

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASINDA
DEVLETİN ROLÜNDEKİ DEĞİŞİM
(OHSAS 18001 ÖRNEĞİ)**

Emel SOY

Danışman

Prof. Dr. Tijen ERDUT

2010

Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Devletin Rolündeki Değişim (OHSAS 18001 Örneği)**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

..../..../.....

Emel SOY

İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Devletin Rolündeki Değişim
(OHSAS 18001 Örneği)

Emel SOY

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimleri Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

İş sağlığı ve iş güvenliği çalışanların en önemli hakları arasında yer almaktadır. Bu hakkın kullanılmasındaki en önemli unsur çalışanların çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korunması, bu korumanın geliştirilmesidir. Bunun sağlanması da devletin işgücü piyasasına müdahalesini gerekli kılmaktadır. Ancak küreselleşme sürecinin etkisi ile yeniden şekil alan işgücü piyasasında devletin müdahale alanının daraltılması, çalışanların korunmasını da sınırlandırmıştır. Çokuluslu şirketlerin politikaları ekonomik alanda olduğu gibi, işgücü piyasasının şekillenmesinde, sağlık ve güvenlik koşullarının belirlenmesinde de etkili olmaktadır. Çokuluslu şirketlerin yeni üretim modeli içinde salt kendi kurallarını uygulamak istemesi çalışanları iş sağlığı ve güvenliği bakımından olumsuz etkilemektedir.

OHSAS 18001 işletmelerin sağlık ve güvenlik koşullarını etkin olarak sağladıklarına ilişkin aldıkları bir kalite belgesidir. Günümüz piyasa koşullarında çokuluslu işletmelerin çalışma koşullarında tercih ettiği bir belgedir. Ancak çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanmasında işletmenin iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi sertifikasına sahip olması etkin bir sağlık ve güvenlik politikasının uygulanması için yeterli olmamaktadır. Bu amaçla çalışmada, sağlık ve güvenlik alanında ve uygulamalarında devletin etkinliğinin azaltılmasının, çalışanların korunması bakımından etkisi değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: 1) İş Sağlığı 2) İş Güvenliği 3) OHSAS 18001 4) İş Kazası
5) Meslek Hastalığı 6) Küreselleşme

ABSTRACT

Master Thesis

Changes in the Role of Government at Ensuring Occupational Health and Safety

Emel SOY

Dokuz Eylül University

Institute of Social Sciences

Labour of Economics and Industrial Relations Department

Occupational health and safety is located in one of the most important rights of employees. The most important element of using this right is protecting workers against health and safety risks arising working environment and improving this protection. This provision requires the state's intervention into the labour market. However, constriction of the states into the labour market which is reformed by the effect of the globalization restricted the protection of the employees, too. In forming labour market, the policies of the multinational companies; as in political social areas; health and security conditions are effective. Companies' applications of their own rules in the new production model affect employees adversely in the field of labour health and security.

OHSAS 18001 is a quality certificate which shows that companies are carrying out health and security requirements. In today's market conditions, this is a certificate preferred by the multilingual companies in their working conditions. But, it is not sufficient that a company has got a certificate of occupational health and security management system in providing health and security with the employees to carry out an effective health and security policy. For this purpose, in this study, the effects of the reduction of the state's intervention in the field and the applications of health and security are related.

Key Words: 1) Occupational Health 2) Occupational Safety 3) OHSAS 18001 4) Occupational Accident 5) Occupational Disease 6) Globalization

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASINDA DEVLETİN
ROLÜNDEKİ DEĞİŞİM
(OHSAS 18001 ÖRNEĞİ)
İÇİNDEKİLER**

| | |
|---------------------|------|
| YEMİN METNİ | ii |
| ÖZET | iii |
| ABSTRACT | iv |
| İÇİNDEKİLER | v |
| ŞEKİL LİSTESİ | vii |
| TABLO LİSTESİ | viii |
| KISALTMALAR | ix |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE OHSAS 18001 KAVRAMLARI

| | |
|--|----|
| I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI | 3 |
| A. TANIM..... | 3 |
| B. UNSURLARI..... | 12 |
| 1. Evrensel Bir Hak Olması | 12 |
| 2. Zorunlu Olması | 14 |
| 3. Önleyici Olması | 16 |
| 4. Tazmin Edici Olması | 19 |
| II. OHSAS 18001 KAVRAMI..... | 21 |
| A. TANIM | 21 |
| B. UNSURLARI..... | 25 |
| 1. Küresel Bir Standart Olması | 25 |
| 2. Kalite Standardı Olması | 29 |
| 3. Önleyici Olması | 31 |
| 3. Gönüllü Olması | 31 |

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GÖSTERGELERİ İLE DEVLETİN
ROLÜNDEKİ DEĞİŞİM

| | |
|---|----|
| I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GÖSTERGELERİ..... | 36 |
| A. İŞ KAZASI GÖSTERGELERİ..... | 36 |
| B. MESLEK HASTALIKLARI GÖSTERGELERİ..... | 44 |
| II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE DEVLETİN ROLÜNDEKİ DEĞİŞİM | 47 |
| A. DEVLETİN EKONOMİK ROLÜNDEKİ DEĞİŞİM | 47 |
| B. DEVLETİN SOSYAL ROLÜNDEKİ DEĞİŞİM | 53 |
| C. DEVLETİN SİYASAL ROLÜNDEKİ DEĞİŞİM | 59 |
| D. DEVLETİN HUKUKSAL ROLÜNDEKİ DEĞİŞİM..... | 65 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
OHSAS 18001 SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ VE
ÇALIŞANLARIN KORUNMASI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

| | |
|---|----|
| I. OHSAS 18001 SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ | 71 |
| A. RİSK YÖNETİMİ BAKIMINDAN OHSAS 18001..... | 71 |
| B. OHSAS 18001 SİSTEMİNİN UYGULANMASI..... | 79 |
| II. OHSAS 18001 SİSTEMİNİN ÇALIŞANLARIN KORUNMASI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ | 82 |
| SONUÇ | 86 |
| YARARLANILAN KAYNAKLAR | 88 |

ŞEKİL LİSTESİ

| | |
|------------------------------|----|
| Şekil 1: PÜKO Döngüsü | 72 |
| Şekil 2: Risk Yöentimi | 73 |

TABLO LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1: Ülkelere Göre İş Kazaları..... | 37 |
| Tablo 2: Bölgelere Göre İş Kazaları (2003) | 42 |
| Tablo 3: Bölgelere Göre Ölümcül Meslek Hastalıkları (2002)..... | 45 |
| Tablo 4: Bölgelere Göre Ölümcül Meslek Hastalıkları (2000-2002) | 46 |

KISALTMALAR

| | |
|--------------------|---|
| BM | Birleşmiş Milletler |
| ÇUŞ | Çokuluslu Şirketler |
| DSÖ | Dünya Sağlık Örgütü |
| ISO 9000 | Kalite Yönetim Sistemi Standardı |
| ISO 14001 | Çevre Yönetim Sistemi Standardı |
| OHSAS 18001 | Occupational Health and Safety Assessment Series İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Belgesi |
| UÇÖ | Uluslararası Çalışma Örgütü |
| USÖ | Uluslararası Standartlar Örgütü |
| UNDP | United Nations Development Programme Birleşmiş Milletler İnsani Gelişme Programı |

GİRİŞ

İş sağlığı ve iş güvenliği, çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan risklere karşı korumayı amaçlayan bir bilim dalıdır. Bu amaçla çalışanlar buldukları iş ortamının risklerine karşı korunmakta olup, oluşturulan güvenlik politikaları ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirilmektedir. Bu doğrultuda devlet eliyle sağlık ve güvenlik politikasının uygulanması sosyal politikanın uygulanması anlamı taşımaktadır.

Çalışanlar, sağlık ve güvenlik hakkı ile olabilecek risklere karşı korunmakla birlikte aynı zamanda karşılaştıkları risklere karşı da tazminat hakkına sahip olmaktadır. Bu yönüyle iş sağlığı ve güvenliği tüm çalışanların hastalık, sakatlık, ölüm gibi risklere karşı sahip olduğu bir hak olmaktadır. Bu hakkın kullanılması da en etkin bir biçimde devlet sorumluluğunda gerçekleşmektedir. Ancak günümüzde küreselleşme sürecinin etkisiyle, devletin müdahale alanının daralmasının sonucu, devletin iş sağlığı ve güvenliğini uygulamasında da değişimin gerçekleşmesi sonucu getirmiştir. Bu değişim çalışanların sağlık ve güvenlik haklarının gerilemesidir. Konuyla ilgili devlet eliyle gerçekleşen uygulama, geliştirme ve denetlemeler yerini, çokuluslu işletmelerin kural ve politikalarına bırakmıştır. Sağlık ve güvenlik alanıyla ilgili çokuluslu işletmelerin üzerinde durduğu politika OHSAS 18001 kalite güvenlik belgesidir. İşletmeler için bu belge işgücü piyasasında rekabet avantajı sağlamakta, işletmenin sağlık ve güvenlik uygulama esaslarını içermekte, ancak çalışanların haklarının korunmasına ve geliştirilmesine dair bir özellik taşımamaktadır.

Bu doğrultuda çalışma, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin işletmede uygulanması ve devletin sağlık ve güvenlik sisteminin uygulanmasındaki rolü üzerine değerlendirmeyi esas almaktadır. Bu amaçla ilk olarak sağlık ve güvenlik hakkı ile OHSAS 18001 kavramlarının içeriği anlatılmıştır. İkinci bölümde, dünya çapında iş kazası ve meslek hastalıkları istatistik verileri açıklanmıştır. İkinci konu başlığında devletin iş sağlığı ve iş güvenliği alanında değişim süreci ekonomik, sosyal, siyasal ve hukuksal yönden incelenmiş ve çalışanların sahip oldukları bu hakta yaşanan gerilemeler anlatılmıştır. Son bölümde, OHSAS 18001 sisteminin iş

sağlığı ve güvenliği ile ilgili işleyiş esasları açıklanmış ve sistemin küreselleşen işgücü piyasasında her işletme için uygulanamayacağı konusundaki nedenler belirtilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE OHSAS 18001 KAVRAMLARI

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

A. TANIM

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması çalışanlar açısından temel bir gereksinimdir. Bu gereksinim çalışanların iş kazası ve meslek hastalıkları riski karşısında korunmasını gerektirmektedir. Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı işyerinde işten, iş ortamından, çalışma çevresinden ve çalışmaktan doğan bütün risklere karşı çalışanların korunması amacıyla alınması gereken önlemleri içermektedir¹.

İş sağlığı ve güvenliği işyerindeki tehlikeli çalışma koşullarını ortadan kaldırarak iş kazası ve meslek hastalıklarının kontrolünü sağlamayı ve önlemeyi amaçlamaktadır. Böylece çalışanların sağlıkları korunmakta ve bu konuda ilerleme sağlanmaktadır².

İş sağlığı ve güvenliği kavramının doğuşu ve gelişmesi sanayileşme süreciyle yakından ilgilidir. Bu nedenle, işçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı koruma için alınması gereken önlemler gerek bireysel, gerekse toplu çalışma ilişkilerinin başlıca konularından biri olmuştur³. Sanayi devrimi yıllarında iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışma hayatında kötü bir durum söz konusuydu. İlk olarak Avrupa'da göze çarpan konu, asgari çalışma yaşı, diğer bir konu da çalışma saatleridir. Çalışma koşulları ile ilgili bu durum iş yasalarını uygulamak için iş denetimini ortaya çıkarmıştır. Örneğin, çocuk istihdamının önlenmesi için, işyerlerinde çalışanların yaşlarının tespit edilmesine yönelik tıbbi yöntemlere

¹ Kadir ARICI; İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Sargın Ofset Ltd. Şti. Ankara, 1999, s. 51.

² WHO; Occupational Health A manual For Primary Health Care Workers, World Health Organization, Regional Office For The Eastern Mediterranean, Cairo, 2001, s. 13.

³ İsa KARAKAŞ; İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi. Adalet Yayınevi, Ankara, 2007, s. 29.

başvurulmuştur. Bununla birlikte işyeri yangınları gibi sorunlar güvenlik standartlarına alınarak yasalarda geliştirilmiştir. On dokuzuncu yüzyılın sonunda işverenin sorumluluk kavramı, tazminat ve mesleki yaralanmalar için sigorta sistemini ortaya çıkarmıştır. İş sağlığı ve iş güvenliğinde işverenlerin sorumluluğunun ortaya çıkması iş hukukunun temelini oluşturmaktadır⁴. Çalışanların korunmasına yönelik olarak ilk sosyal sigorta sistemi Almanya’da kurulmuş, daha sonra sanayileşmiş diğer Avrupa ülkelerinde yaygınlaşmıştır⁵. Sanayi devrimini izleyen yıllarda sayıları giderek artan iş kazaları nedeniyle çalışanların korunması sorumluluğunun işverenin üstlenmesi düşüncesi benimsenmiştir⁶. Ancak iş kazalarından doğan zararlar karşısında salt işverenin sorumlu tutulması yoluyla sağlanan korumanın çok sınırlı kaldığı görülmüştür.

Avrupa’daki sosyal sigortalar uygulamalarının yaygınlaşması ile başlayan değişim, İkinci Dünya Savaşına kadar yaygınlaşmış, savaş sonrası dönemde sosyal güvenlik sistemine dönüşmüştür⁷. Üretim ilişkilerinin değişimi toplumsal yapı ve iş bölümünü değiştirmiştir. İşçilerin içinde buldukları kötü koşullar, uzun çalışma saatleri, çok sayıda iş kazası, yetersiz ücret, yoksulluk, hastalıklar, iş ve gelecek güvencesinin bulunmaması gibi sosyal ve ekonomik koşullar sosyal güvenlik kavramı ve sisteminin ortaya çıkışında etken olmuştur. İlk olarak Almanya’da sosyal politika aracı olarak sosyal güvenlik ortaya çıkmıştır⁸.

Sosyal devlet ilkesinin benimsenmesi ile devlet işçi-işveren ilişkilerine müdahale etmek suretiyle çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bir takım kurallar getirmiştir. Örneğin, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, kadın ve çocuk çalışanların ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarının yasaklanması gibi. Bu

⁴ ILO; “ILO **Standards** on Occupational Safety and Health”, Report III, International Labour Office, 98th Session, Geneva, 2009, s. 4.

⁵ Suat UĞUR; “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi”, TİSK Yayınları, No: 244, Haziran, 2004, s. 5.

⁶ Meryem KORAY; **Sosyal** Politika. Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000, s. 199.

⁷ Meryem KORAY; “Görölmek İstenmeyen Gerçek: Sosyal **Refah** Politikaları ve Demokrasi İlişkisi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2, 2005, s. 32.

⁸ Cemal Hüseyin GÜVERCİN; “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt: 57, Sayı: 2, 2004, s. 91.

sayede devlet, çalışanları korumayı, işverenlere de yeni borç ve yükümlülükler getirmeyi ve buna uymayanları cezalandırmayı amaçlamıştır⁹.

İkinci Dünya Savaşından sonra yaygınlaşan sosyal devlet anlayışı ile birlikte tam istihdam durumunda söz konusu olabilen “çalışma hakkı” devletin güvencesi altına alınmıştır¹⁰. Çalışma hakkı kapsamında çalışanların sağlık ve güvenlikleriyle ilgili olarak iş süresini ve fazla çalışmayı da sınırlandıran bir mevzuatla “iş güvenliği” hakkı tanınmıştır¹¹. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği hakkı çalışanlar için, devletten ve işverenden çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri risklere karşı koruyucu önlemlerin alınmasını veya yasal bir zorunluluk olarak işverenler tarafından önlemlerin aldırılmasını talep etme hakkı sağlamaktadır¹².

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, dar anlamda çalışanların sadece işyerinde çalışırken karşılaşılabileceği tehlikelere karşı korunmasını ifade etmektedir. Bununla birlikte kavram sosyal devlet anlayışının gelişimine bağlı olarak salt işçinin işyerinde ve iş dolayısıyla karşılaşılabileceği tehlikelere değil, aynı zamanda işyeri müstemilatı ve dışındaki risklere karşı da sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasını içerecek biçimde kapsam yönünden genişlemiştir¹³. Bu anlamda, iş sağlığı ve güvenliği hakkı, herkese tanınmış bulunan yaşama, beden bütünlüğü ve sağlık hakkının işyerindeki yansıması olarak da kabul edilmektedir¹⁴.

Çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi, toplumun sağlığına yönelik çalışmalar arasında önemli ve vazgeçilmez bir yer tuttuğundan, iş sağlığı ve güvenliği konusu gelişmiş ülkelerde bağımsız bir bilim dalı haline gelmiştir. Gerçekten, işyerindeki sağlık ve güvenlik koşulları salt işçilerle değil, aynı zamanda çalışma ortamında bulunabilecek herkesle yakından ilgilidir. Bu nedenle her işyerinden veya yapılan işle ilgili faaliyetlerden kaynaklanan tehlikelerin önlenmesi,

⁹ Haluk Hadi SÜMER; İş Hukuku, Mimoza Yayınları, 14. Baskı, Konya, 2008, s. 5.

¹⁰ Tijen ERDUT; **Yeni** Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi. Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS), İzmir, 1998, s. 52.

¹¹ A. k.; s. 52.

¹² ARICI; s. 26.

¹³ KARAKAŞ; s. 29.

¹⁴ Betigül ARPAÇAY; “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine Yönelik Bir Uygulama (OHSAS TS18001), DEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi), 2005, s. 1.

risklerin analiz edilmesi ve kaynağında yok edilmesi, sadece çalışanların değil aynı zamanda faaliyetlerin yürütüldüğü bütün ortamların güvenliğinin sağlanması ile ilgili hale gelmiştir¹⁵.

Dünya Sağlık Örgütü'ne (DSÖ) göre tıp alanında iş sağlığı bilim dalı, çalışanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeyde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan tehlikeli maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini amaçlamaktadır. Ayrıca, çalışanların fizyolojik özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uygun olmasını gerektirmektedir¹⁶.

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ve DSÖ'nün 1950 yılında oluşturdukları karma bir komisyonda iş sağlığına ilişkin olarak amaçlananları da içeren bir tanım yapılmıştır. Bu amaçlar, UÇÖ'nün 112 sayılı Tavsiye Kararında açıklanmıştır. Buna göre amaçlar; çalışanların sağlık kapasitelerini en yüksek düzeye çıkarmak, çalışmadan kaynaklanan olumsuz koşullar nedeniyle çalışanların sağlığının bozulmasını önlemek, her işçiyi fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak ve yapılan iş ile işçi arasında uyum sağlayarak, asgari yorgunlukla optimum verim elde etmek olarak belirtilmiştir¹⁷.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında, işle ilgili kanser ve solunum yolu hastalıklarının artması iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile geleneksel sağlık yaklaşımının önemini arttırmıştır. 1972 yılında İngiltere Sağlık ve Güvenlik Komitesi tarafından yayınlanan Robens Raporu'nda üzerinde durulan en önemli konu, sanayi sektörüne özgü olan sağlık ve güvenlik mevzuatının yürürlükten kaldırılarak, bunun yerine tüm sektörleri ve çalışanları kapsayacak bir düzenlemenin yapılması olmuştur.

Bu yaklaşım uluslararası çalışma koşullarını geliştirme programlarına rehberlik etmiştir. Konu ilk olarak 1976 yılında UÇÖ tarafından ele alınmıştır. İlk

¹⁵ KARAKAŞ; s. 29–30.

¹⁶ Tunç DEMİRBİLEK,; İş Güvenliği Kültürü, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005, s. 9.

¹⁷ A. k.; s. 8–9.

kapsamlı düzenleme de 1977 yılında kabul edilen UÇÖ'nün 148 sayılı Çalışma Ortamı Sözleşmesi ve 156 Sayılı Tavsiyesi olmuştur. Söz konusu Sözleşme ve Tavsiye hava kirliliği, gürültü ve titreşim unsurlarını kapsamaktadır. Robens Raporu ayrıca sağlık ve güvenlik alanında politikaların geliştirilmesi için temel oluşturan bir yaklaşım ortaya çıkardığı için, konuyu UÇÖ ele almıştır. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği politikalarının ulusal ve kurumsal düzeyde geliştirilmesi için işçi ve işverenlerin katılımının önemi vurgulanmıştır¹⁸. Ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği politikalarının uygulanmasında sosyal taraflar arasındaki yakın işbirliği üzerinde durulmuştur¹⁹. Bu anlamda, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının yaygınlaşmasında ve bu konudaki gelişmelerin sağlanmasında UÇÖ'nün konuyla ilgili sözleşme ve tavsiyelerinin etkisi büyük olmuştur²⁰.

İş sağlığı ve güvenliği UÇÖ'nün uzmanlık alanı kapsamındadır. UÇÖ sözleşmeleriyle iş kazalarının önlenmesi, çalışanların sağlığının korunması ve işyeri hekimliği hizmetlerinin düzenlenmesine ilişkin ilkeler norm haline getirilmiştir. UÇÖ'nün konuya ilişkin temel düzenlemesi 1981 yılında kabul edilen 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Sözleşmesidir. Sözleşmede iş güvenliği kavramına ilişkin bir tanım yapılmamakla birlikte, içeriği ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır²¹. Buna göre sağlık kavramı, işle bağlantılı olarak salt hastalık ve sakatlık halinin bulunmamasını değil, aynı zamanda çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik koşullarıyla doğrudan ilgili olan fiziksel ve ruhsal koşulların uygunluğunu da kapsamaktadır. Bu nedenle, 155 sayılı Sözleşme ile üye devletlerin iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı konusunda tutarlı bir ulusal sağlık politikası uygulamaları ve gözden geçirmeleri zorunluluğu getirilmiştir²².

UÇÖ 1985 yılında 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme'yi kabul etmiştir. Sözleşme, iş sağlığı hizmetleri konusunda işçinin işinden kaynaklanan rahatsızlık, hastalık ve yaralanmalara karşı korunması zorunluluğunun getirilmesini

¹⁸ ILO , Standards; s. 4-5.

¹⁹ A. k.; s. 5.

²⁰ A. k.; s. 5.

²¹ Murat DEMİRCİOĞLU; Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2006, s. 9.

²² A. k.; s. 10.

amaçlamaktadır. Sözleşmede iş sağlığı hizmetleri kavramı önleyici işlemlere sahip olmayı ifade etmektedir. İşveren, işçiler ve onların temsilcilerine, işle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereklilikleri yerine getirmek zorundadır. İşin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması önem taşımaktadır.

UÇÖ, çalışma hayatında iş denetimi üzerinde de durmaktadır. Bu konuda 1947 yılında 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi kabul edilmiştir. UÇÖ'nün 81 sayılı Sözleşmesine göre, iş denetiminin temel ve öncelikli görev alanı çalışma ortamı ve çalışma koşullarıdır. İş denetiminin temel amacı ise çalışanların korunması, çalışma yaşamı ile ilgili mevzuatın uygulanıp uygulanmadığının izlenmesi ve denetlenmesidir.

Küreselleşme sürecinde üretim modeli ve istihdam yapısında gerçekleşen değişimler, iş sağlığı ve güvenliği bakımından yeni risklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Gelişmekte olan ülkelerde tarımsal işlerden daha fazla risk unsuru taşıyan sanayi işlerine geçilmesi bu ülkelerde iş kazalarının sayısını arttırmıştır. Diğer yandan, sanayileşmiş ülkelerde hizmet kesiminin genişlemesi yeni türde riskleri ortaya çıkarmıştır. Dünyadaki çalışma koşullarının değişimine bağlı olarak iş sağlığı ve iş güvenliği açısından risk oluşturan yeni tehlikeler ve hastalıklar ortaya çıkmıştır. Kimya, elektronik, hizmet ve taşımacılık sektörlerinin genişlemesi, gerek işten, gerekse (çevre kirliliği gibi) iş dışındaki etkilerinden kaynaklanan sağlık sorunlarının artmasına neden olmuştur. İşçiler, travmatik yaralanmalar, solunum sistemi hastalıkları, mesleki hastalıklar gibi sorunlara ek olarak, stres, ergonomik olmayan ve ekranı bulunan araçların kullanımından kaynaklanan görsel etkilerin neden olduğu enfeksiyon hastalıkları, yaşla ilgili hastalıklar, mesleki kanser ve üreme hastalıkları gibi yeni risklerle karşı karşıya kalmışlardır²³.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tanımlar ve düzenlemelerin bulunduğu başka uluslararası kaynaklar da bulunmaktadır. Avrupa Topluluğu'nu kuran Roma

²³ Fatih Yılmaz; "Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, Yıl, 2009, s. 56.

Antlaşması'nın 118'inci maddesinde, üye devletlerde sosyal alanda ve özellikle; iş kazası, meslek hastalıkları ve iş hijyeni gibi konular üzerinde önemle durulacağı belirtilmektedir²⁴. Diğer bir deyişle üye ülkelerdeki iş güvenliğine ilişkin düzenlemelerin uyumlaştırılması açıkça bir hedef olarak belirtilmiştir²⁵. Bu bağlamda, Topluluk üye devletlere üç önemli yükümlülük getirmektedir. Bunlar; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak yapılacak iyileştirmelerin teşvik edilmesi, sağlanan iyileştirmelerin korunması ve bu alandaki koşulların uyumlaştırılmasıdır²⁶.

Bütün bu girişimlere ek olarak Avrupa Komisyonu sağlık ve güvenlikle ilgili konuların işletmelerin sosyal sorumluluğu kapsamında ele alınabileceği önerisinde bulunmuştur. İşletmelerin sosyal sorumluluğu yaklaşımı, etik değerlere dayanmaktadır. İşletmelerin sosyal sorumluluğu, çalışan, toplum ve çevre ile ilgilidir. Bu anlamda işletmelerin sosyal sorumluluğu, işle ilgili kararların, etik değerlere bağlı olarak verilmesi, işle ilgili kararların alınırken insanların, toplumun, çevrenin düşünülmesi olarak da tanımlanmaktadır²⁷. Komisyon işletmelerin sosyal sorumluluğunu gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştireceğini belirtmektedir. Bu doğrultuda işletmeler etkileşim içinde oldukları rakipleri ve iş çevresi ile birlikte sosyal ve çevresel etki yaratacak bir bütünlük sağlama sorumluluğunu üstlenecektir²⁸.

İşletmelerin sosyal sorumluluk alanlarından biri olarak iş sağlığı ve güvenliği üzerinde önemle durulmaktadır. İşletmelerin sosyal sorumluluğu yaklaşımı, çalışanların sağlığının korunması bakımından işletmelerin birbirleriyle kıyaslanmasını da kolaylaştırmaktadır. İşletmelerin sosyal sorumluluğu bu konuda kapsamlı bir ilerleme sağlamak için şu konular üzerinde durmaktadır; “Üretimin ve işgücünün sağlık ve güvenliği, emeğin standartları, çalışma koşulları ve insan

²⁴ Nuray TANRITANIR; Türkiye ve Avrupa Birliği'ndeki Sağlık Politikaları ve Göstergelerinin Karşılaştırılması, Devlet Planlama Teşkilatı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 1997, s. 5.

²⁵ DEMİRCİOĞLU; s. 19.

²⁶ A. k.; s. 21.

²⁷ Susan Ariel AARONSON, James REEVES; “The European Response To Public Demands For Global Corporate Responsibility”, National Policy Association, USA, 2002, s. 2.

²⁸ William COCKBURN; Corporate Social Responsibility And Safety And Health At Work- Research, European Agency For Safety And Health At Work, Belgium, 2004, s. 7.

hakları, fırsat eşitliği ve istihdamın artması”²⁹. İşletmelerin sosyal sorumluluğu üretim zincirlerinde işletmelerin diğer işletmelerle bağlantısına dayanmaktadır³⁰.

İşletmelerin sosyal sorumluluğu uygulamalarının aynı zamanda ulusal düzeyde sosyal dinamiklerin ve endüstri ilişkilerinin gelişimine katkı sağlayacağı iddia edilmektedir. Kamu ve özel girişim arasında sosyal yenilik ve yeni bir bağ oluşturmaktadır. Bu durum sosyal etiket, etik yatırım, sosyal sorumluluk alanlarında görülebilmektedir. Bu doğrultuda işletmelerin sosyal sorumluluğu uygulamaları şirket kuralları ile ilgili olmaktadır³¹.

İş sağlığı ve güvenliği alanında Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) de benzer bir gelişim süreci izlenebilmektedir. ABD’de iş güvenliği konusundaki ilk yasal düzenlemeler 19’ncü yüzyıla dayanmaktadır. Bu konuda özellikle 1970 yılında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetimi (Occupational Safety and Health Administration-OSHA)’nin kurulmasıyla büyük bir adım atılmıştır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetimi’nin kuruluşuyla birlikte işçilerin işyerinde güvenliklerinin korunması yasal zorunluluk haline getirilmiştir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetimi bunu sağlamak için çeşitli yönetmelikler hazırlamış ve ihlali halinde işverenler için ağır yaptırımlar öngörmüştür³².

UÇÖ 1998 yılında Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi ile İzlenmesi’ni kabul etmiştir³³. Bildirgede çalışma hayatına yönelik çekirdek çalışma standartları kavramı vurgulanmıştır. Ayrıca üye devletlerin Bildirge kapsamına alınan UÇÖ sözleşmelerinin onaylaması teşvik edilmiştir. Bu bağlamda, çalışma standartlarının daha etkin olarak uygulanması ve sosyal konuların uluslararası ticaretle bütünleştirilmesi amaçlanmıştır³⁴. Çekirdek ilkeler dört grupta

²⁹ A. k.; s. 15–16.

³⁰ ILO; **Governance**, International Law&Corporate Social Responsibility, International Labour Office, Geneva, 2008, s. 58.

³¹ A. k.; s. 60.

³² Selim BARADAN; “Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi, Cilt:8 Sayı: 1, Ocak, 2006, s. 95.

³³ Hilary KELLERSON; “The ILO Declaration of 1998 on Fundamental Principles and Rights: A Challenge for the Future”, International Labour Review, Vol. 137, No. 2, 1998, s.223.

³⁴ Tijen ERDUT; Çalışma Yaşamının Kalitesi, Disk Yayınları, No:54, İzmir, 2006, s. 7.

toplanmaktadır. Bunlar, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırmanın önlenmesi, çocuk çalışanların önlenmesi ve istihdamda ayrımcılığın önlenmesidir³⁵.

Bildirgenin ilan edilmesinden sonra “uygun iş” kavramı gündeme getirilmiştir. UÇÖ uygun iş kavramını, kadın ve erkek için özgürlüğün, eşitliğin, güvenliğin ve insana değer veren koşulların sağlandığı bir ortamda saygın ve üretken iş edinme olanakları olarak açıklamaktadır. Dolayısıyla uygun iş üretken ve adil bir gelir sağlayan bir iş için fırsatları içermelidir. Çalışanlar ve aileleri için sosyal koruma ve işyerinde güvenliği sağlamalıdır. Herkes için fırsat eşitliği ve eşit işlem görme güvence altında olmalıdır. Böylece çalışanların gerek kişisel gelişimi, gerekse toplumla bütünleşmesi için daha iyi bir bakış açısı geliştirilmiş olacaktır³⁶.

UÇÖ, uygun iş ile “güvenli iş” kavramı arasında da bir bağlantı kurmaktadır. Buna göre, işyerinde güvenlik, genel olarak iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki konularla iş ve gelir güvencesi, emeklilik ve hastalık durumunda yeterli mali koruma gibi sosyal güvenlik konularını içermektedir. İşyerinde insana değer verilmesi insana saygı duyulmasını gerektirmektedir. Bu anlamda, çalışanların işyerinde çalışma koşullarını ilgilendiren konularda karar alma mekanizmalarına dahil edilmelerini, rahatsız oldukları konuları dile getirebilmelerini, haklarını toplu bir şekilde koruyabilmeleri için özgür bir ortamda temsil edilebilmelerini de gerektirmektedir³⁷.

UÇÖ uygun iş ve güvenli işi hedefine ulaşılması için iş sağlığı ve güvenliği bakımından bazı temel unsurların gerçekleştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İlk olarak iş sağlığı ve güvenliği standartlarının oluşturulması için güçlü bir politikanın yaratılması gerekmektedir. Buna göre, eğer iş sağlığı ve güvenliği politik öncelikler arasında üst sıralarda yer bulursa, sağlık ve güvenlik devamlı olarak denetim altında olacak, incelenecek ve geliştirilecektir. Diğer unsur çalışanların eğitimi ve mesleki

³⁵ KELLERSON, s. 226.

³⁶ ILO; **Toolkit** For Mainstreaming Employment And Decent Work, International Labour Office, Geneva,2007, s. 2.

³⁷ Richard ANKER, Igor CHERNYSHEV, Philippe EGGER, Farhad MEHRAN, Joseph A. RITTER; “Measuring Decent Work With Statistical Indicators”, Statistical Development And Analysis Unit, Policy Integration Department, No:1, 2002, s. 6–7.

eğitimi için daha iyi fırsatların planlanması gerekmesine ilifşkindir. Burada teknik eğitim teknolojik yönden önem taşımaktadır. Bununla birlikte işyerindeki sağlık ve güvenlik ölçümlerinden haberdar olmak, işyerinde gerçekleşebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının da önlenmesini sağlayacaktır³⁸.

İş sağlığı ve güvenliği kavramsal olarak geniş bir içeriğe sahiptir. Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği tüm dünyada ortaya çıkmış ve tüm çalışanların talep edebileceği bir evrensel hak olmakla birlikte, zorunluluk ve önleyicilik özelliği taşıyan, sosyal güvenlik sistemi çatısında olmasıyla da tazmin edici özelliği bulunan bir kavramdır.

B. UNSURLARI

1. Evrensel Bir Hak Olması

İşyerinde çalışanların yaşamlarının korunması, sağlık ve güvenliklerinin sağlanması çalışanların temel sosyal hakları arasında yer almaktadır³⁹. İş sağlığı ve iş güvenliği önlemleri, çalışanın huzurunu ve mutluluğunu sağladığı için iş sağlığı ve güvenliği çalışanların mesleki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, onların sağlıklı yaşamlarını sağlamaktadır. Bu nedenle, çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması çalışanlar için temel bir hak olarak görölmektedir⁴⁰.

Bu hakkın sağlanması sosyal devletin çalışma hayatına müdahalesini ve denetimini gerekli kılmaktadır. Bu anlamda, iş sağlığı ve iş güvenliği, sosyal güvenlik hakkının içerdiği evrensel bir hak olarak tanımlanmıştır. Sosyal güvenliğin, uluslararası hukuk belgelerinde ve anayasalarda temel bir hak niteliğinde görülmesi, sosyal güvenliğe temel bir insanlık hakkı niteliği kazandırmıştır. Sanayileşme sürecinde sosyal güvenlik kapsamına alınan sosyal risk sayısının artması, iş kazası,

³⁸ ILO; **World Of Work**, International Labour Office, No. 63, Geneva, August, 2008, s. 5.

³⁹ Benjamin O. ALLI; **Fundamental Principles of Occupational Health and Safety**, International Labour Office, Geneva, 2001, s. 19-20.

⁴⁰ Murat DEMİRCİOğLU, Tankut CENTEL; **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 13. Bası, İstanbul, 2009, s. 154-155.

meslek hastalığı, hastalık ve sakatlık gibi risklerin toplumsal bir sorun ve önlenmesinin toplumsal bir sorumluluk olarak kabul edilmesiyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği hakkının kapsamı tüm çalışanlara yaygınlaştırılmıştır⁴¹.

UÇÖ'nün 1944 yılında Filadelfiya Konferansında benimsediği tanıma göre sosyal güvenlik "halkın, hastalık, işsizlik, yaşlılık ve ölüm sebepleriyle geçici veya sürekli olarak kazançtan yoksun kalması durumunda düşeceği yoksulluğa karşı tıbbi bakım, çocuk sayısının artması ve analık halinde korunmasına ilişkin genel önlemler sistemidir". Tanımda yer alan çeşitli toplumsal riskler bakımından ortak nokta kişilerin maruz kalabileceği bu risklere karşı güvence sunulmasıdır. Bu noktada sosyal güvenlik sadece çalışanların güvenliklerini sağlayan kurallar bütünü değil, aynı zamanda sosyal politikanın bir uygulama aracı olarak önem kazanmaktadır. Buna göre, sağlık ve güvenlik risklerine karşı hem toplum, hem de çalışanlara çeşitli risklere karşı güvence sağlanarak sosyal adaletin gerçekleştirilmesine de hizmet edilmiş olmaktadır⁴².

İş sağlığı ve güvenliğinin evrensel bir hak olarak tanınması, özgün bir iş sağlığı ve güvenliği hukukunun doğmasına neden olmuştur. İş sağlığı ve iş güvenliği hukuku, işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, esas olarak işverene, kamu hukuku temelinde getirilen yükümlere ilişkin hukuk kuralları bütününden oluşmaktadır⁴³. İş sağlığı ve güvenliği hakkı salt işçiler değil, aynı zamanda işverenler ve toplum bakımından olmak üzere çok yönlü etkilere sahiptir. İşçinin işi nedeniyle karşılaştığı tehlikelerden korunması ruh ve beden bütünlüğünün sağlanması işyerinde verimi arttırmanın en önemli unsurlarındandır. İşçilerin sağlığının korunması ve iyileştirilmesi toplumun sağlığına yönelik çalışmalar içinde de önemli bir yer tutmaktadır. İşçiler iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun bir şekilde çalışmak zorunda olduklarında, sağlıklarını yitirebilmektedir. Sağlıksız bir toplumsal yapı da sosyal barışı olumsuz etkileyebilecektir. Bu anlamda, çalışanların korunmasına yönelik sağlık ve güvenlik

⁴¹ Aysen TOKOL; Sosyal Politika, Vipaş A.Ş., Bursa, 2000, s. 149.

⁴² A. Can TUNCA Y; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 10. Bası, İstanbul, 2002, s. 2.

⁴³ Tankut CENTEL; Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 3041, İstanbul, 1992, s. 58.

önlemlerinin alınması ve geliştirilmesi sosyal açıdan bir zorunluluk haline gelmektedir⁴⁴.

Çalışanların sağlık ve güvenlik risklerine maruz kalması, hem kendileri, hem de bakmakla yükümlü oldukları aileleri için sıkıntı yaratmaktadır. Ölümle sonuçlanan kazalar işçiler ve aileleri için büyük tehlike oluşturmaktadır. Bu anlamda iş güvenliği işçilerin ve ailelerinin kaza ve hastalık nedeniyle karşılaşılabilecekleri gelirden yoksunluk halinin önlenmesini gerektirmektedir⁴⁵. İş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşturduğu doğrudan maliyet, zamanında alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemlerinin oluşturacağı maliyetin yanından büyük bir orana sahiptir. Bu açıdan, gerekli önlemlerin alınması işverenlerin de yararına olan ekonomik bir gerekliliktir⁴⁶. Bununla birlikte çalışanların sağlık ve güvenlik riskiyle karşılaşması üretim sürecine etkide bulunmaktadır. İş kazası iş akışını durdurmakta, üretim temposunu yavaşlatmakta, üretim ve verimlilik kaybına neden olmaktadır. Çalışma ortamının iyileştirilerek iş güvenliğinin sağlanması ise üretim sürecinde yüksek verimlilik ve etkinlik sağlamaktadır. Bu neden, iş güvenliğinin sağlanmasına ve artırılmasına yönelik çalışmalar maliyetlerin azaltılması ve üretimin artırılması gibi dolaylı etkileri bakımından da önem taşımaktadır⁴⁷.

2. Zorunlu Olması

İş sağlığı ve güvenliği iş hukukuna hakim olan esaslara dayanmaktadır. Bu anlamda iş hukukunun ortaya çıkmasında en önemli etken işçilerin korunmasıdır. İşçilerin korunması öncelikli olarak amaçlanmakla birlikte, sosyal adaletin ve toplumsal dengenin sağlanması da hedeflenmektedir⁴⁸. Bu nedenle çalışanların fiziki bütünlüğünün, işten, işyeri koşullarından kaynaklanabilecek her türlü iş kazası ve meslek hastalığı gibi tehlikelere karşı korunması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır⁴⁹.

⁴⁴ DEMİRCİOĞLU, CENTEL; s. 155.

⁴⁵ Ayşe AKKÖK; İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği, MPM Yayınları, Yayın No: 204, Ankara, 1977, s. 23.

⁴⁶ DEMİRCİOĞLU, CENTEL; s. 155.

⁴⁷ Cezmi AKSOY; "İş Kazaları, Tanımı, Önemi, Nedenleri", İş Kazalarını Önleme Semineri, MPM Yayınları, Ankara, 1982, s. 20.

⁴⁸ SÜMER; s. 7.

⁴⁹ A. k.; s. 7.

Dolayısıyla, işyerinde güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulması rastgele önlemlerin alınmasıyla mümkün olmayacaktır. Bu nedenle, hukuksal statüsü ne olursa olsun bütün çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması amacıyla alınması gereken önlemleri belirleyen, bu önlemlerin kimler tarafından, nasıl alınacağı konusunu düzenleyen yasal düzenlemeler yapılmıştır⁵⁰. Böylece, işverenler için sağlık ve güvenlik standartlarını konu alan yasal düzenlemelere uyulması zorunlu hale getirilmiştir⁵¹. Sosyal devlet iş sağlığı ve iş güvenliği düzenlemeleri ile işverenlerin, işçilerin kaşı karşıya olduğu işten ve işyeri koşullarından kaynaklanan risklere karşı korunmaları için gerekli önlemleri alması yükümlülüğünü getirmiş olmaktadır. Sosyal devletin işverenlere yüklediği bu yükümlülüğün karşısında işçilerin de bu yükümlülüklerin uygulanmasını talep etme hakları doğmaktadır⁵².

Devlet işverenlerin yasa ve yönetmeliklere uygun olarak hareket etmesini iş teftişi yoluyla sağlanmaktadır. Bu nedenle, bütün ülkelerde çalışma koşulları çeşitli sektörlere özgü belirli kurallar ve yasalar çerçevesinde belirlenmiştir⁵³. Devletin bu alanı hukuk kurallarına bağlaması, işçi ve işverenlerin sağlık ve güvenlik alanında sorumluluklar üstlenmesi, sağlık ve güvenlik koşullarının oluşturulmasında tamamlayıcı ve kavrayıcı bir unsurdur. Devletin bu konuda çizdiği yasal sınırlar iş sağlığı ve güvenliği politikasının temelini oluşturmaktadır. Ayrıca devletin koyduğu yasalar ilgili politikaların uygulanmasını sağlamaktadır. Ancak yasalar işyeri risklerinin hepsini kapsamamakta, sağlık ve güvenlik ile ilgili konuların tanımlanması için bir çerçeve çizmektedir. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği alanında toplu iş sözleşmeleriyle de yasaların üzerinde iyileştirici önlemler alınabilmektedir⁵⁴.

⁵⁰ ARICI; s. 24.

⁵¹ ILO; Safety Health And Welfare On Construction Sites: A **Training** Manual, ILO, Geneva, 1995, s. 3.

⁵² ARICI; s. 25.

⁵³ ILO; Training, s. 7.

⁵⁴ ALLI; s.21.

Gerçekten, iş sağlığı ve güvenliğinin çalışma hayatında uygulanmasının devlet müdahalesi dışında başka araçları da bulunmaktadır. Bunlar sendikalar ve uluslararası kurumların yaptığı düzenlemelerdir. Toplu iş sözleşmelerinde, iş sözleşmelerinin içeriğine ilişkin hükümler ile ücret, sosyal yardımlar düzenlenmekle birlikte, doğrudan iş sözleşmeleri belirlenmeyen ve işyerinin çalışma düzeninden kaynaklanan iş sağlığı ve iş güvenliği gerekleri toplu iş sözleşmelerinin düzenleyici hükümleri arasında yer alabilmektedir⁵⁵.

Ulusal düzeydeki yasalar ve yönetmeliklerin yanı sıra, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için uluslararası alanda da çalışmalar yapılmıştır. Ulusal düzeyde yasalar ve diğer düzenlemeler, çoğunlukla uluslararası kabul edilen düzenlemeler, anlaşmalar, bildirimler ve programlara uygun olarak yapılmakta ve uygulanmaktadır. Buna örnek olarak UÇÖ'nün sözleşme ve tavsiye kararları verilebilir⁵⁶.

3. Önleyici Olması

İşyerindeki kaza ve meslek hastalıkları riskinin yüksek olduğu bilinmektedir. Bu nedenle, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için riskin gerçekleşmesini önlemek gerekmektedir⁵⁷.

Önleyicilik unsuru iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasının yanında işyerinde güvenlik kültürünün oluşturulmasını da kapsamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği sisteminin önleyici olabilmesi için ulusal sağlık ve güvenlik politikalarının oluşturulması gerekmektedir. Bu doğrultuda işyerinde iş güvenliği bilincinin oluşturulması önem taşımaktadır⁵⁸. Ulusal sağlık ve güvenlik politikaları iş sağlığı ile ilgili gereken alt yapıyı oluşturmada, uygulanan politikanın amacını belirlemektedir. İş sağlığı ve güvenliği sistemi dinamik olup, çalışma koşulları ve çevre üzerinde sosyo-ekonomik ve teknolojik değişimleri yansıtmaktadır. Bu durum

⁵⁵ SÜMER; s. 229.

⁵⁶ ILO, Training; s. 8.

⁵⁷ Levent AKIN; "İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 54, Sayı: 1, 2005, s. 2.

⁵⁸ A. k.; s. 2.

iş sağlığı alanında yeni ortaya çıkan ihtiyaçların karşılanması için yararlı olmaktadır⁵⁹.

Sosyal güvenlik hakkı kapsamında tanınan iş sağlığı ve güvenliği güvencesi çalışanların çalışma ortamında karşı karşıya kaldıkları riskleri önleme amacı da taşımaktadır. Bu amaçla, risk unsuru üzerinde durulmaktadır. İçerdikleri risk unsurları açısından iş kazası kavramı ile meslek hastalığı kavramının ayrı ayrı açıklanması gerekmektedir. Buna göre, kaza, nerede, nasıl, ne zaman olacağı belli olmayan, beklenmedik bir anda dikkatsizlik ve tedbirsizlik nedeniyle karşılaşılabilecek maddi ve manevi kayıplar ile geriye dönüşü mümkün olmayabilen sonuçlara yol açan üzücü olaylar olarak açıklanabilir⁶⁰. Öğretide de iş kazası sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay olarak tanımlanmaktadır⁶¹. İş kazası kavramı bir işte çalışmayla yakından ilgili olduğundan, mesleki risklerin başında gelmektedir⁶².

Meslek hastalığı iş kazası gibi aniden değil, bir işte belirli bir süre çalışmanın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır⁶³. Mesleki bir faaliyetin yürütümü ya da bazı işlerde sürekli çalışma, çalışanda bu faaliyetlerle doğrudan bağlantılı hastalıklara yol açabilmektedir. Meslek hastalıklarının sosyal güvenlik sistemlerinde iş kazaları gibi sosyal bir risk olarak kabul edilmesinin başlıca nedeni budur. Meslek hastalığı, işçinin işverenin emir ve otoritesi altında çalışmakta iken işin niteliğine göre tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedensel veya ruhsal hastalık durumu olarak tanımlanmaktadır⁶⁴. Meslek hastalıkları gruplarından biri kimyasal maddelerle çalışmaktan kaynaklananlardır. Bu grupta yer alan meslek hastalıklarına örnek olarak, mesleki cilt hastalıkları, mesleki solunum

⁵⁹ ILO; **Safework**-Introductory Report 2008, XVIII World Congress On Safety And Health At Work, Seoul, Korea, June, 2008, s. 4.

⁶⁰ KARAKAŞ; s. 67.

⁶¹ Ali Güzel, Ali Rıza Okur; Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, 10. Bası, İstanbul, 2004, s. 227.

⁶² KARAKAŞ; s. 67.

⁶³ A. k.; s. 68.

⁶⁴ GÜZEL, OKUR, s. 238.

sistemi hastalıkları verilebilir. Ayrıca, mesleki bulaşıcı hastalıklar, fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıkları diğer grupları oluşturmaktadır⁶⁵.

UÇÖ'ne göre iş kazaları ve meslek hastalıkları konusundaki riskler fiziksel, biyolojik, kimyasal ve nano-teknolojik riskler olarak dört başlık altında gruplanmaktadır⁶⁶. Fiziksel risklerin özellikle kas ve kemik sistemi hastalıkları ile ilgili olduğu açıklanmaktadır. Bu tür risklere iş güvenliği uygulamalarından yoksun işyerindeki yetersiz ergonomik tasarım ve eğitim yetersizliği neden olmaktadır.

Biyolojik riskler, HIV/AIDS, tüberküloz, hepatit gibi bulaşıcı hastalıklara yol açabilmektedir. Ölçümlere göre dünyada her yıl 320 bin çalışan, bakteri, virüs, haşere ve hayvanlardan kaynaklanan biyolojik risklere maruz kaldığı için hayatını kaybetmektedir.

Çevre ve insan sağlığı için kadmiyum, cıva, organik kirleticiler, karbondioksit, nitrojen ve sülfür oksit, zehirleyici tozlar ve çözücüler tehlikeli maddeler kapsamında değerlendirilmektedir. Bu maddeler kimyasal risk grupları içinde yer almaktadır. Bu örneklerin dışında kalan diğer zehirli maddelerin işçiler üzerindeki etkisi ise daha uzun bir dönemde ortaya çıkmaktadır.

Nano-teknolojik riskler, yüz nanometreden daha küçük zerreciklerin insan sağlığını olumsuz etkilemesi ve çevre kirliliğine neden olmasıyla ilgilidir. Zerrecikler kimyasal, fiziksel ve biyolojik özellikler taşımakta, etkileri kesin bir farklılık içermektedir.

İşyerinde sağlık ve güvenlik politikalarının oluşturulmasında eğitim büyük bir rol oynamaktadır. Çünkü işyerinde gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için o işyerinde her şeyden önce iş güvenliği bilincinin oluşturulması gerekir. Anayasa, yasalarda ve tüm iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında getirilen hukuki güvence mekanizmaları ne kadar iyi düzenlenmiş olursa olsun, ilgili tüm çevre ve kişilerde bu güvenceleri korumak ve işletmek konusunda yeterli bir bilinç

⁶⁵ KARAKAŞ; s. 68–69.

⁶⁶ ILO, **Safework**; s. 17-18.

oluşturulamamışsa yazılı önlemler hiçbir işe yaramayacaktır. Bu nedenle başta çalışanlar olmak üzere işverenlerin ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm personelin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmeleri sağlanmalıdır⁶⁷.

İşçi sağlığı ve güvenliğinin en temel işlevi, koruyucu sağlık hizmetinin sunulması, diğer bir ifadeyle işçi sağlığını bozmayacak koşulların oluşturulmasıdır. Bu amaca ulaşmak için alınması gereken önlemler ve kontroller açısından en önemli unsurlardan bir başkasını işyeri hekimi oluşturmaktadır⁶⁸. Bu nedenle, çalışanların sağlık durumlarının kontrolü, işyeri çalışma koşullarının kontrolü, eğitim ve ilk yardım işyeri hekimlerinin görevleri olarak belirlenmiştir⁶⁹.

4. Tazmin Edici Olması

İş kazaları ve meslek hastalıkları hem çalışanlar, hem de işverenler açısından olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. İş kazasına uğrayan çalışanlar çoğu zaman maluliyetle sonuçlanan yaralanmalar ve hatta ölümle karşı karşıya gelmektedirler. Bu durum çalışanların geçimlerini sağlamak zorunda kaldıkları kişileri, kazanın psikolojik boyutu ile diğer çalışanları ve dolayısıyla tüm toplumu etkilemektedir. Diğer yandan, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda üretimin aksaması, verimliliğin düşmesi, siparişlerin yetiştirilememesinin yanı sıra, işletmenin saygınlık kaybı, tazminat ödeme ve idari yaptırımlarla karşılaşma gibi ek maliyetlere katlanmasına neden olmaktadır⁷⁰.

Bu anlamda, iş kazası ve meslek hastalıklarının doğrudan ve dolaylı maliyetlere yol açtığı belirtilebilir. Doğrudan maliyetler; ilk müdahale, ambulans ve tedavi masrafları, geçici ve sürekli iş göremezlik ve ölüm ödemeleri, çalışanlara ve yakınlarına ödenen maddi ve manevi tazminatlar, sigortaya ödenen tazminatlardır. Dolaylı maliyetler ise işletmenin, makinenin, üretim hattının veya fabrikanın bir bölümünün ya da tamamının kaybedilmesi, çalışanın üretimde çalışmaması nedeniyle

⁶⁷ Sarper SÜZEK; “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:6, 2005, s. 611.

⁶⁸ Murat ÖZVERİ; “İşçi Sağlığı İş Güvenliği”, Selüloz-İş Dergisi, Sayı: 64, Temmuz, 2000, s. 8.

⁶⁹ A. k.; s. 9.

⁷⁰ Zeyyat SABUNCUOĞLU; İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s. 253.

işgücü ve maliyet kaybıdır. Ayrıca, adli masraflar (mahkeme), işe yeni bir çalışan alınıyorsa veriminin düşük olmasının getirdiği maliyet, kazanın getirdiği fazla mesainin maliyeti, kaza nedeniyle işin durmasının getirdiği zaman ve maliyet kaybı, onarım veya yeni makine alımının getirdiği maliyet, ürünün veya hammaddenin zarara uğraması ve siparişin zamanında teslim edilmemesi de dolaylı maliyetler arasındadır⁷¹. Belirtildiği gibi doğrudan maliyetler, iş kazaları sonucu meydana gelen zararların ödenmesi ile ortaya çıkan parasal ödemelerdir. Dolaylı maliyetler ise kazalarla dolaylı olarak ilişkili olduğu için işverenler tarafından dikkat çekici olmayabilmektedir. Ancak, her kazanın bir maliyeti vardır. Kazaların nedenlerine göre, kazaları önleyici önlemlerin maliyeti ile kazaların maliyeti arasında bağlantı olarak düşünüldüğünde alınacak önlemlerin maliyetinin çok daha düşük olduğu konusunda bilinçlenme önem taşımaktadır⁷².

Dolayısıyla, iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin uygulanmasının işveren için yararı sadece yasal zorunlulukların yerine getirilmesiyle sınırlı değildir. Aynı zamanda, meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının sonucunda oluşabilecek dolaylı maliyetler de önem taşımaktadır. Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin tazmin edici özelliği hem işveren hem de çalışan için önem taşımaktadır⁷³.

İş kazası ve meslek hastalıkları güvencesinin tazmin edici unsuru devlet tarafından güvence altına alınmıştır. Bunun için de sosyal sigorta sistemleri kurulmuştur. Sosyal sigortalar, mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklerden dolayı geliri devamlı ya da geçici olarak kesilmiş ya da azalmış çalışanların geçinme ve yaşam gereklerini karşılamaktadır. Çalışanlar iş kazası ve meslek hastalıkları başta olmak üzere, yaşlılık malullük ve ölüm risklerine karşı da korunmaktadır⁷⁴. UÇÖ'nün 1952 yılında kabul ettiği 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları

⁷¹ Özlem ÖZKILIÇ; İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Ankara, 2005, s. 13–14.

⁷² Oktay TAN; “İş Kazalarının İşverene Maliyeti”, Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu Bildiriler, 28 Nisan-1 Mayıs 2004 İstanbul Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara, s. 58.

⁷³ A. k.; s. 53.

⁷⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB); Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Kapsamı”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Yıl: 2 Sayı: 2, Ocak-Mart, 1999, s. 119-120.

Hakkında Sözleşme'sine göre, sosyal sigortaların dokuz ana kolu vardır. Bunlar; hastalık halinde sağlık yardımları, hastalık ödenekleri, analık, sakatlık, yaşlılık, ölüm, aile yardımları, işsizlik ve iş kazası ve meslek hastalıkları olarak belirlenmiştir⁷⁵.

Sosyal sigortalar, çalışanların maruz kalabilecekleri belli sayıdaki sosyal riskleri karşılayan, zorunlu olarak işçi ve işverenlerin katılımıyla devlet tarafından kurulup örgütlenen bir sigorta tekniğidir. Devlet, işçi ve işveren olmak üzere üçlü bir yapıda oluşturulan mali destekle gerçekleştirilmektedir. En önemli özelliği katılımın zorunlu olmasıdır⁷⁶. Tazmin edicilik unsuru zarar görenlere yapılan sosyal yardımları da kapsamaktadır. Bu anlamda sağlık ve güvenlik konusunda önleyicilik ve gidericilik özelliği taşımaktadır⁷⁷.

II. OHSAS 18001 KAVRAMI

A. TANIM

OHSAS 18001 işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği risklerinin kontrol edilmesi ve performanslarının artırılması amacıyla İngiliz Standartları Enstitüsü tarafından geliştirilmiş bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemidir. Aynı zamanda OHSAS 18001 bir işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sisteminde bulunması gereken önemli yönetim unsurlarını tanımlayan ve Avrupa'da 1999 yılından bu yana kullanılan bir sertifikanın ismidir⁷⁸.

İşletmeler çalışma koşullarını, üretkenliği ve bunlara bağlı olarak karlılıklarını etkileyen tehlikelere karşı bazı yönetim sistemleri oluşturmakta ve uygulamaktadır. İşletmeye özgü bu sistemler, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri" olarak anılmaktadır⁷⁹. Bu sistemler önlem almak için, öncelikle mevcut durumun analizi yapılarak risklerin tespit edildiği, bu riskleri yok etmek için yasa ve yönetmeliklerle bütünleşen programların oluşturulduğu ve uygulandığı, bütün

⁷⁵ TUNCAY; s. 13.

⁷⁶ A. k.; s. 12.

⁷⁷ A. k.; s. 14.

⁷⁸ BARADAN; s. 94.

⁷⁹ ÖZKILIÇ; s. 20.

çalışmaların belli bir sistematik içinde belgelendirildiği ve ilgilenenlere duyurulduğu, yürütülmekte olan çalışmaların izlenip denetlendiği bir takım süreçleri içermektedir⁸⁰.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin sertifikalanması ve uygulanması pek çok işletme için bir üstünlük ve öncelik haline gelmiştir. Bu nedenle, işletmeler çalışmalarını güvenli bir biçimde yaptıklarını iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını ile iş güvenliği yönetim sistemleri uygulamalarını topluma karşı en iyi şekilde yerine getirdiklerini gösterebilecekleri bir araç olmak üzere bir sertifikasyon oluşturulmasını talep etmişlerdir. Böylece işletmeler, iş sağlığı ve güvenliği adına yaptıkları çalışmalarını incelenebilecek ve belgelendirebileceklerdir. Bu alandaki boşluğu doldurmak üzere çeşitli işletmeler kendi standartlarını geliştirerek ilan etmişlerdir⁸¹.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk ulusal standart İngiliz Standartlar Enstitüsü tarafından BS 8800 olarak 1996 yılında yayınlanmıştır⁸². 1996 yılında İngiliz Standartlar Enstitüsü oybirliği ile BS 8800 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standardını kabul etmiştir. 8800 standardının yayınlanmasından sonra İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi konusunda uluslararası bir standart yayınlanması için çalışmalar hızlanmıştır. İngiliz Standartlar Enstitüsü 15 Nisan 1999 tarihinde OHSAS 18001 standardını yayınlamıştır. Kasım 1999'da ise OHSAS 18002 yayınlanmıştır. OHSAS 18002 kuruluşlarda sistemin nasıl uygulanacağını anlatan destek doküman niteliğindedir⁸³. Diğer bir ifadeyle BS 8800, OHSAS 18001 olarak genişletilmiştir. Standart bir belge olarak 18001, üçüncü sınıf kayıtları değerlendiren ve onaylayan kurullara karşı, çalışanların sağlık ve güvenlik sistemlerinin gerekliliklerini içermektedir⁸⁴. BS 8800 modeli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin gelişimi için genel bir rehber niteliğindedir⁸⁵. İş Sağlığı ve Güvenliği

⁸⁰ A. k.; s. 20.

⁸¹ A. k.; s. 30.

⁸² A. k.; s. 30.

⁸³ BARADAN; s. 95.

⁸⁴ Ioma's Safety Director Report; "Why Should You Care About OHSAS 18001?", Publisher: Lee Rath, Vol.: 2, Issue: 5, New York, May, 2002, s. 2.

⁸⁵ A. k.; s. 2.

Standardı (OHSAS 18001), İngiliz Standardı 8800 üzerine kurulduğu uluslararası onay makamlarınca da ilan edilmiştir.

OHSAS 18001 standardı hazırlanırken BS 8800 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kılavuzu ile SGS (Societe Generale de Surveillance-İsviçre), BCQI (Bureau of Continuous Quality Improvement-Fransa), NSAI (National Standards Authority of Ireland-İrlanda), BSI (British Standards Institute-İngiltere), vb. birçok bağımsız denetim kuruluşu tarafından yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kılavuzları dikkate alınmıştır⁸⁶.

OHSAS 18001'in bir başka özelliği, bir kalite standardı olan ISO 9001 ve bir çevre standardı olan ISO 14000 yönetim sistemlerine uygun olarak geliştirilmiş olmasıdır. Kalite ve çevre yönetim sistemleriyle uygun olarak geliştirilmesindeki amaç, üç sistemin birbiri ile bütünleşmesinin kolaylaştırılmasıdır⁸⁷.

OHSAS 18001 bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi olarak işyerlerinde işin görülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan kazalardan ve sağlığa zarar verebilecek diğer etkenlerden korunmak ve daha sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla sistemli ve bilimsel bir şekilde tehlikelerin ve risklerin belirlenmesi ve bu tehlikelere ve risklere yönelik önlemlerin alınması çalışmalarını içeren yaklaşımı temsil etmektedir⁸⁸.

OHSAS 18001 çalışanların sağlığını korumayı ve sürdürmeyi amaçlarken yaratıcı, sürdürülebilir ve güvenli çalışma koşullarının oluşturulmasını kapsamaktadır. Sistemin uygulanması ve belgelemesi pek çok işletme için önem kazanmaktadır. Bu nedenle tüm dünyada yaygınlaşma eğilimi göstermektedir⁸⁹. Gerçekten, OHSAS 18001 İngiltere'de geliştirilmiş ve Avrupa ülkelerinde kabul

⁸⁶ ÖZKILIÇ; s. 30.

⁸⁷ Chun-Yu CHEN, Gwo-Sheng WU, Kai-Jen CHUANG, Chih-Ming MA; "A Comparative Analysis Of The Factors Affecting The Implementation Of Occupational Health And Safety Management Systems In The Printed Circuit Board Industry In Taiwan", Journal Of Loss Prevention In The Process Industries, Science Direct, Vol.: 22, 2009, s. 211.

⁸⁸ Serkan ODAMAN; "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi", Mercek Dergisi, Sayı:39, Yıl: 10, Temmuz, 2005, s. 139.

⁸⁹ CHEN, WU, CHUANG, MA; s. 211.

görmüş olmakla birlikte, diğer gelişmiş ülkelerde de benzer iş güvenliği ve yönetim sistemleri ve programları uygulanmaktadır. Örneğin ABD’de OSHA 29 CFR 1900.1 numaralı standart taslağı ve iş güvenliği düzenlemesine göre işverenlerin iş güvenliği programlarını etkin bir şekilde uygulamak için belli başlı öğelerden oluşan bir yönetim sistemi geliştirmeleri gerekmektedir⁹⁰.

OHSAS yaklaşımını benimseyen işverenler işletmede sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesinin çalışanlar kadar, yöneticiler için de önemli olduğunu belirtmektedir. Çünkü sistem zaman ve para açısından, risklerin saptanmasını ve tanımlanmasını sağlamaktadır. Risklerin tanımlanması ve önceliklerine göre sıralanmasında risk analiz tekniklerinden yararlanılmaktadır. Böylece sorunlar önceden belirlenmiş olmaktadır. Bu sayede potansiyel kayıplar önlenebilmektedir. Çalışanların risklerden ve önlemlerden haberdar edilmesi önemlidir. Bu aşamada iletişim yaşamsal nitelik taşımaktadır. Bu biçimde geliştirilen sağlık ve güvenlik önlemleri ile en büyük riskler dahi ortadan kaldırılabilir. Ayrıca, çalışanların uğrayabilecekleri zararların yanı sıra, işletmenin hizmet kayıpları ile tıbbi giderler ve tazminat giderleri en aza indirilebilmektedir⁹¹.

OHSAS uygulamasının başarılı olması için en önemli faktör, üst yönetimin taahhüdü ve desteğı olarak gösterilmektedir. Bununla birlikte, işletme personeli arasında işbirliğinin sağlanamaması ise uygulamanın başarısız olmasına yol açan en önemli faktör olarak kabul edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin performans değerlendirmesine tabi tutulması halinde; işçilerin güvensiz davranışlarının sıklığı, üst yönetimin taahhüt düzeyi, iyileştirici ve önleyici önlemlerin tamamlayıcılık oranı, taşeronların kuralları ihlal etme sıklığı ve yangın söndürme sisteminin düzeyi koşulların belirlenmesi için yönetim ve süreç yönlerinden önemli performans göstergeleri arasında sayılmaktadır⁹². Sistem her ne kadar önleyicilik üzerine kurulmuşsa da kontrol mekanizmalarını, düzeltici faaliyetleri ve geri besleme mekanizmalarını da içermektedir⁹³.

⁹⁰ BARADAN; s. 95.

⁹¹ OHSAS 18001&18002; Standards Developments, Professional Safety, October, 2008, s. 24.

⁹² CHEN, WU, CHUANG, MA; s. 210.

⁹³ ÖZKILIÇ; s. 31.

Buna göre OHSAS 18001, iş sağlığı ve güvenliği risklerinin yönetilmesi amacıyla işletmeler için geliştirilmiş küresel, önleyici ve gönüllü bir kalite standardı olarak tanımlanabilir.

B. UNSURLARI

1. Küresel Bir Standart Olması

OHSAS standardı işletmelerin sağlık ve güvenlik yaklaşımı için bir çerçeve oluşturmaktadır. Bu standart esasen, üretim süreçlerini küresel ölçekte organize eden çokuluslu işletmeler için geliştirilmiştir⁹⁴.

OHSAS 18001, dünyadaki tüm işletmelerde uygulama alanı bulabilmektedir. OHSAS Proje Grubu'nun 2006 yılında yaptığı bir araştırmaya göre, 82 ülkede 25 bin işletmenin standarda uygunluğu onaylanmıştır. Buna göre, standardın en yüksek uygulanma oranına Çin'de ulaşılmıştır. Bununla birlikte, tüm kıtalarda onaylanan standart sayısı sınırlı bir sayıdadır⁹⁵. Standart, Avrupa'da yaygınlaşma eğilimi göstermesine rağmen, Amerika'da henüz yeterli düzeyde ilgi görmemiştir. Bu durum ABD'nin iş sağlığı ve güvenliğine yaklaşımı ile ters düşmektedir. Bununla birlikte, ABD'de İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini benimseyen ve Gönüllü Koruma Programlarının yeterli olduğunu düşünen pek çok işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerin pek çoğu aynı zamanda çevre yönetim sistemini (ISO 14001) de kullanmaktadır. Böylece başka bir kayıt sistemi ya da standarda gereksinim duymamaktadırlar⁹⁶.

İş sağlığı ve güvenliğinin henüz Amerika'da bir yönetim sistemi yaklaşımı olarak algılanamamasına rağmen, OHSAS 18001 standardı tüm dünyada yaygınlaşmaktadır. İşletmeler için gerekli olacak sağlık ve güvenlik yönetim

⁹⁴ Robin O'CONNELL; "Making The Cases For OHSAS 18001", Occupational Hazards, June, 2004, s. 32.

⁹⁵ David SMITH; "OHSAS 18001 Provides MS Approach For Occupational Health And Safety", ISO Management Systems, July-August, 2008, s. 32.

⁹⁶ Ioma's Safety Director 's Report; s. 2.

programları giderek yaygınlaşmaktadır. Bu durum sağlık ve güvenlik yönetim sisteminin yaygın olmasını sağlayacaktır. Uluslararası bir sağlık ve güvenlik yönetim sistemine uygunluk sağlanması ve yaygınlaştırılması konusundaki başarısızlık, çoğunlukla ABD’de standarda karşı bir lobi faaliyetinin varlığından kaynaklanmaktadır. Buna karşın, yakın gelecekte Uluslararası Standartlar Örgütü (USÖ) standardının gelişebileceği tahmin edilmektedir. OHSAS 18001’in Avrupa’daki başarısı ve popülerliği de çıkarılacak USÖ standardının OHSAS 18001’e benzeyecek olduğuna dair ortaya konan emin bir iddiadan kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte OHSAS 18001’e kayıtlı işletmeler bir üstünlüğe sahip olmaktadır. Bu üstünlük, iş sağlığı ve güvenliği programlarının küreselleşmek isteyen işletmeye katkı sağlamasıdır. Bu nedenle, işletmelere dünya çapındaki çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için tek bir yönetim sisteminin kullanılması tavsiye edilmektedir⁹⁷.

OHSAS 18001 iş kazalarını diğer sağlık ve güvenlik risklerini azaltmakta, sağlık ve güvenlik için işletmelerin sosyal sorumluluğunu önermekte, kamunun sorumluluğunu azaltmakta ve ayrıca ISO 9001 ve ISO 14000 ile uyum sağlayabilmektedir⁹⁸. OHSAS 18001 iş sağlığı üzerine odaklanmakla birlikte, ISO 14001 sisteminin tamamlayıcı bir parçasını oluşturmaktadır. Aynı zamanda standart, çelişik yerel standartların yerini almak üzere tasarlanmıştır⁹⁹. Pek çok işletmede ISO 9000 kalite yönetim sistemi yaygındır. Ancak OHSAS 18001 de sağlık ve güvenlik yönetimi için benzer ilke ve uygulamaları içermektedir. Bir şart oluşturmamakla birlikte, ISO 9000 standardını kullanan işletmelerin OHSAS 18001 standardını uygulaması daha kolay olacaktır¹⁰⁰.

OHSAS 18001 standardı, ISO 9000 kalite ve 14001 çevre yönetim sistemleri ile kolayca bütünleştirilebilecek biçimde tasarlanmasına rağmen, standartların tek bir belge olarak birleştirilmeleri mümkün olmamıştır. Bu konudaki güçlük, Uluslararası Standartlar Organizasyonu’nun OHSAS 18001 standardını henüz tanımamış

⁹⁷ A. k.; s. 2.

⁹⁸ A. k.; s. 3.

⁹⁹ David J. TENENBAUM; “Focus-Short-Circuiting Environmental Protections?”, Environmental Health Perspectives, Vol.: 111 Number: 5, May, 2003, s. 281.

¹⁰⁰ O’CONNELL; s. 32.

olmasıdır¹⁰¹. 1996 ve 2000 yıllarındaki USÖ tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi oluşturma girişimleri başarısızlıkla sonuçlanmıştır¹⁰².

USÖ'nün OHSAS yönetim sistemini onaylamamasının yanı sıra, standartların bütünleştirilmesinde bir takım engeller bulunmaktadır. Her ne kadar sistemlerde benzerlik bulunsa da uygulamalar için bazı farklılıklar olduğu vurgulanmaktadır. Diğer yandan bürokrasinin artabilecek ve yönetimde güç kayıplarının yaşanabilecek olması da üzerinde durulan diğer sorunlardır¹⁰³.

Günümüzde birçok ülkede USÖ'nün belgeleri yasal olarak talep edilmektedir. OHSAS 18001 de sağlık ve güvenlik yönetim sistemi alanında işletme içi karışıklıkları önleme amacı taşıdığı için, ülkelerdeki yasalarla uygunluk taşımaktadır. OHSAS 18001 uygulamasında önem taşıyan diğer bir unsur, sistemin işletmeye uygulanmasını sağlayan yasa ve yönetmenliklere uygun standartları sağlamasıdır. Bu anlamda, işletme beyan etmiş olduğu tüm iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa ve diğer gereklilikleri araştırmalıdır. İşletme bunu uzmanlaşmış işletmelerden destek alarak, kendi çalışması ile sendikalarla temas kurarak gerçekleştirmektedir. Zorunlu yasal dokümanları sağlamak zorundadır¹⁰⁴.

Etkin bir sağlık güvenlik programının oluşturulması ve uygulanması işletmeler için de zorunluluktur. İş sağlığı ve güvenliği ulusal bir politikadır. Bu anlamda, ulusal politikalarda da amaç iş sağlığı ve güvenliğin sağlanması için yetkili kurumların atanması, uygun sağlık ve güvenlik politikalarının oluşturulmasıdır. Bunun gerçekleştirilmesi için işçi ve işveren temsilcilerden de destek alınması öngörülmektedir¹⁰⁵. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal politikanın etkin olabilmesi için belirli ilke ve esaslar önem taşımaktadır. Sağlık ve güvenlik

¹⁰¹ Joao Carlos De OLIVEIRA MATLAS, Denis A. COELHO; "The Integration Of The Standards Systems Of Quality Management, Environmental Management And Occupational Health And Safety Management", International Journal Of Production Research, Vol. 40, No. 15, May, 2002, s. 3862.

¹⁰² O'CONNELL; s. 32.

¹⁰³ A. k.; s. 3862.

¹⁰⁴ A.G. BENITE, F.F. CARDOSO; "The Implementation of Occupational Health and Safety Management Systems in One Construction Company in Brazil" International Labour Organization, Geneva, 2001, s. 3.

¹⁰⁵ ILO; **Guidelines** On Occupational Safety And Health Management Systems ILO-OSH 2001, International Labour Office, Geneva, 2001, s. 3.

sisteminin uygulanması ve bütünleştirilmesi için organizasyonun bir parçası olmalıdır. Düzenlemeler işletmenin tüm düzeyinde uygulanmalı, gönüllü sağlık ve güvenlik politikaları yaygınlaşmalıdır. Çalışanların katılımı sağlanmalı ve temsilcilerin görüşleri dikkate alınmalıdır. Sağlık ve güvenlik hizmetlerinin sağlanmasında iş müfettişlerinden destek alınmalıdır. Belirli aralıklarla, uygulanan ulusal politikalar değerlendirilmelidir. Bu uygulanan ulusal politikaların etkinliğini sağlamaktadır¹⁰⁶. Etkin bir sağlık güvenlik programı ulusal bir politika olsa da, işletmelerin iş sağlığı ve iş güvenliğini uygulamak için OHSAS sistemini uygulaması işletme politikasıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi tüm işletmelerin kapsama aldığı bir uygulama değildir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin uygulanmasında diğer önemli konu işletmenin uygulanacak hukuki şartları belirlemesi, bu bilgileri güncellemesi, çalışanları ve diğer ilgili tarafları bilgilendirmesidir. İşletme iş sağlığı ve güvenliği hedeflerini belirlemeli, belirlediği hedefleri uygulamalı ve bu konuda sürekliliği sağlamalıdır. Hedefler oluşturulurken yasal koşullar göz önünde tutulmalıdır. Hedefler de iş sağlığı ve güvenliği politikası ile uyumlu olmalıdır. Bu anlamda insan kaynakları yöneticileri tarafından yasalardaki güncel gelişmelerin izlenmesi gerekmektedir¹⁰⁷.

Ulusal politikalar ve OHSAS sistemi aynı amaçları hedeflemektedir. Bu anlamda OHSAS yasa ve yönetmeliklere uygun bir sistem özelliği taşımaktadır. Ancak OHSAS yasalara uygunluk özelliği taşısa da yasalar doğrultusunda uygulanması zorunlu değildir. Kaynağı yasalar değildir. Gönüllülük esastır. OHSAS sisteminin işletmede uygulanması işletmenin yasal ve diğer iş sağlığı ve güvenliği gereklerine uyumlu olmasını kolaylaştırmaktadır. Yasal bir zorunluluk olmadığı için, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin ayrıntıları ve kapsamı ve buna ayrılan kaynaklar da işletmenin isteğine bağlı olarak şekillenebilmektedir. Bu nedenle OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine uyum sağlamak, tek başına yasal gerekliliklerin yerine getirildiği anlamına gelmemektedir¹⁰⁸. Bununla birlikte

¹⁰⁶ A. k.; s. 3.

¹⁰⁷ ODAMAN; s. 140.

¹⁰⁸ ÖZKILIÇ; s. 33.

sistem bağımsız denetimlere tabidir. Bu sistemle öngörülen, iyileştirme programları ve risk analiz teknikleri ile sürekli gelişme taahhütü verilmesidir¹⁰⁹. Bu anlamda işletmede uygulanan süreçte aksaklık ya da eksiklik olması durumunda herhangi bir yaptırım söz konusu değildir. Sürecin denetimi işletmeden bağımsız kişilerce yapılmaktadır. Bu süreçte uygulanan standardın eksiklikleri belirlenmekte ve performans ölçümü yapılmaktadır. Bu anlamda denetçilerin de ilgili yasalar konusunda bilgi sahibi olması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile denetçilerin görevi standardın uygulanması için rehberlik niteliğindedir¹¹⁰.

2. Kalite Standardı Olması

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi standardı diğer kalite standartları gibi üretim ve süreç yöntemleri üzerinde odaklanmaktadır. OHSAS 18001 yönetim süreci uygulamalarına ilişkin bir kalite standardıdır. Günümüzde işletmeler performanslarını ölçen belirli kıyaslamalara tabi tutulmaktadır¹¹¹. Bu kıyaslamada OHSAS 18001 kalite belgesine sahip olmak işletmeler için avantaj sağlamaktadır.

OHSAS 18001 bir yönetim süreci kalite standardı olarak üründe açık olarak görülemeyebilen sürece ilişkin özellikleri yansıtmaktadır. Güvenilir ürün kavramı, satın alma aşamasında açık olarak belli olmayan ürün ve süreç niteliklerine ilişkin olarak geliştirilmiştir. Burada ürünlerin nasıl imal edildiğine önem verilmektedir. Güvenilirliği oluşturan kalite ve güvenlik özellikleri, güvenli bir çevre, üretim süreci ve çalışma koşullarını kapsamaktadır¹¹².

OHSAS 18001 standardı işletmelere hem ekonomik, hem de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik amaçlarına ulaşabilmeleri konusunda yardımcı olmak ve diğer yönetim gerekleriyle bütünleştirilmiş olan etkin bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kurmak amacıyla oluşturulmuştur¹¹³. Bu doğrultuda OHSAS 18001 işletmede

¹⁰⁹ Lecture Notes, Health and Safety Management Systems; s.7
<http://www.hse.gov.uk/quarries/education/topic4.htm> (15.03.2010).

¹¹⁰ A. k.; s. 20.

¹¹¹ ERDUT, Yaşam; s. 14.

¹¹² A. k.; s. 17.

¹¹³ ÖZKILIÇ; s. 31.

uygulanan sağlık ve güvenlik politikalarına katkı sağlamakta, etkin bir güvenlik sisteminin oluşturulduğuna ilişkin tamamlayıcı özellik taşımaktadır.

Günümüzde küresel değer zincirlerinde her türlü yönetim sistemi hızla karmaşık bir yapıya bürünmektedir. Bu nedenle, işletmelerin kendi yönetim sistemlerini kurarak tamamlayıcı olmaları esas teşkil etmektedir. Temel sorun, esasen, sağlık ve güvenlik risklerinin yönetilebilmesidir. Burada önemli olan, işyerinde yardımcı destek hizmetler kullanılarak önemli personelin uğrayabileceği zararların ve üretim kaybının yönetilebilmesidir. Çünkü tehlike sonucu oluşabilecek zarar salt bireysel olarak değil, aynı zamanda işletme olarak da katlanılması gereken maliyetlere yol açacaktır. Değer zincirleri açısından mal ve hizmet tedarikçisi işletmelerin karşı karşıya oldukları bu risk alanı büyük önem taşımaktadır. Bir başka deyişle, tedarikçiler risk unsuru taşımamalıdır. Buna göre, çokuluslu işletmelerin çalıştığı tedarikçilerin gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini almasına ve risk oluşturabilecek tehlikeleri ortadan kaldırmasına gerek duyulmaktadır. Üretim sırasındaki herhangi bir olumsuzluk büyük müşterilerin aradığı güvencenin verilmesini gleřtirecektir¹¹⁴. Bu amaçla müşteri taleplerine cevap verebilmek için tanımlanan bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin kurulmasına, geliştirilmesine ve onaylanmasına dayalı bir sistem geliřtirilmiřtir¹¹⁵. Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin günlük işler kapsamına alınmasına ve işletmelerin kendi yönetim sistemlerini kurarak tamamlayıcı olmaları önem tařımaktadır¹¹⁶.

OHSAS 18001 küresel bir standart olarak tasarlandığı için, dünyanın her yerinde sektör ayrımı yapılmaksızın her işletmede uygulanabilmektedir. Sistemi uygulayacak olan işletmeler yapılarına, coğrafi konumlarına, pazar paylarına, sektörün ve çalışanların yapısına uygun ve sürekli iyileştirmeye açık olan çeşitli yöntemleri seebilmektedir¹¹⁷. Bununla birlikte tamamlayıcı ölçüt olarak performans

¹¹⁴David SMITH; "OHSAS 18001 Provides MS Approach For Occupational Health And Safety", ISO Management Systems, July-August, 2008, s. 33.

¹¹⁵ BS OHSAS 18001:2007; Business&Environment With ISO 14000 Updates, Vol: 19, Issue: 2, February, 2008, s. 13.

¹¹⁶ SMITH; s. 33.

¹¹⁷ ODAMAN; s. 139.

ölçümlerinin sürekli olarak yapılması gerekliliği, özellikle etik, sosyal ve çevresel değerlerin evrensel olarak belirlenmediği alanlarda tartışma yaratmaktadır¹¹⁸.

OHSAS 18001 standardı, işletmelerin, ekonomik ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik amaçlarına ulaşabilmeleri konusunda yardımcı olmak için, diğer yönetim gerekleriyle bütünleştirilmiş olan etkin bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin başlıca unsurlarını sağlama amacıyla düzenlenmektedir¹¹⁹. Bir işyerinde üretim güvenliğinin sağlanması beraberinde verimin artması sonucunu ortaya çıkaracağından özellikle ekonomik açıdan önemlidir. İşyerinde çalışan işçilerin korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ortaya çıkan iş günü kayıpları azalacak, dolayısıyla üretim korunacak ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının işçiye verdiği güvenle verimlilikte artış olacaktır. İşyerinde alınacak önlemler ile iş kazalarından veya güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından dolayı doğabilecek makine arızaları ve devre dışı kalmaları, patlama olayları, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek riskler ortadan kaldırılacağından işletme güvenliği de sağlanmış olacaktır¹²⁰.

3. Önleyici Olması

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri standardının asıl amacı önleyici olmaktır. OHSAS 18001, işletmede çalışanların korunmasına yönelik önleyici tedbirler alınmasını amaçlar¹²¹. Önleyici faaliyetler, kazaların önlenmesini, sağlık ve güvenlik planlarının oluşturulmasını, acil durum planlarının ve uygulamalarının hazırlanmasını içermektedir. Sistemin önleyici yönünün geliştirilmesi için potansiyel acil durum planları hazırlanmalı, uygulaması yapılmalı ve zaman içinde yinelenmelidir¹²².

Risk yaklaşımı işletmede belirli faktörlere dayanmaktadır. Risk oluşturacak unsurun ortadan kaldırılması için yer değiştirme, tabela, uyarı veya idari kontroller

¹¹⁸ ERDUT, Yaşam; s. 14.

¹¹⁹ ÖZKILIÇ; s. 31.

¹²⁰ Abdulvahap YİĞİT; İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, Aktüel Yayınları, Mart, 2005, s. 8.

¹²¹ O'CONNELL; s. 33.

¹²² ODAMAN; s. 141.

ile mühendislik kontrollerinin yapılması ve kişisel koruyucu ekipman kullanılması gerekmektedir. Gerekli uygulamalar bu doğrultuda gerçekleştirildiğinde, kontroller yapıldığında, değişimler de göz önünde tutulduğunda risklerin asgari indiği görülmektedir¹²³.

Performans ölçümü ve izleme ulaşılabilen amaçların belirlenmesi için gereklidir. Yetersizlikler saptandığı zaman, nedenlerinin derinlemesine araştırılması ve düzeltilmesi için yeni uygulamalar gerekmektedir. Bu aşamada işletmenin ihtiyaçlarına uygun yöntemler belirlenmeli, iş sağlığı ve güvenliği yönetim programı için ilgili hukuksal gerekliliklere uygunluğunu izlemek üzere proaktif bir yaklaşım planlanmalıdır¹²⁴.

İzleme ve ölçüm sonuçların ilişkin verilerin kaydına dikkat edilmelidir. Yapılan planlamaların iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi için uygunluğu, gereğince uygulanıp uygulanmadığı, politika ve amaçlara cevap verme durumu değerlendirilmelidir. Kontrol sonuçları ve alınması gerekli düzeltici önlemler ilgili tüm kişilerle paylaşılmalı ve bu kişiler sağlıklı bir biçimde bilgilendirilmelidir¹²⁵.

Önleyici sistem yaklaşımında hatalar ortaya çıkmadan önlenmeye çalışıldığından iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminde gelişme ve iyileşme sağlanmakta ve böylece maruz kalınabilecek riskler de azaltılabilmektedir¹²⁶. Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi karşı karşıya olunan riskin ortaya çıkarılmasını ve riski yaratan nedenlerin tanımlanmasını sağlamaktadır. Riskin tanımlanması esası, çalışanların korunması için güvenlik önlemlerinin alınmasını ve kontrol edilmesini kapsamaktadır. İşverenler mal ve hizmetlerin tedarikinde, insan, ekipman ve materyal seçimini etkileyecek sağlık ve güvenlik politikalarından da yararlanmalıdır¹²⁷. Politikaların uygulanması ve izlenmesi için uygulamaların yazılı

¹²³ SMITH; s. 33

¹²⁴ ODAMAN; s. 141.

¹²⁵ A. k.; s. 141.

¹²⁶ ÖZKILIÇ; s. 31.

¹²⁷ Hope Mugagga KIWEKETE; "A South African Perspective; Protecting And Promoting Health At The Workplace", The Global Occupational Health Network (GOHNET), Issue No: 14, 2007/8, s. 12.

bir şekilde olması, tehlikelerin tanımlandığını ve risklerin değerlendirildiğini ya da kontrol edildiğini göstermektedir¹²⁸.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin hedefleri ve politikayı gerçekleştirmek konusunda yeterliliği sistematik olarak gözden geçirilmelidir. Bu kapsamda, iş sağlığı ve güvenliği hedeflerinin sürekli iyileştirme yaklaşımıyla gözden geçirilmesi, kaynakların yeterliliği, teknolojik veya yasal değişikliklerin sistem üzerine etkileri değerlendirilmelidir. Sistemi sağlıklı uygulamış ve belge sahibi olan kuruluşlarda sistemin standarda uygunluğunu görmek amacıyla tarafsız iç denetçiler tarafından şirket içi denetimler yapılmaktadır. Denetim sonuçlarına göre, sistemle ilgili iyileştirme gereği nedeniyle daha sık aralıklarla yönetimin gözden geçirilmesi için toplantılar yapılmakta ve iyileştirme kararları alınmaktadır¹²⁹. Politikanın oluşturulmasında risklerin belirlenmesinin amacı da iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesidir¹³⁰.

İşletmelerde iş sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması, sağlığı korunacak kişiden başlayıp ve en üst düzey yöneticiye kadar birçok kişinin görev aldığı ve sorumluluk taşıdığı bir yönetim anlayışını gerektirmektedir. Bu nedenle, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yerleştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bunun için gerekli olan tüm eğitim faaliyetlerinin zamanında ve sistemli olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca işletme hem çalışanlarına, hem de ilgili diğer taraflara danışarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilerini aktarmalarını sağlamalı ve yaptığı düzenlemeleri daha da geliştirmelidir¹³¹. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin iş performansının ayrılmaz bir parçası olduğu vurgulanmaktadır. Önleyicilik bu sayede işletme için maksimum fayda sağlamakta, maliyet unsurunda önemli bir fark ortaya koymaktadır. Diğer yandan toplumun işletmelerden beklentisi de sağlık ve güvenlik konusunda işyerinde meydana gelen kaza, yaralanma ve hastalıkların en aza indirilmesi olmaktadır¹³². Bu

¹²⁸ A. k.; s. 12.

¹²⁹ ODAMAN; s. 141–142.

¹³⁰ KIWEKETE; s. 12.

¹³¹ ODAMAN; s. 141.

¹³² Lecture Notes, Health and Safety Management Systems; s. 12.

<http://www.hse.gov.uk/quarries/education/topic4.htm> (15.03.2010).

sistemi sağlayacak uygun politika ve kaynakların kullanılması işletmeler için fırsat olmaktadır.

4. Gönüllü Olması

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi işletmeler tarafından gönüllü olarak talep edilmesi gereken bir standarttır. Standart isteğe bağlı olmakla birlikte, özel kuruluşlarca onaylanmak ve uygulanmak için tasarlanmıştır. Buradaki amaç, işgücü piyasasını düzenleyici otoriteler için pazar avantajı yaratmak, bu anlamda yatırımcılarla ilişkileri güçlendirmektir. Bu sayede iş sağlığı ve güvenliği yönetim belgesine sahip olmak işletmeler için maliyet avantajı ve verimlilik sağlamaktadır¹³³.

Diğer yandan işletmeler sistemin uygulanması için özendirilmektedir. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği koşulları işletmelerin kamuoyundaki imajını etkilemektedir. Çalışanlar, müşteriler, hissedarlar ve tedarikçiler ile genel olarak işletmelerle doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili olan bütün kesimlerin duyarlılığı önemli hale gelmektedir. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması işletmelerin topluma karşı sorumluluğu olarak tanımlanmaktadır¹³⁴. İşletmelerin sosyal sorumluluğu kavramı, esasen, işletmelerin kamuoyuna sunduğu değer ve ilkelerini yansıtmaktadır¹³⁵. Günümüzde işletmelerin sosyal sorumluluklar üstlenmesi hem kamuoyu, hem de işletme karları üzerinde olumlu bir etkiye sahip görünmektedir. Bu nedenle, işletmelerin uluslararası standartları uygulaması ve sertifikalara sahip olması rasyonellik hedefleriyle de uyumludur¹³⁶.

İşletmelerin sosyal sorumluluğunun uygulanması ve geliştirilmesi için işletmenin yürütme ilkeleri (codes of conduct) önem taşımaktadır. Çünkü yürütme

¹³³ A. k.; s. 20.

¹³⁴ Ali Rıza BÜYÜKUSLU; “Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Sağlık, Güvenlik, Çevre (HSE) ve Kiplas’ın Çalışmaları”, Tisk İşveren Dergisi, Mayıs, 2002, s. 30.

¹³⁵ Gerard I. J. M. ZWETSLOOT; “From Management Systems to Corporate Social Responsibility” Journal of Business Ethics, Kluwer Academic Publishers, Vol. 44, Netherlands, 2003, s. 201.

¹³⁶ A. k.; s. 202.

ilkeleri önleme stratejilerine odaklanırken, işletmelerin sosyal sorumluluğu daha geniş bir bakış açısı ile işletme değerleri ve yeniliklerini içermektedir¹³⁷.

Küreselleşme sürecinde işletme için sosyal bir rolün ortaya çıkması, gücün koruyucu devletten özel işletmeye doğru yer değiştirmesi anlamına gelmektedir. İşletmelerin sosyal sorumluluğu kapsamında kalite güvenlik belgelerine sahip olmak önem taşımaktadır¹³⁸. İşletmeler toplumsal sorumluluklarına ilişkin asgari koşulları yerine getirdiklerini ve tüketici duyarlılığına önem verdiklerini ilan ederek piyasadaki rekabet güçlerini arttırmaya çalışmaktadırlar¹³⁹.

İşletmeler, üst yönetimlerince gönüllü olarak onaylanmış bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi politikasını uygulamaktadırlar. Üst yönetimce onaylanan bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini uygulamak işletmelerin yürütme ilkeleri ile bağlantılıdır. İşletmelerin yürütme ilkeleri, işletmenin izlemeyi üstlendiği ilke ya da politikaları gösteren bir belgedir. Gönüllü nitelik taşıyan bu ilkeler yasal olarak uyma zorunluluğu bulunmaksızın piyasaının beklentilerine yanıt vermek için hazırlanmıştır¹⁴⁰.

¹³⁷ A. k.; s.206,

¹³⁸ Faruk SAPANCALI; “Küreselleşme Bağlamında Çocuk İstihdamı ve Önlenmesine Yönelik Çabalar”, ÇMİS Dergisi, Sayı: 4, Cilt: 16, 2002, s. 26.

¹³⁹ A. k.; s. 28.

¹⁴⁰ A. k.; s. 26.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GÖSTERGELERİ İLE DEVLETİN ROLÜNDEKİ DEĞİŞİM

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GÖSTERGELERİ

Dünyada sanayileşme ve teknolojik gelişmelere paralel olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramı daha da önem kazanmıştır. İş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri konunun en önemli göstergeleridir. Bölgeler ve gelişmişlik oranları dikkate alındığında iş kazası ve meslek hastalıkları oranları değişim göstermektedir. İş kazası ve meslek hastalıkları hem çalışanlar hem de işletmeler için olumsuz etki yaratmaktadır. Konuyla ilgili elde edilen veriler dünyada bölgesel bazda mevcut durumu yıllar itibariyle ortaya koymaktadır.

A. İŞ KAZASI GÖSTERGELERİ

İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak yapılan en son tahminlere göre, işle ilgili kaza ve hastalıklar nedeniyle her yıl iki milyon kişi hayatını kaybetmektedir. UÇÖ verilerine göre, her yıl 270 milyon iş kazası gerçekleşmektedir. İşyerinde günde gerçekleşen ölümcül kaza, 1200 küçük kaza, üç ya da daha fazla gün iş günü kaybına neden olmaktadır. İlk yardım gerektiren 5000 yaralanma, kazayla sonuçlanan yaklaşık 70.000 iş kazası meydana gelmektedir¹⁴¹. Her gün 5000–6000 çalışan ölümle sonuçlanan iş kazasına uğramaktadır¹⁴².

¹⁴¹ Donald J WILSON, Ken TAKAHASHI, Sonoko SAKURAGI, Masako YOSHINO, Tsutomu HOSHUYAMA, Teppei IMAI, Jukka TAKALA; “The Ratification Status of ILO Conventions Related To Occupational Safety And Health And Its Relationship With Reported Occupational Fatality Rates”, Journal Of Occupational Health, Vol: 49, 2007, s. 72.

¹⁴² Paivi HAMALAINEN, Jukka TAKALA, Kaija Leena SAARELA; “Global Estimates Of Fatal Work-Related Diseases”, American Journal Of Industrial Medicine, Vol: 50, 2007, s. 36.

Tablo 1: Ülkelere Göre İş Kazaları

| YILLAR | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| KANADA | 380.684 | 376.158 | 380.228 | 393.384 | 374.135 | 360.108 | 349.817 | 341.430 | 339.027 | 330.333 | 318.577 | |
| PORTEKİZ | 213.922 | | 169.790 | 180.235 | 187.416 | 177.241 | 171.973 | 171.343 | 166.942 | 173.527 | | |
| MEKSİKA | 428.873 | 409.060 | 424.954 | 451.829 | 415.250 | 389.167 | 360.211 | 362.157 | 374.606 | 389.155 | 451.381 | 510.364 |
| İSPANYA | 677.138 | 753.396 | 869.161 | 932.932 | 946.600 | 936.003 | 873.332 | 870.278 | 889.649 | 910.357 | 923.523 | 803.308 |
| AMERİKA | | | | | | | 1.315.920 | 1.259.320 | 1.234.680 | 1.183.500 | 1.158.870 | |
| İNGİLTERE | 167.251 | 164.039 | 167.962 | 165.508 | 161.676 | 159.799 | 164.941 | 155.199 | 151.084 | 146.060 | | |
| ALMANYA | 1.598.972 | 1.585.364 | 1.560.063 | 1.513.723 | 1.395.592 | 1.306.772 | 1.142.775 | 1.088.672 | 1.029.520 | 1.047.516 | 1.055.796 | |
| JAPONYA | 154.490 | 144.838 | 135.836 | 134.455 | 134.077 | 126.360 | 126.083 | 123.095 | 120.635 | 121.520 | 121.425 | 119.291 |
| AVUSTRALYA | 134.319 | 127.985 | 129.032 | 127.496 | 118.380 | 115.000 | 107.590 | 106.520 | 105.610 | 95.900 | 97.550 | |
| TAYVAN | 25.271 | 28.552 | 33.709 | 38.862 | 38.386 | 36.326 | 36.488 | 38.155 | 37.348 | | | |
| SİNGAPUR | | 4.247 | 3.953 | 3.519 | 3.790 | 3.388 | 3.179 | 3.283 | 3.399 | 9.261 | 10.018 | 11.072 |
| ÇİN | 26.369 | 20.283 | 17.523 | 15.680 | 16.695 | 18.679 | | | | | | |
| TAYLAND | | | 52.025 | 50.731 | 50.690 | 53.100 | 56.989 | 57.552 | 58.529 | 56.143 | 54.541 | |
| ŞİLİ | 270.133 | 228.974 | 179.892 | 194.370 | 196.152 | 203.891 | 202.450 | 205.997 | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|--------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | | | | | | | | | | | | |
| URUGUAY | | | | | | | | | | | | |
| BRAZİLİYA | 383.850 | 352.950 | 344.680 | | | | | | | | | |
| ARJANTİN | 309.919 | 326.111 | 400.621 | 382.181 | | 279.660 | 343607 | 430.232 | 489.662 | 539.625 | 598.702 | |
| TUNUS | 34.576 | 36.378 | 40.011 | 41.298 | 45498 | 44.933 | 41.840 | 43.317 | | | | |
| MISIR | 51.091 | 45.343 | 44.370 | 36.143 | 32.649 | 32.839 | 26.994 | | | | | |
| LETONYA | 1.435 | 1.394 | 1.143 | 860 | 1.421 | 1.404 | 1.363 | 1.402 | 1.582 | 1.772 | | |
| ESTONYA | 2.681 | 2.850 | 3098 | 2.961 | 3.293 | 3.115 | 3.230 | 3.326 | 3.425 | 3.651 | 3.707 | |
| POLONYA | 118.049 | 114.500 | 95.811 | 91.317 | 81.297 | 75.970 | 80.822 | 82.780 | 79.816 | 90.194 | 93.303 | 97.632 |
| LİTVANYA | 3.111 | 3.279 | 3.016 | 2.797 | 2.582 | 2.595 | 2.719 | 2.704 | 3.358 | 3.581 | 3.678 | |
| TÜRKİYE | | 5102 | 4740 | 3139 | 3191 | 2965 | 2407 | 2536 | 2735 | 3868 | | |
| PAKİSTAN | | | | | | | | | | | | |
| ENDONEZYA | | | | | | | | | | | | |

Kaynak:UÇÖ veritabanı <http://laborsta.ilo.org/STP/guest> (10.03.2010)

Tablo 1’de UÇÖ’nün 2007 verilerine göre, İngiltere’de iş kazası ve meslek hastalıkları son yıllarda devamlı düşüş içerisinde. 1997 yılında ülkede toplam 167.251 iş kazası kayda geçmişken, bu sayı, 2005’te 151.084’e düşmüştür. Almanya’daki düşüş daha çarpıcıdır. 1997 yılında 1.598.972 iş kazası olurken, 2005’te 1.029.520’e düşmüştür. ABD’de ise, 2001 yılından sonra görülen ciddi azalmada hesaplama yönteminin payı bulunmakla birlikte; gerek 2001 öncesi gerekse 2001 sonrası dönemde iş kazalarının düşüş içinde olduğu görülmektedir. Japonya’da 1997’de 154.490 iş kazası olurken 2006’da 121.520’e düşmüştür. Avustralya’da ise 1997’de 134.319’dan 2004’te 106.854’e inmiştir.

İş kazası ve meslek hastalıkları sayılarına bakarak gelişmekte olan ülkeler, gelişmiş ülkelere olan uzaklığına göre “çevre ülkeler” ve “uzak ülkeler” olarak iki gruba ayrıldığında iki farklı eğilim göze çarpmaktadır. Diğerlerine göre daha önce sanayileşmeye başlayan çevre ülkelerde (Meksika, Portekiz, Kanada gibi) iş kazası ve meslek hastalıkları kararsız bir seyir izlemektedir¹⁴³.

Tablo 1’e göre, Kanada’da iş kazalarının 2000 yılına kadar artmış ve 393.384’e ulaşmıştır, 2005’te ise 339.027’ye kadar gerilemiştir. Portekiz’de 2001’de 187.416’dan 2004’te 171.343’e düşmüştür. Meksika’da 2003 yılında 360.211’e düştiyse de 2006’da 389.155’e çıkmıştır. Fakat bu sayı 1997’de 428.873 olan sayının oldukça altındadır. İspanya’da 677.138’den 2006’da 910.357’ye yükselmiştir.

Tablo 1’e göre, endüstri merkezlerinden uzak ve görece daha yeni sanayileşmekte olan Uzakdoğu, Güney Amerika ve Kuzey Afrika ülkelerinde ise, iş kazaları sayıları her geçen yıl artmaktadır. Bu gruptaki bazı ülkelerde, son on yıldaki gelişim şöyledir: Tayvan’da 25.271’den 37.348’e; Tayland’da 52.025’den 58.529’a; Singapur’da 37.90’den 11.072’ye; Tunus’ta 34.576’den 43.317’e; Arjantin’de 309.919’dan 382.181’a; Estonya’da 2681’den 3651’e; Letonya’da 1435’ten 1716’ya; İzlanda’da 766’dan 1625’e çıkmıştır. Polonya, Şili ve Litvanya’da 2000’li yıllara kadar düşse de tekrar artmaya başlamıştır.

¹⁴³ Yılmaz; s. 53.

Bazı ülkelerin istatistikleri ise yetersizdir. Örneğin UÇÖ'nde Mısır'la ilgili olarak yer alan veriler 50'den fazla işçi istihdam eden işletmeleri kapsamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ekonomilerin ağırlıkla KOBİ'lerden oluştuğu ve iş kazalarının daha çok KOBİ'lerde olduğu göz önüne alınırsa, kaza sayısı daha fazla olabilir. Pakistan, Endonezya Brezilya, Uruguay, Güney Afrika gibi bazı ülkelerdeki veriler yetersizdir¹⁴⁴.

Rakamların son yıllardaki gelişimine bakıldığında; iş kazası ve meslek hastalıklarının gelişmiş ülkelerde son on yılda düzenli olarak azaldığı, gelişmekte olan Uzakdoğu, Güney Amerika ve Afrika ülkelerinde ise sürekli arttığı görülmektedir. Son on yılda İngiltere'de yüzde on, Almanya'da yüzde 35, Japonya'da yüzde 21 oranında azalmıştır. ABD'de son yıllarda sürekli azalırken; azalma dört yılda yüzde altıyı bulmuştur. AB'de ise 1998–2003 arası dönemde ciddi iş kazası sıklığı yüzde 17, ölümlü iş kazası sıklığı ise yüzde 23 oranında azalmıştır.

Buna karşılık son on yılda Tayvan'da yüzde 48, Tayland'da yüzde 12,5, Singapur'da yüzde 141, Tunus'ta yüzde 25, Arjantin'de yüzde 23,3, İspanya'da yüzde 38, Estonya'da yüzde 36, Letonya'da yüzde 19,5, Polonya'da yüzde 18, Şili'de yüzde 14,5 oranında artmıştır.

İş kazaları sadece birkaç faktöre bağlı olmadığından, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen her unsur ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Bununla birlikte, üretimin arttığı dönemlerde yükseldiği, düşüş dönemlerinde ise azaldığı istatistiklerde görülmektedir. İş kazaları ülkelere özgü çalışma koşullarından da etkilenmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde emek-yoğun ağır sanayi üretiminin artışına bağlı olarak değişen istihdam yapısı ve ülkelerin yetersiz çalışma standartları, iş kazası ve meslek hastalıklarının sayılarının artmasına neden olmaktadır. Son yıllarda endüstrileşmiş ülkelerde iş kazalarının hızlı azalışında, etkin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları rol oynamıştır. Bununla birlikte, istihdamda sanayinin payının azalması ve tehlikeli sektörlerdeki üretimin gelişmekte olan ülkelere

¹⁴⁴ A. k.; s. 54.

kaydırılmasının azalmada büyük bir etki payı bulunmaktadır. Öte yandan, gelişmiş ülkelerde sanayi üretimiyle özdeşleşmiş klasik riskler azalırken, hizmet sektörünün büyümesiyle doğru orantılı olarak yeni riskler ortaya çıkmaktadır. Bu riskler arasında özellikle kas-iskelet hastalıkları ve stresin başta geldiği istatistiklerden ve yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır. Bu tür hastalıkların gelişmekte olan ülkelerde de arttığı tahmin edilmesine rağmen, bu tür meslek hastalıklarının büyük çoğunluğu kayıtlara girememektedir¹⁴⁵.

Ölümlle sonuçlanan iş kazalarına genellikle kıdemli ve deneyimli işçiler uğramakla birlikte, genç ve deneyimsiz işçiler de benzer iş kazalarına maruz kalabilmektedir. Bununla birlikte yılda 12 bin çocuk çalışan ölmektedir. Bu ölümlerin hem çocukların yaşamının, hem de gelecekteki çalışma yıllarının kaybedilmesi bakımından önemli görülmektedir¹⁴⁶.

Yapılan tahminlere göre, UÇÖ üyesi devletler iş kazalarının önleme stratejilerini ve taktiklerini en iyi biçimde uygulasalar bile günümüzde meydana gelen 360 bin ölümlü iş kazasından ancak 300 bin'i ve 270 milyon iş kazasından 200 bin'i önlenebilecektir. Bunun en önemli nedenlerin biri değişen istihdam yapısı diğeri de teknolojik değişim süreci olmaktadır. Ayrıca, günümüzde ölümlle sonuçlanan kazalara ilişkin rakamlar, gerçekte meydana gelen ölümlü kazaların çok az bir kısmıdır¹⁴⁷.

İnşaat ve tarım sektörlerinde iş kazası oranları yükselmektedir¹⁴⁸. İnşaat sektöründe mekanizasyonun artmasına karşın, el emeği hala büyük bir rol oynamaktadır. UÇÖ'ne göre, dünyada inşaat sektöründe her yıl 60 bin ölümcül kaza yaşanmakta, buna göre her on dakikada bir kişi bu nedenle yaşamını yitirmektedir. İşte üç günden fazla devamsızlığa neden olan kazalara uğrayan çalışanların sayısının ise 104.301 olduğu öngörülmektedir¹⁴⁹.

¹⁴⁵ A. k.; s. 54.

¹⁴⁶ J. TAKALA; "Introductory Report: Decent Work- Safe Work", International Labour Office, XVIth World Congress On Safety And Health At Work, Vienna, 27 May 2002, s. 6.

¹⁴⁷ A. k.; s. 6.

¹⁴⁸ A. k.; s. 8.

¹⁴⁹ A. k.; s. 10.

Tablo 2: Bölgelere Göre İş Kazaları (2003)

| BÖLGE | EKONOMİK AKTİF NÜFUS | TOPLAM İSTİHDAM | GSYİH-USD MİL-*2003 | ÖLÜMCÜL İŞ KAZALARI – UÇÖ 2003 | EN AZ 3 İŞ GÜNÜ KAYBINA YOL AÇAN KAZALAR | EN AZ 4 İŞ GÜNÜ KAYBINA YOL AÇAN KAZALAR | ÖLÜMCÜL İŞ KAZALARI | ÖLÜMLE SONUÇLANAN İŞ KAZALARI |
|--------------|----------------------|----------------------|---------------------|--------------------------------|--|--|---------------------|-------------------------------|
| AFRO D | 132.866.600 | 15.280.337 | 210.542 | 738 | 49.285 | 29.937.739 | 31.843 | 150.692 |
| AFRO E | 131.234.211 | 14.925.556 | 264.376 | 0 | 0 | 22.230.937 | 23.646 | 265.156 |
| AMRO A | 163.464.100 | 153.401.100 | 11.876.375 | 6.538 | 1.664.774 | 7.560.855 | 8.042 | 101.768 |
| AMRO B | 201.671.598 | 178.241.947 | 1.678.967 | 2.175 | 731.916 | 26.807.839 | 28.514 | 112.768 |
| AMRO D | 20.813.456 | 12.114.500 | 128.171 | 21 | 11.366 | 2.459.693 | 2.616 | 22.334 |
| SEARO B | 154.615.946 | 133.266.800 | 399.711 | 829 | 57.694 | 22.493.982 | 23.925 | 113.459 |
| SEARO D | 569.693.174 | 44.322.000 | 685.741 | 192 | 1.052 | 65.351.517 | 69.510 | 497.849 |
| EURO A | 196.300.605 | 181.149.732 | 11.367.353 | 3.193 | 2.727.458 | 4.981.125 | 5.298 | 114.817 |
| EURO B | 93.080.120 | 58.932.408 | 634.232 | 1.246 | 108.356 | 6.746.581 | 7.176 | 64.057 |
| EURO C | 116.031.800 | 106.282.700 | 651.809 | 579 | 38.775 | 8.546.706 | 9.091 | 131.219 |
| EMRO B | 48.812.527 | 13.105.703 | 627.280 | 0 | 0 | 5.141.097 | 5.468 | 25.864 |
| EMRO D | 129.567.011 | 66.603.372 | 228.331 | 110 | 26.884 | 16.394.381 | 17.438 | 103.166 |
| WPRO A | 81.061.197 | 76.720.154 | 4.987.394 | 1.916 | 259.112 | 2.228.468 | 2.370 | 48.115 |
| WPRO B | 877.139.692 | 807.654.634 | 2.427.423 | 530 | 80.871 | 115.651.552 | 123.011 | 518.649 |
| DÜNYA | 2.916.352.037 | 1.862.000.943 | 36.167.705 | 18.067 | 5.757.543 | 336.532.471 | 357.948 | 2.303.604 |

Kaynak: Päivi Hämäläinen, Kaija Leena Saarela ve Jukka Takala, “Global Trend According to Estimated Number of Occupational Accidents and Fatal Work-Related Diseases at Region and Country Level”, Journal of Safety Research. Vol. 40, 2009, s. 129.

| | |
|------------------|---|
| AFRO | AFRİKA |
| AMRO | AMERİKA |
| SEARO | GÜNEYDOĞU ASYA |
| EURO | AVRUPA |
| EMRO | ORTA DOĞU |
| WPRO | BATI PASİFİK |
| AFRO D | ZİMBABVE, CEZAYİR, TOGO, GANA |
| AFRO E | ZİMBABVE, GÜNEY AFRİKA, MOZAMBİK |
| AMRO B-D | ARJANTİN, ŞİLİ, SALVADOR, KOSTARİKA |
| EMRO B-D | TUNUS, BAHREYN, TÜRKİYE, KAZAKİSTAN, MALEZYA |
| EURO B | KAZAKİSTAN, ROMANYA, SLOVAKYA, TÜRKİYE |
| EURO C | KAZAKİSTAN, RUSYA, ESTONYA, LİTVANYA, UKRAYNA |
| SEARO B-D | KORE, MALEZYA, ÇİN, ASYA ÜLKELERİ |
| WPRO B | KORE, MALEZYA, ÇİN, PASİFİK ÜLKELERİ |

Tablo 2'ye göre, 2003 yılında dünya genelinde 360 bin ölümcül iş kazası meydana gelmiştir. Kazaların büyük bir çoğunluğu Güneydoğu Asya bölgesinde meydana gelmiştir. Bu sayı Batı Pasifik ve Afrika ülkelerinde de göze çarpmaktadır. Batı Pasifik'te ölümcül iş kazaları 125 bin civarında gerçekleşirken, Afrika ülkelerinde 55 bin civarındadır. Dünyada ölümle sonuçlanan iş kazaları iki milyon civarındadır. Bu oran ölümcül iş kazalarında olduğu gibi en yüksek olarak Pasifik ülkelerinde ve Asya ülkelerindedir. (Kore, Malezya, Çin) Üç iş günü kaybına yol açan kazalar, altı milyon civarında, dört iş günü kaybına yol açan kazalar, 337 bin civarında gerçekleşmiştir. Üç iş günü kayıpları, Amerika ve Avrupa'da en yüksek gerçekleşirken, dört iş günü kaybına yol açan kazalar, 116 milyon civarında gerçekleşerek en yüksek Pasifik ve Güneydoğu Asya ülkelerinde olmuştur. Türkiye'nin de içinde bulunduğu bölgede, 4 iş günü kaybına yol açan kazalar beş milyon civarındadır. Ölümle sonuçlanan kazalar da, 26 bin civarındadır.

B. MESLEK HASTALIKLARI GÖSTERGELERİ

UÇÖ'nün son verilerine göre her yıl ölümlerle sonuçlanmayan meslek hastalıkları 160 milyon olarak gerçekleşmektedir. İngiltere'de (1998) ve Finlandiya'da (2000) yapılan araştırmalara göre; sırasıyla yüzde 7,3 ve yüzde 8,3 meslek hastalığı bir ya da daha fazla işgünü kaybına neden olmaktadır. Dünya çalışan nüfusuna göre bunun anlamı, 184–208 milyon çalışanın meslek hastalığı nedeniyle zarar görmesidir. Meslek hastalığı nedeniyle zarar gören çalışanların yaklaşık yüzde 2,3'ü ya da 58 milyonu dört ya da daha fazla işgünü kaybı yaşamaktadır¹⁵⁰.

Her yıl binlerce çalışan işleri nedeniyle uzun süre maruz kaldığı etkiler sonucu yakalandığı meslek hastalığından dolayı yaşamını kaybetmektedir. Yılda 8000 çalışan işi nedeniyle kanser hastalığına maruz kalmaktadır. UÇÖ verilerine göre, her yıl, zehirli maddelerden dolayı 438 bin işçi yaşamını yitirmekte ve dünyada meydana gelen cilt kanseri hastalıklarının yüzde onu işyerlerinde zehirli maddelerle temas yüzünden oluştuğu belirtilmektedir. Her yıl, 4000 civarında çalışan asbest nedeniyle kanser olmakta, asbest yüzünden 100 bin kişinin yaşamını yitirdiği tahmin edilmektedir. Üstelik dünyada asbest üretimi 1970'lerden bugüne sürekli azalmasına rağmen, geçmiş dönemde temasta bulunanlar için risk hala devam etmektedir. 2007 yılında meslek hastalığı nedeniyle ölümlerle sonuçlanan hastalıklar, asbest, akciğer hastalıkları, çoğunluğu da kömür tozundan meydana gelmiştir. Her yıl sili tozundan kaynaklanan ve ölümcül bir akciğer hastalığı olan silicosis, on milyonlarca insanın hayatını etkilemektedir. Latin Amerika'da maden işçilerinin yüzde 37'si bu hastalığa yakalanmış durumdadır ve bu oran 50 yaş üzerindeki işçilerde yüzde 50'ye yükselmektedir. Hindistan'da da taş kalem işçilerinin yüzde 50'si ve taş kırma işçilerinin yüzde 36'sı bu hastalığa yakalanmış durumdadır. Kronik olarak gerçekleşen akciğer hastalıklarının –bronşit- 4000'inin geçmişte işle ilgili olarak maruz kalınan duman, kimyasallar ve tozlardan kaynaklandığı belirtilmektedir.

¹⁵⁰ A. k.; s. 5-6.

İşle ilgili tümör nedeniyle gerçekleşen ölümlerin toplamı 1968 yılında 153 iken, bu veri 2007 yılında 2156 olarak gerçekleşmiştir. Erkekler arasında 1812 ölüm vakasının yaşandığı ve 2016 yılına kadar bu sayının daha da artacağı belirtilmektedir. Meydana gelen ölümler endüstriyel koşulların yansıması olarak yorumlanmaktadır¹⁵¹. 2008 yılında 1.2 milyon çalışan son 12 ay içinde işle ilgili meydana gelen hastalıktan ötürü zarar görmüştür. Bu hastalıklar yaygın olarak iskelet sistemi ile ilgili sorunlar ve streştir¹⁵².

Tablo 3'e göre, 2002 yılında dünya çalışan nüfusunun yaklaşık iki milyonu meslek hastalığına yakalanmıştır. Meslek hastalığına yakalananların oranının en yüksek olduğu ülkeler Güneydoğu Asya'dadır. Bunu Pasifik ülkeleri ve Afrika ülkeleri takip etmiştir. Arjantin, Şili, Salvador gibi Amerika ülkelerinde bu sayı 220 bin civarındadır. Türkiye'nin de içinde bulunduğu bölgede 2002 yılında meslek hastalığı 20 bin civarında olmuştur.

Tablo 3: Bölgelere Göre Ölümcül Meslek Hastalıkları (2002)

| BÖLGE | AKTİF NÜFUS | TOPLAM İSTİHDAM | GSYİH-USD MİL-*2003 | MESLEK HASTALIKLARI-2002 |
|----------------|--------------------|------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| AFRO D | 132.866.600 | 15.280.337 | 210.542 | 118.849 |
| AFRO E | 131.234.211 | 14.925.556 | 264.376 | 241.510 |
| AMRO A | 163.464.100 | 153.401.100 | 11.876.375 | 93,726 |
| AMRO B | 201.671.598 | 178.241.947 | 1.678.967 | 87,394 |
| AMRO D | 20.813.456 | 12.114.500 | 128.171 | 19,718 |
| SEARO B | 154.615.946 | 133.266.800 | 399.711 | 89,534 |
| SEARO D | 569.693.174 | 44.322.000 | 685.741 | 428,339 |
| EURO A | 196.300.605 | 181.149.732 | 11.367.353 | 139,519 |
| EURO B | 93.080.120 | 58.932.408 | 634.232 | 56,881 |
| EURO C | 116.031.800 | 106.282.700 | 651.809 | 122.128 |
| EMRO B | 48.812.527 | 13.105.703 | 627.280 | 20.395 |

¹⁵¹ HSE, National Statics, Health And Safety Statics 2008\9; A National Statics Publications, 2009, s. 5.

¹⁵² A. k.; s. 7.

| | | | | |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------------|------------------|
| EMRO D | 129.567.011 | 66.603.372 | 228.331 | 85.738 |
| WPRO A | 81.061.197 | 76.720.154 | 4.987.394 | 45.745 |
| WPRO B | 877.139.692 | 807.654.634 | 2.427.423 | 395.638 |
| DÜNYA | 2.916.352.037 | 1.862.000.943 | 36.167.705 | 1.945.115 |

Kaynak: TAKALA vd., s. 129.

Tablo 4: Bölgelere Göre Ölümcül Meslek Hastalıkları (2000–2002)

| BÖLGE | 2000 | | 2002 |
|----------------|-------------|--|-------------|
| AFRO D | 170.911 | | 118.849 |
| AFRO E | 198.436 | | 241.510 |
| AMRO A | 109.173 | | 93.726 |
| AMRO B | 102.745 | | 87.394 |
| AMRO D | 13.383 | | 19.718 |
| SEARO B | 72.259 | | 89.534 |
| SEARO D | 374.647 | | 428.339 |
| EURO A | 133.916 | | 139.519 |
| EURO B | 80.317 | | 56.881 |
| EURO C | 97.013 | | 122.128 |
| EMRO B | 46.254 | | 20.395 |
| EMRO D | 98.600 | | 85.738 |
| WPRO A | 55.780 | | 45.745 |
| WPRO B | 474.570 | | 395.638 |

Kaynak: TAKALA vd., s. 130.

Tablo 4'e göre, ölümcül meslek hastalığına uğrayan çalışan sayısı dünya genelinde istikrarlı bir görünüm sergilerken, Afrika ve Asya ülkelerinde belirgin bir artış meydana gelmiştir. Kore, Malezya, Çin ve Asya ülkelerinde 2002 yılında meslek hastalığı 520 bin civarında gerçekleşmiştir. Zimbabve, Mozambik ve Güney Afrika'da 2002 yılında 242 bin civarında meslek hastalığı gerçekleşmiştir. Pasifik ülkelerinde meslek hastalıkları düşüş seyri içinde olsa da dünyada en fazla meslek hastalığının gerçekleştiği ülkeler arasındadır. Amerika ve Orta Doğu'da düşüş

gözlenmektedir. Ancak Amerika’da bazı bölgelerde meslek hastalıklarının oranı yükselmiştir. Bu ülkeler, Arjantin, Şili, Salvador, Kosta-Rika’dır.

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE DEVLETİN ROLÜNDEKİ DEĞİŞİM

A. DEVLETİN EKONOMİK ROLÜNDEKİ DEĞİŞİM

1930’lu yıllarda dünyanın ekonomik krize girmesiyle birlikte, Keynezyen politikalar gündeme gelmiştir. Keynes’in ortaya attığı görüşler İkinci Dünya Savaşından sonra uygulamaya geçmiştir. Liberal felsefeye dayalı ekonomik sistemin toplum düzenini sağlamada başarısız olduğu görülmüş ve bundan sonra da talep yönlü Keynezyen ekonomi politikaları uygulama alanı bulmuştur. Ayrıca Birinci ve İkinci Dünya Savaşları sırasında pek çok devletin zorunlu olarak ekonomik ve toplumsal yaşama yaptığı müdahalelerin olumlu sonuçlar vermesi de liberal devlet anlayışından, refah devleti anlayışına geçilmesinde rol oynamıştır¹⁵³.

İkinci Dünya Savaşından sonra hızla yükselen Fordist üretim sistemi 1970’li yılların başında ciddi ekonomik bunalımları aşmada sıkıntıya düşmüş ve sistemin temelleri yeniden köklü bir değişim ve dönüşüm sürecine girmiştir. Kitlesele tüketim piyasalarının doyuma ulaşması bu üretim süreci içerisindeki teknolojilerin gelişme potansiyelini kaybetmesi ve artan maliyetleri düşürememesi yanında, özellikle gelir düzeyi yükselen ülkelerde kitlesele talebin, yerini farklılaşmış talebe bırakması, üretim sürecinde yeni çözümler aranmasına neden olmuştur. Bu arayış sürecinde özellikle 1960’lı yıllardan itibaren hızla geliştirilmeye başlanan yeni teknolojilerin de bu dönemde üretim sisteminde kullanılmaya başlanması ile birlikte esnek üretim, esnek organizasyon kavramları gündeme gelmiştir¹⁵⁴. Bu bağlamda, yeni bir işletme yapısı oluşturulmuştur. Fordist dönemdeki, kitlesele, stoka dayalı üretim yapısının yerini, siparişe dayalı, talep yönlü, tam zamanında, stoksuz, bütünsel kalite yönetimini hedef alan üretim yapısı almıştır. Önceki dönemde mübadeleye konu

¹⁵³ Sami GÜVEN; Sosyal Politikanın Temelleri, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2001, s. 81.

¹⁵⁴ Yücel UYANIK; “İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme”, Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003, s. 535.

olan, sanayi malları yerine, bu dönemde üretim aşamaları alınıp satılmaktadır. Çokuluslu şirketler üretim aşamalarını dışsallaştırmaktadır. Bu anlamda önceki dönemde var olan ölçek ekonomisi maliyet merkezlerine yani, emek yoğun özellik gösteren taşeron işletmelere yüklenmekte, katma değer merkezlerinde ise çeşit ekonomisi uygulanmaktadır.

1945–1970 arasında endüstrileşmiş ülkeler seri, kitlesel üretime dayalı sistemle kar elde etmişler, bu sayede verimlilik ve üretim artışı sağlamışlardır. Bu dönemde üretimin hedefi pazarın ihtiyaçlarını gidermektir. Bunu yapan işletmeler arz ve talebi dengelemektedirler. 1960’lı yıllarda piyasada fiyat önemli bir faktörken, 1980’li yıllarda fiyat yanında kalite de önem kazanmış, 1980–1990 döneminde de ürün çeşitliliği de kalitenin yanına eklenmiş, bu anlamda işletmelerin verimliliği, geliştirmeye yönelik stratejileri ileri teknolojilerin kullanılmasını gerektirmiş ve buna dayalı esnek üretim sistemleri de vazgeçilmez olmuştur¹⁵⁵. Diğer bir ifade ile geçen yirmi yıl içinde, endüstrileşmiş ülkelerde ekonominin işleyişini belirleyen göstergeler önemli ölçüde ve hızlı bir biçimde değişmiştir¹⁵⁶. Artık üretim tam zamanında ve talep yönünde gerçekleşmektedir. Buna göre talepteki değişimle uyum gösterebilen ve endüstri yapılarını değiştirip talepte azalış görülen endüstrilerden, hızla talep artışına tanık olunan endüstrilere doğru üretim kaynaklarını yeniden dağıtabilen ülkeler rekabet güçlerini korumada başarılı olmuşlardır¹⁵⁷.

Bu süreç dünyada küreselleşme süreci olarak adlandırılmaktadır. Küreselleşme sürecinde işletmelerin pazar stratejilerinde kalitenin önem kazanması çalışma koşullarını etkilemiştir. İşletmelerin üretim faaliyetlerine odaklanmış bir bakış söz konusudur. Önemli olan maliyetleri düşürmektir. Bu doğrultuda küresel rekabet baskısı oluşmaktadır. Yüksek kalitede ürünü ortaya koymak, dağıtım esnekliği, rekabeti arttırmak için yerel pazarların aşılması, küresel pazarlara hizmet verilmesi pazarlama baskısı oluşturmaktadır¹⁵⁸. Bu anlamda yeni dünya düzeninde

¹⁵⁵ Nizamettin AKTAY; “İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları”, Mercek Dergisi. Temmuz, 1999, s. 53.

¹⁵⁶ ERDUT; Yeni, s. 29.

¹⁵⁷ A. k.; s. 29.

¹⁵⁸ Hasan TAĞRAF; “Küreselleşme Süreci ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi”, C. Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, 2002, s. 37.

ekonomilerde belirleyici olan faktör çokuluslu şirketler (ÇUŞ) olmaktadır. Çünkü ÇUŞ'un kabul edilebilir bir orandaki varlıklarının yatırımı uluslararası alana yapılır. ÇUŞ'un fabrika düzeyindeki üretimleri pek çok ülkeyi kapsamaktadır¹⁵⁹. ÇUŞ üretim yapacakları ülke tercihlerinde devletlerin de sunduğu imkanlar da rol oynamaktadır. Hükümetler, ÇUŞ'un yatırımlarını kendi ülkelerine çekebilmek için devlet yardımları, ayrıcalıklı vergi uygulamaları ve diğer yardımlar gibi çeşitli araç ve yöntemleri kullanmaktadır. Hükümet politikaları da bu süreçte rol oynayan en önemli faktörlerden olmaktadır¹⁶⁰.

ÇUŞ'un ulus devletler üzerinde gerçekleştirdiği yapısal uyum politikasının uygulama biçimi özelleştirme olmaktadır. Özelleştirme 1970'lerde ortaya çıkan ekonomik tıkanmayla oluşan kriz sonucu, sosyal devletin ekonomik alandan çekilmesi ile ortaya çıkmıştır. Yeni liberal iktisatçılar tarafından kamu sektörünün verimsiz çalıştığı, bu nedenle elindeki kaynakları elverişli kullanamadığı, devletin işletmeci kimliğinin olmasının rekabeti olumsuz etkilediği vurgulanmaktadır. Bu işlerin özel sektör tarafından yapılması gerektiği savunulmaktadır. Bu doğrultuda 1980'lerin başından itibaren özelleştirme hareketleri başlamış, pek çok kamu işletmesi özelleştirilmiştir¹⁶¹.

BM'nin 2000 yılında yayınlanan İnsani Gelişme Programı'nda da (UNDP) küreselleşme ve özelleştirme girişimine atıfta bulunulmuştur. Küresel entegrasyon ülke sınırlarını ortadan kaldırmaktadır. Ticaretin yeni küresel kuralları ulusal politikaları bağlamakta ve yeni küresel aktörler etkilerini hissettirmektedirler. Bu anlamda devletin egemen olduğu alanlar daralmaktadır. Özelleştirme girişimleri, özel girişimler ve ortaklıklar ekonomik alanda oldukça kuvvetli bir etki yaratmaktadır¹⁶². ÇUŞ'un küresel düzeyde etki alanı şirket birleşmeleri ve şirket satın almaları şeklinde de gerçekleşmektedir. 1999 yılı UNDP'ye göre 1990 yılında 11.300 şirket birleşmesi ya da satın alması gerçekleşmişken, bu rakam 1997 yılında 24,600'e

¹⁵⁹ A. k.; s. 38.

¹⁶⁰ A. k.; s. 42.

¹⁶¹ Wayne ELLWOOD; Küreselleşmeyi Anlama Kılavuzu (Çev. Betül Dilan Genç). Metis Yayınları, 1. Basım, İstanbul, 2002, s. 54.

¹⁶² United Nations, Human Development Report 2000; UNDP, Oxford University Press, New York, 2000, s. 9.

yükselmiştir. Sınır ötesi birleşmeler ve satın almaların 1997 yılında 236 milyar ABD dolarına mal olmuştur. Bu doğrultuda ÇUŞ ülke ekonomisinde büyük bir güç oluşturmakta, devletin işgücü piyasasına müdahale biçimini etkilemektedir¹⁶³.

Üretim ve bilgi teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte, oluşan yoğun rekabet ortamında OHSAS gibi standartlar da uluslararası ticaretin temelini oluşturmakta ve ÇUŞ'un üretim sürecini aktardığı işletmelerin seçimi için tercih nedeni olmaktadır. Hijyen, güvenlik, ergonomi gibi şartları oluşturabilmek için uluslararası standartlar belirleyici olmakta, bu standartların şartlarını taşıyan mallar da yoğun rekabet ortamında tercih edilen ve kabul gören mallar olmaktadır¹⁶⁴. Bu anlamda, piyasalar, ürün özelliklerine ilişkin tanımlar temelinde işlemektedir. Kalitenin görünümünden bir kısmının tüketiciler veya kullanıcılar tarafından değerlendirilmesinin güç olması standartların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu anlamda hem belgeleyenler, hem de belgelenenler için güvenilir bir çerçeve içine girdiği kabul edilen iyi uygulamaların sosyal belgelenmesi piyasası için tavsiye edilmektedir. Sivil toplum örgütlerinin tek tek ÇUŞ üzerinde yaptığı baskıyla belirginleşen bu süreç, öncelikle politik ve seçici olarak başlatılmıştır. Ancak, işletmeler arasındaki rekabet için ve bağlayıcı olan kuralların herkesin yararına olacağı, diğer bir ifadeyle rekabeti bozmayacağı anlayışı, kendi kendine genelleşen standartlara doğru işleyen özgün bir dinamiğin ortaya çıkmasına neden olmuştur¹⁶⁵.

Çevresel ve sosyal değerlerin korunması konusunda sivil toplum örgütlerinin düzenlediği kampanyalar işletmeler üzerinde hem toplumsal, hem de ekonomik yönden baskı oluşturmaktadır. Bu organizasyonlar işletme uygulamalarını yatırımcı baskısı yoluyla doğrudan veya yasal düzenlemeler kapsamındaki geleneksel baskı grubu faaliyetleriyle ya da tüketici davranışını yönlendirerek dolaylı yoldan etkilemeye ve düzenlemeye çalışmaktadır. Kampanya ve eylemler küresel üretim zincirlerinde ortaya çıkan kötü çalışma koşullarına karşı toplumsal hareketlerle bağlantılı olarak ve çalışanların da katılımıyla gerçekleştirilmektedir. Kısmen

¹⁶³ United Nations, Human Development Report 1999; UNDP, Oxford University Press, New York, 1999, s. 32.

¹⁶⁴ H. Nadir BIYIKOĞLU; "Standartlar ve Türk Sanayinin Standardizasyon Faaliyetlerine Katılımı", V. Ulusal Hidrolik Pnömatik Kongresi, 23-26 Ekim 2008, MMO Yayınları, s. 296.

¹⁶⁵ ERDUT; Yaşam, s. 41.

gelişmiş ülkelerdeki, genellikle de gelişmekte olan ülkelerdeki endüstri ve tarım alanlarında çalışanların çalışma koşullarıyla özel olarak ilgilenen bu organizasyonlar ÇUŞ'u çevresel veya sosyal standartları kabul etmeye zorlamaktadır¹⁶⁶.

Bu süreçte devlet müdahalesinin olmaması ve piyasa belirleyicisinin ÇUŞ olması, üretim aşamalarını dışsallaştıran ÇUŞ için standart ve sertifika belgesi sahibi olan işletmeleri tercihinin nedeni olmaktadır. Devletin ekonomik rolündeki değişim, devletin ekonomik sürece de müdahale alanı daralttığı için bu durum süreçte egemen olan işletmeler için rekabet edebilirlik olgusuna kendini bırakmıştır. Küreselleşme ile ortaya çıkan bu kavram, bir ülkenin ulusal politikasını, küresel pazarın gereklerini, rakiplerine göre daha etkili karşılayabilme yeteneğinde olacak şekilde sürdürülebilmesini ifade etmektedir¹⁶⁷. Bu anlamda işletmelerin ÇUŞ tarafından tercih edilmesi için standart sahibi işletme olması önem taşımaktadır.

Küreselleşme sürecinde gerçekleşen kurumsal düzenlemelerden diğeri de sosyal güvenlik alanında görülmektedir. Bu süreçte devletin sosyal politika uygulama olanakları ve bunu sağlayacak finansman kaynakları etkilenmektedir. Uluslararası rekabet baskısı ülkeleri işgücü maliyetlerini düşürmeye zorlamaktadır. Bu durum özellikle gelişmekte olan ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde ciddi bir sorun yaratmaktadır¹⁶⁸.

Küreselleşme işgücü piyasasında ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde de değişim yaşanmasına neden olmuştur. Birçok ülkede kamu harcamalarının azaltılması için sosyal güvenlik sistemlerinde reform sürecine gidilmiştir. Sisteme işveren ve kamu katkısı azaltılmış, sağlık yardımları ve emeklilik için yeniden tanımlamalar yapılmıştır. Bununla birlikte yasalar, emeklilik, sağlık ve güvenlik

¹⁶⁶ A. k.; 43.

¹⁶⁷ Refik BALAY; "Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 37, Sayı: 2, 2004, s. 63.

¹⁶⁸ Şerife TÜRCAN ÖZŞUCA; "Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik Krizi", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt:58, No:2, Nisan-Haziran, 2003, s. 134.

koşullarına uygun olarak, işgücü maliyetlerini azaltacak bir biçimde yeniden düzenlenmiştir. Örneğin, taşeron uygulamaları, gönüllü emeklilik sistemleri gibi¹⁶⁹.

Çalışanların korunması konusunda da devlet yapısal bir dönüşüm içine girmiştir. 1990'lı yıllar sosyal güvenlik sistemlerinde yeni eğilimlerin ve yeniden yapılanma ihtiyacının ortaya çıktığı yıllar olmuştur¹⁷⁰. Bir başka nokta da, sosyal güvenlik sistemlerinin bunca harcamaya karşın yine de yetersiz bir güvenlik sağlaması ve hizmetlerinin kalitesini iyileştirememesidir. Bu eleştiri bazında, kamunun savurganlığı ve kaynakları iyi yönlendiremeyişi dile getirilerek, sosyal güvenlik sisteminin en azından bir kısmının piyasaya kaydırılması öngörülmektedir¹⁷¹. Bu anlamda, sosyal güvenlik içinde sisteme dahil olan devlet kuruluşları yanında, rekabetçi bir anlayış çerçevesinde özel sandık ve sigorta şirketleri de ortaya çıkmış, devlet ağırlıklı sosyal güvenlik sisteminden, özel kesiminde yer aldığı rekabetçi bir yapıya dönüşüm gerçekleşmiştir¹⁷². Ancak sosyal güvenlik sosyal devletin araçlarından biridir. Sosyal güvenlik de çalışanların devletten talep edebileceği bir hak niteliğindedir. Bu nedenle sosyal güvenliğin finansmanında devletin rol oynaması gerekmektedir¹⁷³.

Sosyal güvenlik kurumlarının sosyal risklere karşı çalışanlara koruma sağladıkları en önemli finansman kaynağı çalışanların ve işverenlerin ödediği primler olmaktadır¹⁷⁴. Sosyal sigortalar modelinin uygulandığı ülkelerde sosyal güvenlik sisteminin başlıca gelir kaynağı işçi ve işverenlerden alınan prim adı verilen paralardan oluşmaktadır. Bu durumda finansman açısından kişisel sorumluluk ilkesi ön plana çıkmaktadır¹⁷⁵. Çalışanların bu sisteme katkısı, karşılaşılabilecekleri, iş kazası meslek hastalığı, hastalık gibi risklere karşı koruma altına alınmasından gerçekleşmektedir. Çalışanlar sisteme ödedikleri parayı kişisel tasarruflarıyla sigorta sistemine aktarmaktadırlar. İşverenlerin de ekonomik faaliyetlerinin kesintiye

¹⁶⁹ Kim Van EYCK; Flexibilizing Employment: An Overview, Seed Working Paper, No: 41, International Labour Office, 2003, s.8.

¹⁷⁰ Yusuf ALPER; Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, Uludağ Üniversitesi Yayınları, Bursa, 1997, s. 16.

¹⁷¹ KORAY; Politika, s. 203.

¹⁷² Fikret ŞENSES; Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk, İletişim Yayınları, Ankara, 2001, s. 211.

¹⁷³ GÜZEL, OKUR; s. 66.

¹⁷⁴ ÖZŞUCA; s. 135.

¹⁷⁵ GÜZEL, OKUR; s. 67.

uğramaması ve verimlilik kaybı yaşamamaları nedeniyle sisteme katkısı öngörülmüştür. Devletin bu sisteme katkısı primlere benzer ödemelerde bulunarak gerçekleşmektedir. Bu ödemeler, ilgili sosyal güvenlik kurumlarının yönetim giderlerini karşılamak, kurumların bilanço açıklarını kapatmak şeklinde olmaktadır¹⁷⁶.

Ekonomik kaynaklar düzeyiyle sağlanan sosyal güvenlik garantisi arasında doğrudan bir ilişki vardır. Ekonomik olarak, kalkınmış ülkelerde sosyal güvenlik korunması düzeyi yüksek, kapsamı geniştir. Kişi başına düşen milli gelirin 20–25 bin dolar olduğu Almanya, Hollanda, Fransa, İsveç, Danimarka gibi ülkelerde sosyal güvenliğe gayri safi yurtiçi hasılanın yüzde 30-35'i ayrılabilirken, kişi başına düşen gelirin 12–16 bin olduğu Yunanistan, İspanya, İrlanda, Portekiz gibi ülkeler % 22–24 oranında pay ayırabilmektedirler¹⁷⁷.

B. DEVLETİN SOSYAL ROLÜNDEKİ DEĞİŞİM

1929 yılında endüstrileşmiş ülke ekonomilerin krize girmesi ile devletin ekonomik ve sosyal yaşama daha çok müdahale etmesini gerekli kılan Keynezyen ekonomi politikaları gündeme gelmiştir. Bu dönemde düşük ücretler nedeniyle oluşan talep yetersizliği ve işsizliğe karşı devletin müdahale alanı artırılarak gerek çalışma ilişkilerini düzenlemesi, gerekse ekonomik ve sosyal politikaları uygulayarak sosyal sorunların çözümünü sağlaması öngörülmüştür. Nitekim 1929 krizi, endüstrileşmiş ülkelerde gelirin yeniden dağılımını mümkün kılan refah devleti önlemlerine işlerlik kazandırılarak aşılabılmıştır¹⁷⁸. Ekonomide devlete üretici ve düzenleyici olarak daha fazla etkinlik sağlayan bu politikalarla bir taraftan sosyal harcamalarını artırırken, diğer taraftan başta sendikal örgütlenme olmak üzere çalışanların yeni haklar elde etmelerini sağlamıştır. Bu doğrultuda, uygulanan kitlesel üretime dayalı Fordist üretim biçimi de çalışanların ve onların örgütleri olan

¹⁷⁶ A.k.; s. 67-68.

¹⁷⁷ A. Can TUNCAY, Ömer EKMEKÇİ; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncelleştirilmiş 11. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2005, s. 57.

¹⁷⁸ Alpaslan IŞIKLI; “Küreselleşme ve Endüstri İlişkileri”, 75. Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü, Küreselleşme ve Türk Endüstri İlişkileri, Türk Endüstri İlişkileri Derneği, IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi (24–25 Kasım 1994 Dedeman Oteli), İstanbul, s. 105.

sendikaların faaliyetlerindeki etkinlikte önemli rol oynamıştır. Sendikalar işçi-işveren ilişkilerinin sürdürülmesinde kaçınılmaz, güçlü bir kurum haline gelmiştir¹⁷⁹. Sendikacılığın altın çağı olarak nitelendirilen İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde, ekonomik büyümedeki sürekliliğe paralel olarak refah harcamalarının yüksekliği özellikle sendikal hareketin gücünü ve etkinliğini gösteren önemli bir unsurdur¹⁸⁰. Endüstri ilişkileri sistemi işçi, işveren, onların örgütleri ve devlet müdahalesi kapsamındadır.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında sermaye, tüketim malları kesimindeki verimlilik artışı ile kitlesel satın alma gücünü yirmi yıl kadar dengeleyebilmiş, diğer bir deyişle, verimlilik artışı ile ücret artışları arasında bir denge sağlayabilmiştir. Bu dengenin sağlanmasında sendikaların merkezi bir rolü olmuş, ücretler ve çalışma koşulları toplu pazarlık ve toplu sözleşmelerle düzenlenmiştir.

Çalışma hayatı çalışanların örgütlü mücadelesi tamamen bastırılmak yerine devlet tarafından yasal kurullarla düzenlenmiş, kurumsallaşmış ve sendikal mücadele bir toplu pazarlık biçimini almıştır. Buna ek olarak çalışanlar, sosyal güvenlik kurumları aracılığıyla işsizlik, hastalık, sakatlık, emeklilik gibi çalışamayacakları durumlarda da gelir sağlayabilmekte ve tüketim normlarını kısmen de olsa sürdürebilmektedir¹⁸¹. Bu anlamda denilebilir ki, çalışanların korunması toplu ilişkilerin yaygınlık ve yasallık kazanması ile güçlenmiş, işçiler yapılan toplu sözleşmelerle iş ve gelir güvencesi sağlayarak, endüstrileşmenin ilk yıllarında oluşan güvencesiz ve istikrarsız çalışma koşullarını geride bırakmışlardır.

Küreselleşme sürecinde uygulanan politikalar ve özellikle işgücünün yapısında ortaya çıkan değişimler çalışma hayatını olumsuz etkilemiştir. Çalışanların sosyal haklarında gerileme yaşanmıştır. Örneğin, son yirmi yılı aşan dönemde sendikalar güç ve etkinlik kaybına uğramıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerin

¹⁷⁹ Adnan MAHIROĞULLARI; “Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeninin Gelişme Aşamaları ve Temel Özellikleri”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan İçinde, Tühis Yayını, Ankara, 2000, s. 696.

¹⁸⁰ Ahmet SELAMOĞLU; “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 2, 2004, s. 42.

¹⁸¹ Hacer ANSAL; “Esneklik: Fordizmden Post-Fordizme Dönüşümün Anahtarı”, Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası (Petrol-İş), 1995-1996 Yıllığı, İstanbul, s. 649.

çoğunluğunda sendikalı çalışan sayısında ve sendika yoğunluk oranlarında dikkate değer gerilemeler yaşanmıştır¹⁸².

Çalışanların sosyal haklarında yaşanan bu gerileme çalışma koşullarını da etkilemiştir. Çalışma ilişkileri çalışanların sağlığını iki yolla etkilemektedir. Birincisi, genellikle iş sağlığı ve hekimlikle ilgili olarak, üretim sırasındaki fiziksel koşullarla ilgilidir. Diğeri de işyeri dışındaki emek sürecinin çıktılarıdır. Bunlar, ücret ve haklar başta olmak üzere, çalışanların tazminatları, izinleri, emeklilikleridir. Bu nedenle çalışma ilişkilerinde, ekonomik karşılıkların çeşitli biçimleri, fiziksel ve psikolojik riskler çalışanların sağlığını etkilemektedir. Çalışma ilişkilerinin bu iki çıktısı devletin sağladığı sosyal hizmetler, çalışan nüfusun sağlık durumlarının sonuçları tarafından belirlenmektedir¹⁸³.

1970'li yılların ilk yarısında altın çağda elde ettikleri gelirleri yenileyemeyen büyük işletmelerin geliştirdiği stratejilerin bir adı olan küreselleşme süreciyle birlikte, ÇUŞ'un gelişmesi, ticaretin şeklinin değişmesiyle çalışanların sosyal hakları, örgütlü mücadeleler ve çalışma koşulları açısından da altın çağ sona ermiştir. Bu dönemde, petrol fiyatlarındaki artışa bağlı olarak dünyada bir kriz yaşanmış, krizle birlikte enflasyon ve işsizlik artmış, ekonomide durgunluk meydana gelmiştir. Ekonomilerde yaşanan kriz, duraklama ve gerilemeler sosyal hakları geriletmiştir. Bu dönemde artan enflasyon ve stagflasyon tartışmaları altında sendikaların özellikle ücret-fiyat yarışı yolu ile ekonomileri enflasyonist bir kısır döngü içine soktuğu kuvvetle dile getirilmeye başlanmış ve sendikalara karşı olumsuz tavır güçlenmiştir¹⁸⁴.

Yeniden liberal politikaların gündeme gelmesi, ulus devletlerin gücünü azaltmış, piyasalar devletlerin üzerinde rol almaya başlamıştır. Yeni düzenle birlikte devletin gelir dağılımında oynadığı rolün azalması istenmiştir. Yeni dünya düzeninde sermaye kendi birikimini sürdürmek için, ulus devletin toplumdaki alım gücünün

¹⁸² SALEMOĞLU; s. 44.

¹⁸³ Joan BENACH, Carles MUNTANER, Vilma SANTANA; Employment Conditions And Health Inequalities, Final Report To The WHO, Employment Conditions Knowledge Network, September, 2007, s. 39.

¹⁸⁴ Yusuf BALCI; Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi, Alfa Yayınları, İstanbul, 1999, s. 17.

artmasına yol açan gelir dağılımdaki rolünden değil, küreselleşme ve liberal politikaları kullanmaktadır. Kısacası çalışanların uzun mücadeleler sonucunda kazandığı sosyal ve ekonomik haklar ve bu hakları yaşama geçirme hedefini önemseyen “refah devleti” sermaye için yük durumuna gelmiştir. Devletin artık sosyal bir nitelik taşıması sermaye için yardımcı bir nitelik taşımamakta, sermaye birikimi için bir engel oluşturmaktadır¹⁸⁵.

Yeni liberal politikaların uygulanmasındaki en önemli araç da özelleştirme olmuştur. Özelleştirmeler kamu kesiminin tasfiyesi anlamına gelmiş; bu durum hem istihdam yaratılması, hem de sendikal örgütlenme açısından önemli bir gerilemeye neden olmuştur¹⁸⁶.

Devletin müdahalesini sınırlayan ekonomi politikalarının bir görünümü de kendini kuralsızlaştırma hareketlerinde göstermektedir. Üretim sürecinin esnekleşmesi de sendikalaşmaya darbe vurmuştur. Bu açıdan işyerinin, işin, ücretlerin, iş sürelerinin, iş yasalarının esnekleştirilmesi olumsuz durum olarak nitelendirilebilir. Devletin yaptığı düzenlemeler ekonominin esneklik gibi yeni yükselen değerlerine uymadığından düzenlemelerin kaldırılması veya azaltılması gündeme gelmiştir¹⁸⁷. Bu dönemde işgücünü korumaya ilişkin ilke ve kurallar ekonomik büyümenin sağlanmasını, yapısal uyumun gerçekleştirilmesini ve istihdamın arttırılmasını önleyen birer engel olarak görülmüştür¹⁸⁸. Diğer bir deyişle devlet müdahalelerine dayalı düzenlemelerden uzaklaşarak, kuralsızlaştırma yaklaşımının uygulanması amaçlanmıştır. Bu anlamda kuralsızlaştırma, herhangi bir piyasadaki işlemlere ilişkin kamu müdahalesinin hafifletilmesi ve giderek ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir. Buna göre, özelleştirme hareketleri ve uluslararası tahkim uygulamaları kuralsızlaştırmanın vazgeçilemez dayanaklarını oluşturmaktadır¹⁸⁹. Çalışma yaşamında esneklik ve kuralsızlaştırma yaklaşımları uluslararası ekonomik kuruluşlar tarafından gelişmekte olan ülkelere yapısal uyum

¹⁸⁵ Meryem KORAY; “Esneklik ya da **Emek** Piyasasının Küreselleşmesi”, Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası (Petrol-İş) 1995–1996 Yıllığı, İstanbul, s. 764.

¹⁸⁶ KORAY; Sosyal, s. 53.

¹⁸⁷ BALCI; s. 18.

¹⁸⁸ Tijen ERDUT; “**Çalışma** Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma”, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 4, Kasım, 2003, s. 9.

¹⁸⁹ ERDUT; Küreselleşme, s. 15.

programları çerçevesinde önerilmiştir. Böylece gelişmiş ülkelerde ÇUŞ'un hem nitelikli, hem de niteliksiz işgücüne yönelik stratejileri için pek çok seçenek yaratılmıştır¹⁹⁰.

Yeni çalışma koşullarında ortaya çıkan sorumluluk devletten çalışanlara ve işletmelere aktarılmıştır. ÇUŞ'un hakim olduğu işgücü piyasasında toplu pazarlıkla elde edilen haklar işgücü piyasasındaki istihdam yapısının da değişmesinden dolayı bireysel pazarlığa dönüşmüştür. Çünkü işgücü piyasasında kutuplaşma meydana gelmiş, işgücü nitelikli ve niteliksiz işgücü olarak parçalanmıştır. Bunun nedeni, üretim aşamasında ve işyerinde toplu kuralların ve üretim aşamalarının farklılaşmasıyla, işgücünün parçalanması diğer bir ifade ile kutuplaşmasıdır. Toplu pazarlığın düzenleyici işlevi de gerilemiş, kutuplaşmadan dolayı işgücü piyasasında da rekabet oluşmuştur. Yeni istihdam modelinde yeni bir çalışma modeli olarak taşeron ilişkileri ortaya çıkmıştır. Bu çalışma ilişkisi bir taşeron üzerinde ekonomik bağımlılığı olan diğer bir işletme ve çalışanlarını kapsamaktadır. Bu yapıda ademi merkezileşmedir. Dış kaynak kullanımında bir işletme sosyal ve ekonomik olarak diğer bir işletmeye sözleşme ile bağımlı olmaktadır. Bu ilişkide kontrollü özerklik söz konusudur. Bu durumda istihdam ve çalışma koşullarından sorumlu olacak işverenin belirlenmesi olmaktadır. Çünkü taşeronlar çalışma koşullarını etkileyen sorumluluğu diğer bir taşerona aktarabilmektedir¹⁹¹. Bu durumda çalışma koşulları açısından da ekonomik risklerin taşeronlar tarafından işçilere aktarılması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Taşerondan işçilere ekonomik risk ve maliyetler aktarılmakta, bu durumda işverenler de sorumluluk almamaktadır¹⁹². Günümüzdeki bireysel hizmet sözleşmeleri buna örnek olmaktadır.

Ulus devletlerin gücünün sosyal alanda da kısıtlanması çalışanların sosyal sorumluluklarının da işletmelere devredilmesine, diğer bir ifade ile işletmelerin sosyal sorumluluğuna bırakılmasına neden olmuştur. İşletmelerin sosyal sorumluluğu ile işletmeler hem iç, hem de dış çevreye karşı sorumlu hale gelmektedir.

¹⁹⁰ ERDUT; Çalışma, s. 11.

¹⁹¹ Marie-Laure MORIN; "Labour Law and New Forms of Corporate Organization," International Labour Review. Vol.144, No.1, 2005, s.12.

¹⁹² A. k.; s.13.

Günümüzde işletmeler ve hükümetlerin arasındaki ilişkinin boyutları belirginleşmiştir. Belirginleşen bu yapıda devlet; adil rekabet ortamını sağlayan ve kurallara uymayanlara müdahale eden hakem konumundadır¹⁹³.

1980'li yılların başından itibaren işletmelerin sadece ekonomik faaliyetleriyle değil, sosyal sorumluluk faaliyetleriyle de değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. İşletmelerin sosyal sorumluluğu, işletme içindeki tüm süreçlerle ilgili olmakta, bu şekilde yarattığı etkilerin de ölçülmesi, denetlenmesi ve rapor haline getirilmesi faaliyetlerini de içermektedir. Tüm bunların doğru ve etik yollarla hayata geçirilmesinin, işletmeye sağladığı faydalar içinde ekonomik fayda boyutu da yer almaktadır. Bunda, günümüz işletmelerinin işletmelerin sosyal sorumluluğu kavramı ile kendileri için ciddi kazanımlar elde edeceklerini görmüş olmalarının büyük bir etkisi vardır. İşletmenin sosyal sorumluluk kavramı ile elde edilen kurum imajının ya da kurum itibarının hayati bir önemi vardır¹⁹⁴.

İşletmelerin sosyal sorumluluğu altındaki duyarlılıkları, kar amacı doğrultusunda sürdürdükleri faaliyetleri sırasında alacakları kararlar ve yapacakları uygulamalarda, bu karar ve uygulamalardan etkilenebilecek olan kesimlerin durumlarını göz önüne alınmasıdır. Burada önemli olan, yasal ve dıșsal bir yaptırım olmaksızın işletmelerin kendiliğinden inisiyatif göstererek, dıșsal maliyetleri azaltıcı önlemler alması ve paydaşlarını koruyucu önlemler geliřtirmesidir¹⁹⁵.

İşletmelerin sosyal sorumluluğu altında, işletmenin yürütme ilkeleri kavramı da ortaya çıkmaktadır. İşletmenin yürütme ilkeleri, işletmelerin faaliyetleri sırasında toplumdaki taraflara karşı izlemeyi taahhüt ettiği davranış kuralları olarak tanımlanmaktadır. Bunlar gönüllülük ilkesi doğrultusunda kamuoyuna bilgi vermek için oluşturulmakta ve yayınlanmaktadır. İşletme yürütme ilkeleri genellikle çalışma koşullarına ilişkin olmaktadır. İlkeler, işletmenin kendi tarafından hazırlanabileceği gibi, sivil toplum örgütleri, bir işkolunun geneli hakkında söz sahibi olan diğer

¹⁹³ Coşkun Can AKTAN, Deniz BÖRÜ; Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İgiad Yayınları, İstanbul, 2007, s. 18.

¹⁹⁴ A. k.; s. 19.

¹⁹⁵ A. k.; s. 20.

örgütler tarafından da düzenlenebilmektedir. İlgili işkolundaki diğer işletmelerden de işletmenin yürütme ilkelerine uymaları talep edilebilmektedir¹⁹⁶.

Bununla birlikte işletmenin yürütme ilkeleri ÇUŞ tarafından taşeronların uygulaması için talep edilebilmektedir. Bu sayede işletme içi kurallar, işletmenin yürütme ilkelerine adapte edilmektedir. Burada ÇUŞ tarafından gerçekleştirilmek istenen üç amaç bulunmaktadır. Birincisi, işçilerin bireysel olarak temel haklarının korunduğunu belirtmek, ikincisi, şirket hukuku, iş hukuku ve tüketici yasasının kapsamı olarak yürütme ilkelerine bir yasal dayanak oluşturmak, yürütme ilkelerinin etkililiğinin kamuoyuna bırakılmasıdır. Ancak belirtmek gerekir ki, burada önemli olan işletmenin elinde bulundurduğu ekonomik güç olmaktadır¹⁹⁷.

Küreselleşme süreciyle birlikte, uluslararası ticaret gerçekleştiren ÇUŞ'un çalışanlarına karşı sorumlulukları ve bunların üçüncü dünya ülkelerinde biçimlendirdikleri çalışma koşulları gündeme gelmektedir. İstihdamın ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik UÇÖ'nün çeşitli düzenlemeleri mevcuttur. UÇÖ sözleşmelerine göre, küresel, ulusal ve yerel çevrede faaliyet gösteren her işletme yönetimi istihdam ve çalışma koşulları ile ilgili gereklere uymak zorundadır. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak; işletmeler, sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak, kaza ve yaralanmaları önleyici tedbirleri almak, sağlık ve güvenlik eğitimini vermek, temiz sağlık merkezleri ve içilebilir su sağlamak zorundadır. Örneğin, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda Uluslararası Çalışma Sözleşmeleriyle uyumlu yasal düzenlemelere uymak zorundadır¹⁹⁸.

C. DEVLETİN SİYASAL ROLÜNDEKİ DEĞİŞİM

Küreselleşme ile birlikte tüm ülkelere öngörülen ekonomi politikaları tek ulus içinde sermaye yanlı kararlara olanak vermemektedir. Sermaye, girdi ve ürün piyasalarını ulus devletin sınırları ötesine taşıma amacı gütmektedir. Sermaye ürünlerini pazarlama ve üretim faaliyetlerini yürütme yeri olarak tüm yeryüzünü

¹⁹⁶ A. k.; s. 22.

¹⁹⁷ MORIN; s. 20.

¹⁹⁸ Adnan ÇELİK; Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İgiad Yayınları, İstanbul, 2007, s. 68–69.

seçmektedir. Ulus devlet kuralları, birbirini tamamlarcasına, siyasal ve ekonomik alanlarda değişiklik geçirmiş ve küresel sermayenin amaçları doğrultusunda büyük bir değişim geçirme eğilimine girmiştir. Ulusal ekonomilerin yapısal değişim geçirmesi, küreselleşmeye ayak uydurma, ulus devlet temelinde eski ve yerleşik kuralların değiştirilmesini, diğer bir ifade ile ilk önce kuralsızlaştırmayı, ikinci aşamada ise kendi kurallarını uygulamaya zorlamaktadır. Söz konusu kuralsızlaştırma siyasi alanda yerleşme, ekonomi alanında ise özelleştirme şeklinde oluşturularak, ÇUŞ'un küreselleşmeye uygun kendi kurallarını gerçekleştirmesidir. Bu anlamda kuralsızlaştırma, işçi-işveren ilişkisi alanında esnek istihdamı ifade eden dar anlamlı bir kavram olarak değil, tüm ulus devlet kurallarının dönüştürüldüğü geniş anlamlı bir ifade olarak ele alınmaktadır¹⁹⁹.

Kuralsızlaştırmanın en temel unsuru değişmez olarak kabul edilen çalışanları koruyucu hakların ortadan kalkmasıdır. Örneğin, buna bağlı olarak toplu pazarlık hakkının gerilemesi, ücretlerin azalması, iş sağlığı ve güvenliği alanında ve sosyal güvenlik alanındaki korumaların sınırlandırılmasıdır. Bununla birlikte kuralsızlaştırma piyasa güçlerinin yasal müdahalelerini içermektedir. Yasal olarak gerçekleşen müdahaleler üç şekilde tanımlanmaktadır. Bunlardan birincisi; sivil sorumluluğa karşı sendikaların dokunulmazlığını kaldırmayı amaçlayan özel hukuk kurallarına dönüş, ikincisi, toplu pazarlık ile çalışma koşullarının belirlenmesini ortadan kaldırmak için rekabet politikasının kullanımı ve işgücü piyasası kurallarının yeniden düzenlenmesidir²⁰⁰. Bu anlamda kuralsızlaştırma işgücü piyasasının müdahale olmaksızın kendi işleyişine bırakılması değil, büyük şirketlerin etkisinde işgücü piyasası kurallarının onların belirlediği şekilde yeniden oluşmasıdır. İşgücü piyasasında kuralsızlaştırma, devletin koruyucu düzenlemelerinin ve çalışanların dayanışmasına izin veren hakların, kurumların ve uygulamaların ortadan kaldırılması olarak görülmektedir. Bu bağlamda işgücü piyasası dış etkilerden soyutlanmış bir şekilde, kendi iç dinamiklerine bağlı olarak düzenlenecektir ve işgücü piyasası düzenlemelerinde bireysel çıkarlar göz önünde tutulacaktır²⁰¹.

¹⁹⁹ Aylan ARI; "Küreselleşme ve Kuralsızlaştırma", Çalışma ve Toplum Dergisi. Sayı: 3, 2006, s. 24.

²⁰⁰ Gosta ESPING-ANDERSAN, Marino REGINI; Why Deregulate Labour Markets? Oxford University Press, New York, 2002, s. 116.

²⁰¹ Recep KAPAR; Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2005, s. 40.

Küreselleşme dünya ölçeğinde ekonomik, siyasal ve kültürel bütünleşme, fikirlerin ve görüşlerin küresel düzeyde kullanılması, sermaye dolaşımının serbestisi, ulus devlet sınırlarını aşan yeni etki ve ilişki biçimlerinin ortaya çıkmasına, mekanların yakınlaşması, dünyanın küçülmesi, sınırsız rekabet, serbest dolaşım, pazarın dünya ölçeğinde büyümesi ve ulusal sınırların dışına çıkması, kısaca dünyanın tek pazar gelmesidir²⁰². Bu etki ulus devletin gücünde çok yakından görülmektedir. Bu durum işgücü piyasasını etkilemekte, istihdam biçimi de değişime uğramaktadır.

Yeni üretim sisteminin sağladığı esneklikle ÇUŞ üretim aşamalarını farklı ülkelerde gerçekleştirebilmektedirler. Bunu etkileyen faktörler arasında, üretimin ne kadar emek ya da sermaye yoğun olduğu, işgücü maliyetleri, işçilerin sahip oldukları sosyal haklar, vergi oranları gibi unsurlar sayılabilmektedir. Bununla birlikte ÇUŞ, artık kendilerini güvence altına alabilmek için üretimde buldukları ülkelerin iç hukuklarını da yok sayan ve kendi özel koşullarını dayatan bir noktaya ulaşmışlardır²⁰³. Bu etki de birincil ve ikincil taşeron uygulamalarında özellikle görülmektedir. Bu şekilde işletmeler, mal veya hizmet üretimini bölümlere ayırdıktan sonra, bunların her birini veya birkaçını taşeronla vermek, yani üretim sürecini aktarmaktır. Taşeronlaştırma üretimin aşama ve bölgesel olarak parçalanmasına ve işgücünün düşük maliyetle kullanılmasına olanak sağlamaktadır. Uluslararası ölçekte bakıldığında ise, bir ülkedeki ana şirketin üretim sürecinin belirli bir aşamasına mal veya hizmet olarak girdi sağlaması için diğer bir ülkedeki firmayla sözleşme yapması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Bu süreçte taşeron işletmeler, kısmi süreli ya da geçici işçi çalıştırma, işçi sayısında işverenin istediği gibi değişim yapabilme, taşeronlaştırma yoluyla büyük işletmelerin daha önce işlerinde yürüttükleri işleri sendikasız hatta güvencesiz, sağlık ve güvenlik koşullarının göz ardı edildiği çalışma koşullarında çalışan “küçük çaplı

²⁰² Refik BALAY; “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 37, Sayı: 2, 2004, s. 62.

²⁰³ Gülten KAZGAN; Küreselleşme ve Ulus Devlet: Yeni Ekonomik Düzen, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 1. Basım, İstanbul, 2000. s. 30.

işletmelere-fason” devretmeleri kaçınılmaz uygulamalar olarak devreye sokulmuştur²⁰⁴.

Bu durum piyasanın rekabet gücünü belirleyen koşullar nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Ucuzluk ve kalite çalışma hayatının standartlarını ve koşullarını belirlemektedir. Ucuzluk taşeronlar arasında üretim sürecinin devredilmesinde, kalite ÇUŞ’un markalaşmasında ve firma imajında önemli bir unsur olmaktadır.

Diğer yandan, ürünlerinin ve hizmetlerinin kalitesini, çalışma koşullarını, sağlık ve güvenlik önlemlerini rekabet avantajı yakalamak için yeterli olarak görmeyen işletmeler, kalite güvenlik belgesine sahip olmayı bu avantajı yakalamak için fırsat olarak görmektedirler²⁰⁵.

Küreselleşme, ulusal hükümetlerin ekonomik rollerini azaltmış, küresel rekabetin ülkelerden ÇUŞ arasında olmasına yol açan bir süreci hızlandırmıştır. Artık küresel rekabet, İngiltere ile Almanya, Japonya ile ABD veya Avrupa ile ABD arasında olmaktan çok, Fuji ile Kodak, Boeing ile Airbus arasında olmaktadır. Bu süreç aynı zamanda iş dünyası ile ulus devletler arasında giderek artan bir amaç çakışmasını da ortaya çıkarmıştır. Uluslararası şirketlerin en ucuz emek gücünü, en düşük vergileri ve en az çevre koruma yasalarını talep etmeleri amaç çakışmasının sonucu olmaktadır²⁰⁶.

Ulus devletin etkin ekonomik yönetici rolü yerini, ÇUŞ’un ekonomi politikalarına bırakmıştır. Küreselleşmeyle birlikte ulus devlet mümkün olan en az masrafi yaparak uluslararası sermayenin gerekli bulduğu sosyal ve kamusal

²⁰⁴ Yücel UYANIK; “**Neoliberal** Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı: 10-2, 2008, s. 216.

²⁰⁵ Ali Osman ÖZDİLEK; “Küreselleşen Standart Dünya Ya Da Standartlaşan Küresel Dünya: Neoliberal Ekonomik Sistemde Uluslararası Standartlar Hakkında Bir Görüş”, http://www.turkhukusitesi.com/makale_297.htm (03.03.2010).

²⁰⁶ BALAY; s. 63.

hizmetleri yapmakla görevli hale gelmiş, böylelikle ulus devlet küresel sistemin yerel otoritesi konumuna gelmiştir²⁰⁷.

Ulus devletin gücünün azalması ulusun niteliğinin değişmiş olması ve buna bağlı olarak da devletin niteliğinin değişmiş olması nedenlerine bağlanarak açıklanmaktadır. Esasen bu nitelik değişmesi ulus devletin ayrıcalıklarının gerilemesi biçiminde üç boyutta gerçekleşmektedir:

Devletin kontrol kapasitesinin azalması; başka unsurların yanı sıra devletin kendi vatandaşlarını öteki aktörler tarafından alınan kararların ya da kendi sınırları dışında oluşan süreçlerin dolaylı etkilerine karşı yeterli bir biçimde korumak için artık kendi güçlerine dayanamayacağı anlamına gelir. Karar alma süreçlerinde etkinliğinin azalması, yönetsel ve örgütsel işlevlerle ilgili yönetsel yetersizliğin giderek artması.

Bu üç boyutun etkisi ulusal hükümetlerin, yurtiçi ekonomiyi idare etmeye yönelik var olan mekanizmaların tümünü seferber etme, ekonomik büyümeyi hızlandırma, meşruiyeti için gerekli temelleri sağlama gücünü kaybetmesine neden olmaktadır. Ulus devlet özelinde, egemenlik ve bağımsızlık hakkının yok olmasını, sosyal devlet olgusunun dönüşümünü, sosyal politika yoksunluk gibi pek çok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir²⁰⁸.

İş sağlığı ve güvenliğini de kapsamına alan çalışma koşulları için de devletin düzenleyici rolünün gerilediği açıkça görülmektedir. İşgücü piyasasının bu değişimi iki süreç olarak gerçekleşmektedir. Birincisi; ulusal ölçekte düzenlenme biçimi, doğrudan devlet müdahalesi yerini piyasa müdahalesine bırakmaktadır. Böylece işgücü piyasası kuralsızlaştırılmakta ve yeniden kurallar koyulmaktadır. Bu durum da refah devletinin ölçeğini sınırlandırmakta, işverenlerin yönetsel ve ekonomik egemenliği üzerindeki baskının çözülmesine neden olmaktadır. İkincisi; işletmeler

²⁰⁷ Z. Gönül BALKIR; “Küresel Rekabete Uyum Aracı Olarak Hukuki Düzenlemeler”, Türkiye Ekonomisinin Sorunları Sempozyum Dizisi 2, Hukuksal Düzenlemelerin İstihdam Politikaları Üzerindeki Etkileri, 2008, s. 2.

²⁰⁸ Ali ESGİN; “Ulus Devlet Küreselleşmeye İlişkin Bazı Tartışmalar”, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt: 25, No: 2, Aralık 2001, s. 188.

rekabet edilebilirlik ve karlılıkları için köklü bir değişiklik uygulamaktadır. Bunun için yeni üretim biçimi ve istihdam türlerini kullanmaktadır²⁰⁹.

Uluslararası güçler ve küreselleşmiş piyasa ekonomisi, devletin hem iç hem de dış politikadaki serbestliğini kesin bir biçimde sınırlandırmaya çalışmaktadır²¹⁰. Küreselleşme süreci ile birlikte devletin ekonomik alanda gücünün azalışına doğru bir gidiş ve ekonomiye müdahale biçiminde değişimler olmaya başlamıştır. Serbest ticaret kurallarının hızlı bir şekilde yayılmasıyla ekonomik sistem küresel rekabete uyum sağlamıştır. Bu süreçte uluslararası ilişkilerin gelişmesi, rekabet unsurunun artması, ulus devlet yapısının zayıflaması uluslar üstü yapıları ön plana çıkarırken, bu süreçten sermayenin güç kazandığı ve sendikaların ise o ölçüde güç kaybına uğradığı görülmektedir. Serbest piyasa ekonomisi ilkelerinin dünya üzerinde tek standart haline getirilmesi, işgücünü koruyan düzenlemeler yerine, sermayeyi koruyan eğilimlerin, işgücüne dayalı rekabet ve rekabet bağımlılığının ön plana çıkmasına yol açmaktadır. Süreç içinde işgücü piyasalarından piyasaya girişin düzenlenmesinde, hukuk düzeninin yeniden yapılandırılmasının araç olarak kullanılmaya başlandığı görülmektedir²¹¹.

Ulus devletin gücündeki azalma, piyasa ekonomisini ÇUŞ'un politikalarına bırakmıştır. Bu anlamda sermayenin hareketliliği özellikle, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için sorun yaratmaktadır. Sermaye işgücünün yeterince korunmadığı ülkeleri seçmektedir. Bu anlamda ne iş sağlığı ve güvenliği politikaları ne de işgücü için sosyal güvence bu ülkelerde gerçekleşebilmektedir. Bu durum, üretimin yeni biçimlerinin ortaya çıkması ve iş organizasyonu içinde işçilerin de ayrışması sonucunu ortaya çıkarmakta, yaş, sağlık, güvenlik, fiziksel uygunluğu etkilemektedir²¹². Çalışanlar ve işyerleri için risk farklılaşmaktadır. Üretim süreçleri

²⁰⁹ Ruy HUDSON; "New Geographies and Forms of Work and Unemployment and Public Policy Innovation in Europe", *Tidschrift voor Economische en Sociale Geografie*. Vol. 93, No:3, 2002, s. 317.

²¹⁰ BALKIR; s. 2.

²¹¹ A. k.; s. 3.

²¹² HUDSON; s. 329.

katma değer zincirinde farklı bölgelere aktarıldığı için çalışma koşulları farklılaşmaktadır²¹³.

D. DEVLETİN HUKUKSAL ROLÜNDEKİ DEĞİŞİM

Devletin hukuksal rolündeki değişim işgücü piyasasında kuralsızlaştırma hareketlerinin uygulanması ile gerçekleşmektedir. Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet karşısında maliyet avantajı, verimlilik ve kalite sağlamanın en etkin yolunun esneklik olduğu savunulmaktadır. Esnekleşme ile işletmeler rekabet avantajı sağlamayı amaçlamaktadır²¹⁴. Bu bağlamda işletmelerin esneklik uygulamalarını hayata geçirebilmesi çalışma koşullarını etkileyen hukuk kuralları için bu yönde düzenleme yapılmaktadır. Devletin çalışma koşullarına müdahalesine de sınırlama getirilmekte, küresel rekabetin sürdürülmesi için ÇUŞ çalışma koşullarını belirlemektedir. Devletin piyasa işleyişine müdahale etmemesi de devletin müdahale biçimi olmaktadır.

Esnekleşme yeni dünya düzeninde sermayeye önemli avantajlar sunarken, toplumun büyük kesimini oluşturan ücretli çalışanlar için belirsizlikler ve büyük mücadelelerle elde edilmiş hakların gerilemesi anlamını taşımaktadır. İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi işgücü için standartların sürekli olarak aşağı çekilmesi anlamına gelmekte, en azından işgücünün büyük bir çoğunluğu için bu sorunu içermektedir. Esnekleşmenin işgücü için olumsuz bir koşul anlamında üç önemli sonucu ortaya çıkarmaktadır. Bunlardan birincisi; işgücünde küresel, bölgesel, sektörel ve hatta işletme bazında kutuplaşma eğiliminin belirginleşmesi ve hız kazanmasıdır. İkincisi, yine her yerde çalışma koşullarında “kuralsızlaştırma” eğiliminin öne çıkmasıdır. Üçüncü olarak da ulus devletlerin ve onların getirdiği koruyucu kuralların işgücünü koruma gücünü giderek azaltmasıdır²¹⁵.

²¹³ A. k.; s. 328.

²¹⁴ Faruk Sapançalı; “Yeni Dünya Düzeni ve Küresel Yoksulluk”, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, 2001, s. 122.

²¹⁵ A. k.; 123.

İşgücü piyasasında rekabet koşullarının işletilmeye çalışılması çalışma yaşamında istikrarın bozulmasına yol açmıştır. Yeni teknolojilerle verimlilik ve karlılık arttırılmış, ancak işgücü kurumsal korumayı yitirmiş ve sürekli değişen işgücü piyasasında giderek artan bir biçimde bireysel pazarlık koşullarına bağlı hale gelmiştir. Gelişmiş ülkelerde bile işgücünün tamamının ekonomik büyümeden yararlanamamasının gerekçesi budur. Bu da işgücü piyasasında kutuplaşmaya neden olmaktadır²¹⁶. Diğer bir ifadeyle, artan rekabet karşısında verimlilik ve kalitenin yükseltilmesi temel hedef olarak sunulsa da, verimlilik artışının sağlanmasında girdi maliyetlerinin ucuzlatılması da unutulmamaktadır. Bu nedenle bir yandan yeni teknolojiler, yeniden yapılanma gibi, teknolojik, örgütsel değişiklikler gündeme geldiği gibi, girdiler için de bir şeyler düşünülmemekte, onlar açısından işletme maliyetini azaltmanın başlıca yolu da işgücü maliyetinin azaltılması olarak, işgücünde esnek bir yapılanmanın gerçekleştirilmesidir²¹⁷. Esneklik uygulamalarıyla işgücü piyasasında kutuplaşmalar oluşmaktadır. Böylece işgücü ekonomi ölçeğinde formel ve enformel sektörler, işletme düzeyinde çekirdek ve çevre işgücü olarak bölünmekte ve bu iki grup, işgücü için değişen koşullar uygulamaya sokulmaktadır²¹⁸.

İşletmeler rekabet şartlarına uyabilmek ve maliyetleri düşürebilmek adına istihdam biçimlerinde de esneklik uygulamalarına yönelmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler de bu yeni istihdam biçimlerinin artmasında oldukça etkili olmuştur²¹⁹.

Atipik istihdam olarak nitelendirilen iş ilişkisi; belirsiz süreli ve tam gün dışında, işletmenin çatısı altında olmaksızın birden çok işverene bağımlı olarak gerçekleştirilmektedir. Değişken saatleri atipik istihdamın temel özelliklerinden biridir. Gelişmiş ülkelerde kısmi süreli çalışma, geçici çalışma biçimleri hızla

²¹⁶ ERDUT; Çalışma, s. 23.

²¹⁷ KORAY; Emek, s. 754.

²¹⁸ A.k.; s. 754.

²¹⁹ Hasan Ejder TEMİZ; Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri, DEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir, 2003, s. 147.

artmaktadır²²⁰. Atipik çalışmanın diğer bir özelliği ise, bu istihdam biçimine bağlı olarak çalışanların genellikle bir sosyal koruma sağlayan yasal düzenlemelerin kapsamı dışında kalmalarıdır. Bir başka deyişle, bu tür çalışanların sosyal sigorta mekanizmalarından yararlanması çoğu zaman mümkün olmamaktadır²²¹. Diğer yandan enformelleşmeyle işgücü piyasasında eğretilik ve eşitsizlik artmaktadır.

Bu anlamda kapsam dışı personelin yaygınlığı ve taşeron çalıştırma, sendikasızlığı da özendirici uygulamalar olmuştur. Yeni çalışma biçimleri ve esneklik uygulamaları karşısında sigortasız çalıştırma gözle görülür biçimde artmaktadır²²². Bu durum iş sağlığı ve güvenliği açısından da tehlike yaratma, iş kazaları ve meslek hastalıklarında belirgin artışlar meydana gelmektedir.

Örneğin, küreselleşme süreci, inşaat işkolunu daha da riskli bir sektör haline getirmiştir. UÇÖ verileri, gelişmiş ülkelerde bile inşaat işkolunda kaza oranlarının arttığını ortaya koymaktadır. İşkolunda taşeronlaşmanın artması ile işçi devrinin yükselmesi ve iş sağlığı güvenliği eğitiminin yok denecek düzeye inmesi, şantiyeleri en tehlikeli iş alanları haline getirmektedir. Bir yandan en kısa zamanda en düşük maliyetle işi bitirme baskısı, bir yandan da taşeronlara bölünmüş şantiyede, işi yönetmenin zorluğu iş kazalarını artıran bir öge olmaktadır. İnşaat işçisinin geçici ve mevsimlik çalışması, işkolunda kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı, kaçak göçmen işçi istihdamı, kaza riskini artıran öğelerdir. Bu tür istihdam koşulları, işçileri uzun saatler boyunca yoğun çalışmaya itmekte; işçiler güvenli olmayan koşullarda çalışmayı reddetme gücüne sahip olamamakta ve iş kazalarını önleyecek bir iş güvenliği eğitimi alma fırsatı bulamamaktadır. İnşaat işkolunda işverenlerin örgütlenme haklarına saygı göstermemeleri ve sendikalaşma oranlarının düşmesi de sektörde kaza riskini artıran, iş güvenliği sağlığı mevzuatı uygulanmalarını izlemeyi olanaksız kılan ek öğeler olmuştur²²³.

²²⁰ A. k.; s. 147.

²²¹ Zeki ERDUT; **Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye**, 2. Bası, DEÜ Yayınları, İzmir, 2003, s. 35.

²²² Namık TAN, “AB Sürecinde Çalışma Hayatında Yapılması Gereken Yükümlülükler”, TÜRK-İŞ Dergisi, Sayı: 364, Aralık 2004, s. 91.

²²³ Seyhan ERDOĞDU; “İnşaat Kolunda İş Sağlığı ve Güvenliği”, Fişek Yayınları, Aralık, 2006, s. 2.

Kapitalist ekonomik düzende formel ekonomik faaliyet giderek daralmakta ve enformelleşme süreklilik kazanmaktadır. Gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın hemen hemen tüm ülkelerde sermaye birikimi enformel ekonomiye bağlı hale gelmiştir. Bu nedenle, enformel işgücü hem mutlak, hem de göreceli olarak genişlemektedir²²⁴.

ÇUŞ'un üretim aşamalarını dışsallaştırarak, taşeron işletmelere vermesi çalışma koşullarının görünümünü değiştirmektedir. Bu anlamda çalışma koşullarında bir enformelleşme söz konusu olmaktadır. Formel ekonomideki işletmelerin taşeronlaşmadan elde ettiği yararlarından biri, enformel ekonomideki çalışma koşullarından sorumlu tutulmamaktadır²²⁵. Bu da bize işletmelerin işgücü maliyetlerinden tasarruf etme eğilimini göstermektedir. Enformel işgücü piyasasında, ücretler piyasa koşullarına bağlı tutulduğu gibi, sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme düzeni bulunmadığından çalışma koşulları formel işgücü piyasasının çok gerisindedir. Enformel işgücü piyasası istikrarsız ve güvencesiz çalışma koşulları kadar, kentteki yoksul kesimlerin marjinal yaşam koşullarıyla da özdeşleşmektedir²²⁶.

Çalışma hayatında iş hukukunun çıkışındaki temel amaç etkinliği yitirmektedir. İşçi-işveren ilişkilerinde sağlanmak istenen eşitlik yeni istihdam modellerinin uygulamaya geçmesi ile bozulmakta, özellikle kutuplaştırılan işgücü ile işveren arasında işçiler daha da korumasız kalmaktadır²²⁷. Yasaların bu sürece destek vermesi, iş hukukunun da esnekleşmesi bu anlamda işgücü için korumasızlık, güvencesizlik anlamına gelmektedir. Bunun sonucu olarak da enformelleşme eğilimi artmaktadır. Günümüzde dünyanın pek çok bölgesinde hem bağımsız çalışma, hem de ücretli çalışma alanında yaratılan istihdamın önemli bir çoğunluğu enformel niteliktedir. Enformel çalışanlar küresel üretim ağlarının ucuz işgücü kaynağını oluştururken, küreselleşmenin sunduğu olanaklardan da yararlanamamaktadır. İş güvencesi, sağlık ve güvenlik alanında gerileme gözlenmektedir²²⁸.

²²⁴ Tijmen ERDUT; "İşgücü Piyasasında **Enformelleşme** ve Kadın İşgücü", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:3, 2005, s. 12.

²²⁵ A.k.; s. 25.

²²⁶ A.k.; s. 13.

²²⁷ ANSAL; s. 653.

²²⁸ ERDUT; Enformelleşme, s. 21.

Hukuksal alanda devlet müdahalesi alanı daralmaktadır. Yeni insan kaynakları modeli ortaya çıkmaktadır. İşgücü piyasasında çalışanları koruyucu politikalar, işletmelerin sosyal sorumluluğu gibi gönüllü uygulamalara bırakmış ve bundan destek alan yapıya dönmüştür. Ayrıca firmanın sağlık ve güvenlik performansı, çalışma şartları ve ortamında teknik güvenliğin sağlanması sadece yasal bir zorunluluğun yerine getirilmesi değil, aynı zamanda firmanın güvenilirliğini ve kamuoyundaki imajını arttırıcı yönde etki sağlamaktadır. Bu da firmanın hem kurum imajı için hem de ÇUŞ'un taşeron tercihiinde avantaj elde etmesi anlamına gelmektedir.

İşletmelerin OHSAS gibi kalite güvenlik belgelerini tercih etmesi devletin yasal bir zorunluluğu değildir. Bu anlamda uygulanan yaptırım ve denetimin hukuksal dayanağı bulunmamakta, gücünü tamamen sosyal denetimden almaktadır. Sendikal hak ve özgürlüklerin geliştiği, sendikalı firma uygulamalarının geleneksel olarak devam ettiği örgütlü sektörlerde, gerek sendikalar gerek kamu otoriteleri uluslararası norm ve standartların uygulanıp, uygulanmadığı konusunda firmalara baskı yapacağından, bir çeşit "sosyal denetimi" (social auditing) sağlamış olacaktır. Ancak örgütlü ilişkilerden uzak sendikasız işletmelerde ve enformel sektörlerde bu denetim kamu otoritelerine düşmektedir. Böylece kamu otoritelerinin konuya ilgisi, uluslararası normların ulusal mevzuata adaptasyonu için göstereceği çaba veya uygulamada karşılaşılan sorunlara yönelik yaptırım gücü, bu konularda sosyal alanda sağlanacak gelişmeleri belirleyecektir. İşletmede geliştirilmesi gereken davranış normları –işletmenin yürütme ilkeleri, uluslararası ve ulusal sosyal koruyucu yasal düzenlemeleri destekler nitelikte gönüllü girişimlerdir. Temelinde UÇÖ'nün insan hakları, çalışma hayatına ilişkin özgürlükleri ve çalışmaya ilişkin hakları baz almakla birlikte içinde belirli standartları da kapsayacak nitelikte çok boyutlu "gelişmeye yönelik yaklaşımı" (developmental approach) temsil etmektedir. Küresel piyasada da ÇUŞ, kendi kurallarını uygulayabilmek için konunun yaygınlaşmasında lider görev üstlenmektedir²²⁹.

²²⁹ Ali Rıza BÜYÜKUSLU; Avrupa Birliği Yeşil Dosyası: İşletme Sosyal Sorumluluğu (The Corporate Social Responsibility -CSR), Tisk İşveren Dergisi, Sayı: 3, Aralık, 2001, s. 26.

İşgücü piyasasındaki yeni düzenlemeler rekabet ve kalite anlayışının ön plana çıkması nedeniyle işgücü verimliliğinden ve üretkenliğinden maksimum derece yararlanmak içindir. İşgücü piyasasında gerçekleşen reform yasal değişikliklerin büyük işletmeler lehine gerçekleşen bir yapıyı ortaya koymuştur. Bu anlamda işçi-işveren arası ilişkiler değişime uğramıştır. Bunun sonucu olarak istihdamın değişik biçimleri ortaya çıkmış, devletin işgücü piyasasını düzenleyici rolünde gerileme yaşanmıştır. Gerçekleştirilen bu yasal reformlar; iş sözleşmelerinin tam ve yarı zamanlı olması, ücret düzenlemeleri, taşeron uygulamaları, emeklilik, işten ayrılma, işten çıkarma, iş sağlığı ve güvenliği standartları, sosyal güvenlik hakları ile ilgilidir. Bununla birlikte toplu iş sözleşmelerinde kazanılan haklar dışarıdan bir etken olarak kabul edilmektedir ve sosyo-kültürel ve gayri resmi kurumların uygulamaları (OHSAS gibi uygulamalar) da işgücü piyasası düzenlemeleri arasına girmiştir²³⁰.

Taşeron uygulamalar, işletmelerin dış kaynak kullanıma ek olarak, bireysel sözleşmeler, kuralların kendi kendine düzenlenmesini bunun sonucunda da çalışma koşulları için işçilerin korunmasını azaltmaktadır²³¹. Örneğin, ülkelerde uygulanan kısmi süreli çalışma uygulamaları, tam zamanlı işlerin kısmi süreliye çevrilmesi için dayanak oluşturmakta, bununla birlikte işverenler için sosyal güvenlik primlerinin azaltılmasını sağlamaktadır²³².

²³⁰ EYCK; s. 6.

²³¹ A. k.; s. 7.

²³² A. k.; s. 30.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

OHSAS 18001 SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ VE ÇALIŞANLARIN KORUNMASI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

I. OHSAS 18001 SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ

A. RİSK YÖNETİMİ BAKIMINDAN OHSAS 18001

Risk yönetimi, tehlikelerin ve bu tehlikeler sonucu ortaya çıkan risklerin değerlendirilmesi ve risk kontrollerinin etkili ve yeni tehlikelere yol açmadan sağlanması için gerekli olan yapısal sistemi oluşturmaktadır. Risk yönetimi, riskin algılanmasından, analizinden ve riske karşı hazırlıklı olunmasından oluşmaktadır.

Risk yönetimi genel anlamda kabul edilebilir risk ile görevi yerine getirmeyi amaçlamaktadır. Risk yönetimi, yüksek risklerin mevcut olduğu alanların belirlenmesine, bu risklerin ortadan kaldırılmasına veya risklerin etkisinin azaltılarak kontrol altına alınmasına ve bu suretle verilen görevlerin başarıyla yerine getirilmesine yardımcı olmaktadır²³³. (Şekil -2)

İşletmelerde karar verici konumda olan yöneticiler, işletmenin çeşitli faaliyetlerindeki başarısızlıklarından ve meydana gelen kazalardan, gelecekte meydana gelecek riskli durumları tahmin ederek gerekli önlemleri almaktadırlar. Bu risklerin değerlendirilmesi yapılırken işletmenin stratejik yönleri, rekabet faktörleri, organizasyonel gelişim, değişim ve sosyal faktörler dikkate alınmaktadır²³⁴. Bu doğrultuda risk yönetimi kararları alınırken, işletmenin içinde bulunduğu sosyal, siyasal, ekonomik durum göz önünde bulundurulmaktadır. Diğer yandan risk yönetimi uygulamasında, değişen çevresel koşullara uygun bir sürecin işletmeye uygulanabilmesi için risklerin de değişebildiği göz önünde tutulmakta ve riskler bu

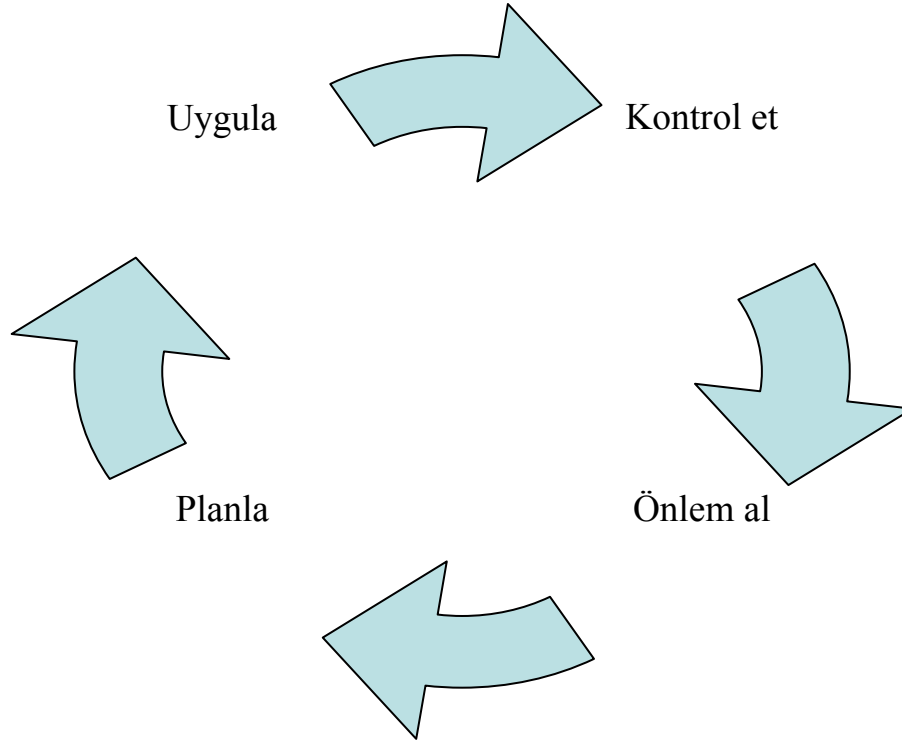
²³³ The ISOCARP-JAPA; “World Planning Congress Notes”, Ogaki, Japan, 17-20 September 1997, <http://www.gdrc.org/u-gov/risk.html> s. 1, (18.04.2009).

²³⁴ Abdurrahim EMHAN; “Risk Yönetim Süreci ve Risk Yönetimde Kullanılan Teknikler”, Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:23, Sayı: 3, 2009, s. 214.

şekilde kontrol altına alınmakta ve değerlendirilmektedir. Riskin işletme içinde tanımlaması yapılırken yeni ve mevcut riskler belirlenmektedir.

Risk yönetiminde işletme için belirlenen risk seviyesi kabul seviyesinin altında ise, risk kabul edilebilir risk sayılmaktadır. Bununla birlikte riskler iş kazası ve meslek hastalıklarına benzer, derhal ya da gecikmeli bir etkiye sahiptir. Riskten kaçınmak için kontrol sürecinin işlerlik kazanması gerekmektedir. Bu sayede kayıplar azalmakta ve tehlike durumları en aza indirilebilmektedir²³⁵. Risk yönetimi, tanımlama, değerlendirme, uygulama, kontrol etme süreçlerini içermektedir²³⁶.

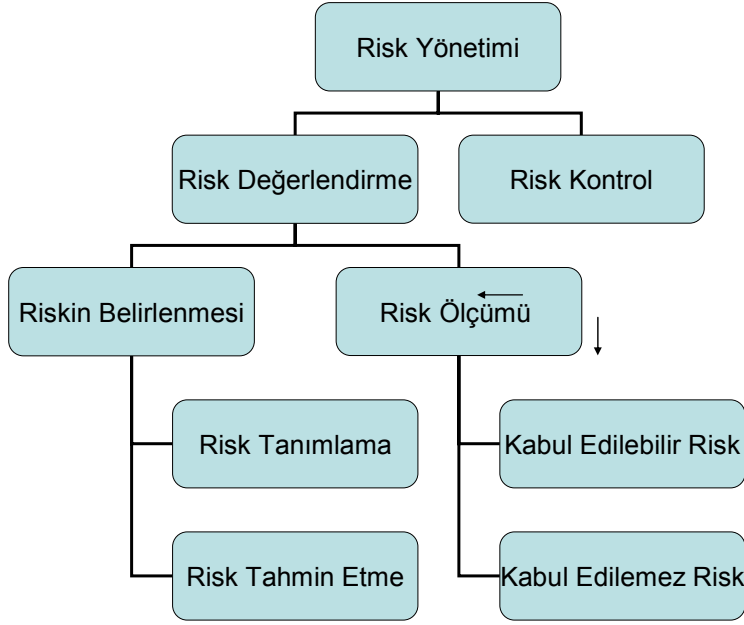
Şekil 1: PÜKO Döngüsü



Kaynak: ÖZKILIÇ, s. 31.

²³⁵ The ISOCARP-JAPA; s. 1.

²³⁶ EMHAN; s. 213.



Şekil 2: Risk Yönetimi

Kaynak: The ISOCARP-JAPA.

OHSAS 18001 standardı, kuruluşlara ekonomik ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik, PUKÖ yaklaşımının döngüsüdür. Planlama, uygulama, kontrol etme, önlem alma. “PUKÖ” döngüsü değişkenliğin sebeplerini tespit etmek ve kaliteyi iyileştirmek için kullanılan sistematik bir yöntem olarak tanımlanabilir. (Şekil-1)

Risk yönetimi, performansı arttırıp, karlılığı maksimuma çıkarırken riskleri belirleyen, değerlendiren ve kontrol eden devamlı bir süreçtir. Risk yönetimi; risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve sürekli kontrolü için basit bir yapı sunmaktadır. Tüm yönetim seviyelerindeki kişiler, tehlikeleri risk yönetimi süreçlerini kullanarak tanımlamalı ve kontrol etmelidir. Risk yönetimi; riski tespit, değerlendirme ve kontrol etmek için tasarlanmış, performansı artıran, karlılığı ve rekabet gücünü maksimumda tutan sürekli bir işlemdir. Bu model, riski tespite, değerlendirmeye, kesin ve sürekli olarak onu kontrol etmeye yarayan temel yapıları içinde barındırmaktadır. (Şekil-2)

Görüldüğü gibi her iki yaklaşım da süreç işleyişi olarak benzerlik göstermektedir. Ulaşmaya çalıştıkları amaç da aynıdır. Risk yönetimi işletme faaliyetine yönelik olarak, işletmenin kuruluş amaçları doğrultusunda verimliliğinin sağlanarak, rekabet gücünün artırılması, işletme varlıklarının rasyonel yönetimi, yönetim danışmanlığı ve benzeri hususların sağlanmasına yönelik işletme bünyesinde, yönetime bağlı olarak gerçekleştirilmektedir²³⁷. İşletme odaklı gerçekleştirilen risk yönetim sisteminin etkinliğinin ölçülmesi ve kontrol edilmesi, işletmenin iç kontrol fonksiyonunun sonucu olarak, nesnel olduğu iddia edilen bağımsız denetçiler tarafından yürütülmektedir. Denetçiler işletmeler için danışmanlık işlevi görmektedir²³⁸.

İş sağlığı ve güvenliği yönetimi için, bir risk yönetimi yaklaşımının kabulü ve bunun yönetimce uygulanması gerekir. Yetki ve sorumluluklar tanımlanmalı ve kaynaklar tahsis edilmelidir. Organizasyonel risk yönetim felsefesinin geliştirilmesi ve organizasyon içinde her seviyede risk bilinci için üst yönetimin desteği zorunludur. Riskin çok sayıdaki kaynakları pek çok alan üzerinde etkili olacaktır. Örneğin iş emniyeti, üretim, kalite, çevre arasında var olan bu yakın ilişkiler bir firmanın ününe ve finansal durumuna etki eder. Bir çeşit riskin yönetimi üzerindeki kararlar bu yüzden, diğer alanlar içindeki fayda ve maliyetleri hesaba katmayı gerektirir. Organizasyonun ve ona ait risklerin yönetimi için iş sağlığı ve güvenliği risk yönetimi birleştirilmiş bütün sistemin bir parçası olmaktadır. Genel olarak risk yönetimi için yöntemler ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği riski, diğer planlama ve yönetim aktiviteleri ile birleştirilmelidir. Risk yönetimi süreçlerinin uyduğu veya karşılıklı etkilendiği diğer bir yönetim sistemi için, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi, (OHSAS) ve diğer yönetim sisteminin süreci birleştirilir²³⁹.

Günümüzde hızla gerçekleşen bilimsel ve teknolojik gelişmeler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanamamasından kaynaklanan zararları en aza indirmek için, konuyla ilgili bir stratejiyi gerektirmektedir. Üretim süreçlerinde kullanılan ve

²³⁷ Mevlüt ÖZER; Tekdüzen Muhasebe Sistemi Sermaye Piyasası Mevzuatı ve 3568 Sayılı Kanun Kapsamında Denetim (I), Özkan Matbaacılık, Ankara, 1997, s. 79.

²³⁸ Salih Tanju YAVUZ; "İç Kontrol Fonksiyonun Bileşenleri", Bankacılık Dergisi, Sayı: 13, 2002, s. 44-45.

²³⁹ ÖZKILIÇ; s. 23.

giderek karmaşıklaşan teknolojiler gibi, enerji kaynakları ve ulaşım sistemlerinin içerdiği tehlikeler de özgün bir stratejiyi gerekli hale getirmektedir. Risk yönetimi bakış açısından iş sağlığı ve güvenliği, işyerinde oluşan tehlikelerden kaynaklanan ve çalışanın sağlığını etkileyen çevresel koşulları tanıma, değerlendirme ve bunların kontrolünü sağlama olarak tanımlanmaktadır. Buradaki amaç çalışanın fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak sağlık ve güvenlik koşullarının geliştirilmesi ve geliştirilen koşulların sürdürülebilirliğinin sağlanmasıdır. Bu amacın gerçekleştirilmesi, risk yönetimi ve önleme stratejisine dayalı olan bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini gerektirmektedir²⁴⁰. Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal ve kurumsal düzeydeki tanımlamalar ve çalışmalar önem taşımaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ölçülmesi için hukuksal ve teknik araçlar ülkelerin kıyaslanması, önlemler ve bunların uygulanmasını sağlamaktadır²⁴¹.

Küreselleşen dünya ekonomisi değişen işgücü profilini, demografik yapıdaki değişimi, göç dalgalarını ve bilgi odaklı bir sistemi ortaya çıkarmıştır. Risk yönetim sistemi burada önemli bir unsurdur. Çünkü teknolojik değişim işyeri yapısını değiştirmiştir. İş sağlığı ve güvenliği koşulları açısından bu durum hem olumlu, hem de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Geleneksel tehlike ve risk önleme araçları doğru uygulandığı takdirde hala etkili olabilmektedir. Ancak değişen ve gelişen dünya iş yaşamında tehlikelerin kontrol edilmesi, önleme stratejilerinin belirlenmesinde ve değerlendirilmesinde yetersiz kaldığı düşünülmektedir²⁴². Günümüzde, iş sağlığı ve güvenliği için risk yönetim sisteminin işletmede uygulanması teknik değerlendirmeyi ve danışmanlık isteyen yöntemleri sürecin içine katmıştır. Risk yönetimi işletme için iç ve dış değişikliklere etkin cevap verme yeteneği sağlamaktadır. Ancak bu durum işletme odaklı olduğu için, yönetimin konuyla ilgili karar vermesine katkı sağlamakta, firma imajını ve ününü etkilemekte, işletme için kaynakların etkin kullanımını sağlamakta, işletmeye maliyet avantajı sağlayacak, hastalık ve sakatlık risklerini azaltmaktadır²⁴³.

²⁴⁰ ILO, Standards; s. 2.

²⁴¹ A. k.; s. 3.

²⁴² A. k.; s. 3.

²⁴³ ÖZKILIÇ; s. 22.

Risk değerlendirmesi ile sağlanmak istenen, herhangi bir sorunun yaşanmadığı ya da görölmediği bir durumda öngörüde bulunmaktır. Risk değerlendirme çalışmaları işyerinde gerçekteşen iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşumu için proaktif bir çalışma ortaya koymaktadır. İş sağlığı ve güvenliği politikasının işyerinde tanımlanmış ve duyurulmuş olması gerekmektedir. Yayınlanan politikaya uygun olarak risklerin kontrol altına alınabilmesi için, bu politikaya işletme içinde ne ölçüde uyulduğu önemlidir. Politikanın çalışanlarca benimsenmiş olması gerekmektedir. Her çalışanın bu konuda doğrudan sorumlu hissetmesi, bu konuda eğitim alanların sayısı, eğitimin etkinliği risk yönetiminin uygulanması ve sonuçları için önem taşımaktadır²⁴⁴. Bu doğrultuda uygulamanın etkinliğinin sağlanması için bireysel sorumluluk önem taşımaktadır.

Küreselleşen dünyada, iş sağlığı ve güvenliği işletme yönetim anlayışının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Uzun yıllar iş sağlığı ve güvenliği konusu işletme yönetimlerinde yasaların işverenlere verdiği bir görev anlayışı içinde ele alınmıştır. Konunun bu bakış açısı ile ele alınması sadece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının gereğini yapma sonucunu getirmiştir. Oysa çok disiplinli bir konu olan iş sağlığı ve güvenliği, toplam kalite ve toplam kalite sürecinin ana unsurları olan uluslararası kalite standartları içinde özel bir yer tutmakta, sorunların çözümü ise iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin işletme yönetimi ile doğrudan ilgilendirilmesinden geçmektedir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği konusunda işletme odaklı bu yönetim anlayışı ile iş sağlığı ve güvenliğini ele alan işletmelerde artık konunun sadece mevzuat hükümlerini yerine getirmekten ibaret olmadığı, mevzuat hükümlerinin çok daha ilerisinde, bu anlamda kalite standartları uygulamalarının yapıldığı görölmektedir²⁴⁵. Dünya piyasa ekonomisinde ÇUŞ üretim süreçlerini taşeronlaştırmakta, üretim süreçlerini taşeronlaştırırken, ilgili tedarikçilerden de gerekli kalite belgelerinin teminini talep etmektedir. Standarda sahip olmak piyasada tercih nedeni sayılmaktadır. OHSAS 18001 belgesi, yasal olarak gerekli olmamasına rağmen, piyasada yasal gerekliliklerin karşılındağına dair işletmeler için imaj yaratmaktadır. OHSAS bu anlamda, yasal uyumun sağlandığına yönelik etki

²⁴⁴ TURAN, MÜEZZİNOğLU; s. 33-34.

²⁴⁵ Onan KURU; "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar", TİSK İşveren Dergisi, Sayı: 8, Mayıs, 2000, s. 6.

yaratırken, işletme yönetiminin yasal sorumluluklarının çerçevesini oluşturmaktadır²⁴⁶. Burada önemli olan belgeye sahip olmanın kesinlikle yasal bir zorunluluk olmadığıdır. Tedarikçiler gönüllülük esasına dayanarak OHSAS 18001 belgesini almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin uygulamasında bu nokta dikkat çekmektedir. Sistem, ürün ve hizmetin güvenliğinin sağlanması değildir. İşletme odaklı bakış açısı mevcuttur. OHSAS 18001 sisteminin hukuki dayanağı olmamakla birlikte, işletmenin ya da organizasyonun uyması gereken kuralları içermektedir. Sertifikalandırma süreci işletmenin sağlık ve güvenlik politikasının denetim, kontrol ve gelişiminden ibarettir²⁴⁷. OHSAS 18001 belgesine sahip işletme, mevcut müşterileri ve potansiyel müşterileri için en üst düzeyde sağlık ve güvenlik politikasının işletmede uygulandığına dair taahhüt vermektedir. Bu durum, hızla artan küreselleşme sürecinde işletmeler için rekabetin bir görünümünü oluşturmakta ve işletmeler için avantaj sağlamaktadır. Bununla birlikte, işletmede sağlık ve güvenlik risklerini idare etmek ve geliştirmek, maliyetten tasarruf sağlamakta ve bu durum işletmeler için rekabetçi bir durum yaratmaktadır²⁴⁸.

OHSAS 18001, sağlık ve güvenlik yönetim sisteminin, küresel olarak idaresini kontrol eden bir sistemdir. Sistem işletme bütününde olduğu için, organizasyonun sağlık ve güvenlik politikalarının başarılması, geliştirilmesi, uygulanması, incelenmesi, sürdürülmesi için, planlama, sorumluluk, kaynak, süreç, prosedür gibi aşamaları kapsamaktadır²⁴⁹. Sistem organizasyona odaklandığı için değer zinciri bunun dışında kalmaktadır. Diğer bir ifadeyle, sağlık ve güvenlik konusunda işletmenin performansı bu noktada önem taşımaktadır. Üretim zincirindeki diğer tedarikçiler, satıcılar kapsam içinde yer almamaktadır²⁵⁰.

²⁴⁶ O'CONNELL; s.33.

²⁴⁷ Captain HANS, Juergen ROOS; Port Safety And Health Audit Manual, International Labour Office, 2005, s. 61.

²⁴⁸ O'CONNELL; s.33.

²⁴⁹ Marcos Antonio FREGONEZI, Alice ITANI; "The Demand For Education In Health, Safety And Environment Management: Expectations And Responses", A Journal on Integrated Management of Occupational Health and the Environment, V.ol. 3, N. 3, 2008, s. 6.

²⁵⁰ Tine Herreborg JORGENSEN; "Towards More Sustainable Management Systems: Through Life Cycle Management And Integration", Journal Of Cleaner Production, Science Direct, V. 16, 2008, s. 1074.

Süreç yönetim sorumluluğunda gerçekleşmektedir. Yönetimin sorumluluğu standardın uygulanmasının çekirdeğini oluşturmaktadır²⁵¹. Sistemle ilgili uygulamalar işletmedeki üretim sisteminin güvenilirliği ilgili sonuçları ortaya koymaktadır. OHSAS 18001 sistemine göre, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışma koşulları ve bu koşulları etkileyebilecek olan faktörler işyerinde etkilidir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi organizasyonun idare sisteminin bir parçası olarak, ilgili işletmenin sağlık ve güvenlik risklerini kapsamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği sisteminin uygulanmasındaki temel strateji, işle ilgili gerçekleşen kaza ve hastalıkların yarattığı ciddi ekonomik ve sosyal etkisini önlemektir²⁵². Ekonomik ve sosyal etki, hızla değişen ve karmaşıklaşan çevre koşulları ile ilgilidir. İşletmeler, buna bağlı olarak üretim performansına anında müdahale edebilecek şekilde ürün yaşam döngüsü ve üretim hızı süreçlerine anında cevap verebilmek zorundadır. Başarılı işletmelerin esnekliği kullanarak rekabete uyum sağladığı belirtilmektedir. Bu noktada, örgüt kültürünün önemli olduğu vurgulanmaktadır. Örgüt kültürüne katkı sağlayacak üst yönetim tarafından dikkate alınan işletme politikalarından biri olarak iş sağlığı ve güvenliği yönetim politikasıdır²⁵³. Günümüzde birçok işletme sistemi üretim süreçlerinde uygulamaktadır. Bugün OHSAS 18001 standardı 80 ülkede 16 bin işletme tarafından kullanılmaktadır²⁵⁴.

OHSAS 18001 sistemi işletme performansını geliştirmeyi hedeflemektedir. Çünkü günümüzde kurum imajı işletmenin var olma nedenlerinden biri olan sürdürülebilir olmayı etkilemektedir. Sisteminin uygulanması için planlama, uygulama, kontrol etme ve önlem alma gibi unsurları içermekte ve unsurlara bağlı olarak tanımlamalar ortaya koymaktadır. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili performans ölçütünün nasıl olması gerektiğini belirlemekte ve ölçüm yapmaktadır.

²⁵¹ P. A. CARSON, N. DENT; Good Clinical, Laboratory, Manufacturing Practices, RSC Publishing, Cambridge, 2007, s. 553.

²⁵² Otavio Jose De OLIVEIRA, Alessandra Bizan De OLIVEIRA; "Guidelines For Implementing Occupational Health And Safety Systems in Industrial Companies", POMS 19th Annual Conference La Jolla, California, U.S.A., May 9 to May 12, 2008, s. 4.

²⁵³ A. k.; s. 7.

²⁵⁴ A. k.; s. 5.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin işletmede başarılı bir şekilde uygulanması, işletmenin değişen ve tahmin edilemez durumlara karşı anında cevap verebilmesine bağlı olmaktadır. Oluşturulan güvenlik politikası ile çalışanların da sürece katılımı sağlanmakta, böylece sağlık ve güvenlik politikasından çalışanlar da sorumlu olmakta, bireysel olarak da sorumluluk ön planda olmaktadır²⁵⁵. İşçilerin de yaptıkları işlerden dolayı karşılaşılabilecekleri tehlikelere karşı bilinçli ve güvenli bir biçimde hareket etmeleri ve güvenliklerini tehlike altına sokabilecek davranışlardan kaçınmak zorunda oldukları ifade edilmektedir.

OHSAS 18001, yeni iş sağlığı ve güvenliği sisteminin sertifikalandırma aşaması olmaktadır. Bu yaklaşımla, işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılması, çalışanlarının görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması, uzman katkısının sağlanması, çalışanların işyerindeki tehlikeler konusunda bilgilendirilmesi, çalışanlara eğitim verilmesi, koruma ve önleme bilincinin yerleştirilmesi hedeflenmektedir. İşletme bünyesinde insan kaynakları bölümündeki yöneticiler tarafından gerçekleştirilen yaklaşımla, sürekli iyileştirme ve güvenlik seviyesinin yükseltilmesi öngörülmektedir. Konuyla ilgili en önemli madde işyerinden risk değerlendirmesinin yapılması olmaktadır²⁵⁶.

B. OHSAS 18001 SİSTEMİNİN UYGULANMASI

OHSAS 18001 Yönetim Sistemi'nin öncelikli amaçları arasında önleyicilik, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu karşılaşılan maliyetleri en aza indirmek amaçlanmaktadır. Örneğin ABD'de yapılan bir araştırmaya göre iş kazalarına yönelik olarak sistemli yaklaşımlar neticesinde dört yıl içinde meydana gelen iş kazaları istatistiklerinde yüzde 25 azalma olduğu tespit edilmiştir. Kazaların azalmasının nedenlerinin başında işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği programlarının faydasına inanarak en alt kesimde çalışan işçiden tepe yöneticisine kadar herkesin bu konuda eğitim almalarını sağlaması olmuştur²⁵⁷. Bu doğrultuda iş ilişkilerinin

²⁵⁵ A. k.; s. 8.

²⁵⁶ Ali TURAN, Arif MÜEZZİNOĞLU; "Risk Değerlendirme Yöntemleri", Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2006, s. 32.

²⁵⁷ Oktay TAN; "İş Kazalarının İşverene Maliyeti", Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları 1. Sempozyumu, Meska, İstanbul, s. 57.

değişimi özellikle ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkeler grubunda dikkat çekmektedir. Temel sorun işyeri yapısından kaynaklanan nedenlerdir. Örneğin ülkemizde işyerlerinin yüzde 90'ında çalışan işçi sayısı on kişinin altındadır. Dolayısıyla etkin bir iş güvenliği organizasyonu oluşturmak mümkün değildir. İşletmeler küçük ölçekli olduğu için iş sağlığı ve güvenliği konusunda ayrılan mali kaynaklar da sınırlı olmaktadır²⁵⁸. Küçük ölçekli işletmelerin OHSAS belgesine sahip olması ya da etkin bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim politikasının uygulanması mümkün değildir. Diğer bir unsur küçük ölçekli işletmelerdeki kayıt sorunudur. Bilindiği gibi OHSAS yönetim sistemi tamamen raporlamaya dayanmaktadır.

Büyük ölçekli işletmelerde kayıt sistemi gelişmiştir. İşverenin daha iyi kontrol etmesi ise ancak bütün işlemlerin gerçek değerleriyle kaydedilmesiyle mümkündür. Küçük ölçekli işletmelerde ise, bir veya birkaç kişinin iç kontrolü sağlaması mümkündür. İşçi sayısı da sınırlıdır. Bu nedenlerle kayıt dışı istihdam daha yaygındır.²⁵⁹ Kayıt dışı istihdamın boyutlarını belirlemek bakımından kullanılabilir bir diğer gösterge de fason imalatın ekonomideki payıdır. Bilindiği üzere bugün birçok nihai ürün çeşitli firmalar tarafından üretilen parçaların birleştirilmesi ile oluşturulmaktadır. Son zamanlarda ana firma ile taşeron firma arasında yakın işbirliğini içeren organizasyon biçiminin gelişmesi ile üretimde esnekliğin artması sağlanmıştır. Bu gelişme sonunda küçük iş sektörünün ekonomideki önemi hızla artmış ve küçük işletmeler, fasoncular ve taşeronların sayıları yükselmiştir. Devlet tarafından daha sıkı denetlenebilen büyük işletmeler üretimde esnekliği fasonculara iş vererek, fasoncular da esnekliği kayıt dışı sektörde çalışarak sağlamaktadırlar²⁶⁰.

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasında iki temel faktör önemlidir. Birincisi, yönetim ve çalışanlarının sorumluluklarının, rollerinin ve hesap sorma mekanizmalarının çok açık bir şekilde tarif edilmesi, ikincisi de uygun bir yönetimle

²⁵⁸ YİĞİT; s. 8.

²⁵⁹ Esfender KORKMAZ; "Kayıtdışı İstihdam", TİSK İşveren Dergisi, Sayı: 5, Şubat, 2001, s. 21.

²⁶⁰ Sübidey TOGAN; "Türkiye'de Kayıt dışı istihdamın Boyutları, Temel Sebepleri ve Çözüm Önerileri", TİSK İşveren Dergisi, Sayı: 5, Şubat, 2001, s. 25.

iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda yüksek standartlarının elde edilebileceği kanaatinin oluşmasıdır²⁶¹.

Bazı esnek çalışma biçimlerinde özellikle evde iş yapanların, ücret, sosyal güvenlik, ücretli tatil vb. haklardan tam gün süreli çalışanlar kadar yararlanamamaları, ısınma, aydınlatma vb. ihtiyaçlarını kendilerini karşılamaları, işin sürekli ve çalışma koşullarının sağlıklı olmaması, asıl sorun kaynağını oluşturmakta ve bu kişilerin iş kazalarına uğramalarına zemin hazırlamaktadır. Örneğin yoğunlaştırılmış iş haftası şeklindeki esnek çalışma biçiminde, çalışma sürelerinin çok uzun olması, kişilerde aşırı yorgunluğa ve dikkatin dağılmasına yol açtığından bu kişiler iş kazalarına daha fazla uğrayabilmektedir²⁶². Bu doğrultuda esnek çalışma biçimlerinin istikrarsız ve korumasız yapısı, çalışma niteliğinde bozulmaya yol açmakta, iş denetiminin de yetersiz olması sorunu daha da ağırlaştırmaktadır²⁶³.

İş güvenliği açısından OHSAS 18001 uygulaması için unsurlardan biri de işyeri denetleme ve danışmanlık gruplarının oluşmasıdır. Denetleme ve danışmanlık grupları bağımsız olarak, devlet kapsamı dışındaki kurumların kendi üyelerini denetlemek için kurulmuştur. Ancak küçük ölçekli işletmelerin yaygınlığı ve kayıt dışı oranları düşünüldüğü zaman sorunun kaynağı ve sağlık ve güvenlik sisteminin işgücü piyasasına ne denli uygulanabilirliği tartışma yaratmaktadır. Küçük ölçekli işletmelerde bilinç ve eğitim sorunu bulunmakta, kayıt dışı sektör de güvencesiz ve korumasız sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte işletmelerin denetim sürecinin devletten bağımsız olarak uygulanması sağlık ve güvenlik uygulamalarını da etkilemektedir. Denetimin, devlet kontrolünde olması iş güvenliği önlemlerinin etkinliğini arttıran önemli bir unsurdur. Dolayısıyla önlem alma yoğunluğunun, denetimlerin sayı ve düzeyiyle paralel gitmektedir. Nitekim iş teftişi hakkında UÇÖ'nün 81 sayılı sözleşmesinde de işyerlerinin ilgili yasa hükümlerinin uygulanmasını sağlayacak ölçüde sık ve düzenli bir biçimde denetlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Gerçekten de işyerlerinde yapılan denetimler sıklıkla, iş güvenliği

²⁶¹ OFLUOĞLU, CİHAN; s. 6.

²⁶² Bünyamin BACAK, Levent ŞAHİN; "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, Cilt: 55, Sayı: 1, 2006, s. 338.

²⁶³ A. k.; s. 337.

konusunda alınan önlemler arttırılmakta ve gerek işveren gerekse de işçiler de konunun önemini anlamaya yönelik gayret de yoğunlaşmaktadır²⁶⁴.

Bu doğrultuda, iş güvenliği alanındaki çalışmalarda devlete önemli görevler düşmektedir. Avrupa Sosyal Şartı bu anlamda üye devletlere, iş sağlığı ve güvenliği alanında işçi ve işveren organizasyonlarına danışarak milli mevzuatlarını oluşturma ve bu konuda bilgi verme mükellefiyeti getirmiştir. 1961 tarihli söz konusu düzenleme 1988 tarihindeki yenilemenin ardından iş organizasyonlarını da kapsayan bir ifadeye kavuşmuştur. 1996 yılında ise sosyal şartın üçüncü maddesindeki ifade daha da geliştirilerek üye ülkelere, iş sağlığı ve güvenliği alanında ortak politikalar geliştirme ve bunu belirli aralıklarla gözden geçirme yükümlülüğü getirilmiştir. İşte bu yükümlülüğün bir gereği olarak getirilen son düzenlemelerle oluşturulan yeni yapı, işyerlerini iş güvenliği konusunda sürekli bir çalışmaya yöneltmiştir. Bunun doğal bir sonucu olarak da işyerlerinde oluşturulması gereken iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi çok daha önemli bir hal almıştır. Önceleri sembolik bir işleve sahip görülen bu örgüt ve elemanları artık, konunun ulaştığı nokta ve yaratılan sorumluluklarla çok daha işlevsel olmak zorundadır. Dolayısıyla gerek işyerlerindeki bu örgütlenmenin ve gerekse bu örgütün unsurlarının yapısının net olarak ortaya konulmasında büyük yarar bulunmaktadır²⁶⁵.

II. OHSAS 18001 SİSTEMİNİN ÇALIŞANLARIN KORUNMASI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi OHSAS 18001, işletmelerde verimlilik arttırma amacına yönelik olarak kullanılmaktadır. Sistem iş performansının bir parçası olmakla birlikte, sürekli iyileştirmeye yöneliktir. Bu anlamda sistemin planlama, uygulama, kontrol etme, önleme aşamalarında, tazmin edicilik bulunmamaktadır. Çalışanların uğradıkları zararlar karşılanmamaktadır. Etkili bir yönetim yapısı ve düzenlemeleri yerine getirmek için uygulanan güvenlik

²⁶⁴ Levent AKIN; “İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 54, Sayı: 1, 2005, s. 2.

²⁶⁵ A. k.; s. 4.

politikaları işletme amaçları doğrultusunda olup, işletmenin vizyon, değerleri, örgüt kültürüne yöneliktir. Etkin bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ile işletmede tehlikeleri en aza indirecek çalışan davranışları, bu doğrultuda çalışanların eğitimi gerçekleştirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi performans, denetim, ölçüm, kontrol etme evrelerini içermektedir. İşletmenin sağlık ve güvenlik yönetim modelidir²⁶⁶.

OHSAS 18001 işletmenin politikaları kapsamındadır. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminde ilgili sektörde gerekli yasal sorumluluklar işletme tarafından yerine getirilmesi ve bunların güncelleştirilmesi önemli bir nitelik olsa da, bu belgeye sahip olmuş işletme için tüm yasal sorumlulukların yerine getirildiği anlamı taşımamaktadır. Sistemin tarafları, çalışanlar, taşeronlar, yönetim, yerel otoriteler, hissedarlar ve ziyaretçilerdir. Bu sistem için tazmin edicilik özelliği bulunmadığından devlet yer almamaktadır. Çünkü tazmin edicilik sosyal sigorta uygulamasıdır ve devlet eliyle uygulanan bir sistemdir²⁶⁷. Sistem sadece işletmeye uygun sağlık ve güvenlik politikasının uygulanması için bir araç niteliği taşımaktadır.

Tazmin edicilik unsuru sosyal sigortalarda olduğu için, OHSAS 18001 sistemi ile bir kıyaslama yapılacak olursa sistemin özellikleri aşağıdaki gibi olmaktadır:

OHSAS 18001, gönüllük esasına dayalıdır. Sosyal sigortalar, tarafların zorunlu katılımına dayanmaktadır. OHSAS 18001 sistemi işletme odaklı bir sistem olmasına karşın sosyal sigortalar devletin sosyal politika uygulama araçlarındandır.

OHSAS 18001, çalışanların işyerinde karşılaşılabilecekleri riskleri önleme ve bu riskleri en aza indirme amacı taşımaktadır. Sosyal sigortalar, riskleri önleme ilkesini kapsamına almakla birlikte, çalışanların karşılaştıkları iş kazası ve meslek

²⁶⁶ S. RAMROOP, J.J. McCARTHY, K. NAIDOO; “Successful Occupational Health And Safety:A Management Perspective”, Proceedings: 8th World Congress on Environmental Health, Document Transformation Technologies, 22-27 February 2004, Durban, South Africa, s. 6.

²⁶⁷ Tahsin ALTINOK; “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Değerlendirme Serileri Genel Tanıtımı”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, Bildiriler Kitabı, Makine Mühendisleri Odası, Ankara, 2001, s. 142.

hastalıkları durumunda da çalışanlara gelir sağlama ve sosyal yardım amacı taşımaktadır. Ayrıca çalışanların tedavi masraflarını üstlenmektedir. OHSAS 18001 sisteminin tarafları arasında devlet yoktur. Çünkü OHSAS yasal bir düzenleme değildir. Sosyal sigortalar, işçi-işveren ve devlet katılımına dayanmaktadır.

Sosyal sigortalar, sosyal güvenlik bu anlamda sosyal devlet kapsamında önem taşımaktadır. Sosyal güvenlik, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasını da kapsamına alan, hastalık, sakatlık, yaşlılık, ölüm, aile yardımları, analık ve işsizlik gibi sosyal güvenlik sisteminin dokuz temel alanını kapsayan unsurları sosyal sigortaları kapsamaktadır. Çalışanlar hasta olduklarında bakım giderlerinin karşılanması ya da çalışılmayan günlerin karşılanması yine sigortalar aracılığıyla karşılanmaktadır²⁶⁸.

Örneğin sosyal sigorta türlerinden iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası iş kazası ve meslek hastalıklarının sonuçlarını, bu anlamda bu risklerle karşılaşan işçilere ve ölümleri halinde yakınlarına yapılacak parasal ve sağlık yardımlarını düzenlemektedir. Sistem, önleyicilik ve tedavi ve zararları giderici özellik taşımaktadır. Diğer yandan iş sağlığı ve güvenliği toplumsal boyutları olan bir sorundur ve devleti bu aşamada yakından ilgilendirmektedir. Devletin genel düzeyde alacağı önlemler yanında, mevzuat hükümlerinin de etkin bir biçimde uygulanması için denetleme görevi de vardır²⁶⁹. Ancak OHSAS sisteminin bağımsız denetime tabi olması iş sağlığı ve güvenliği politikasının etkin bir şekilde uygulanmasını etkilemektedir. Çünkü sistemde işverenlerin uyması gereken herhangi bir yasal zorunluluk bulunmamaktadır.

İş kazası ve meslek hastalıklarının işletmeler bakımından sonuçları değerlendirildiğinde, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşanan kayıpların yanı sıra, işgücü kayıpları, tedavi giderleri açısından da etkileri dikkat çekmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve zararlarının her yönden azaltılmasına katkı sağlamak için işgücü piyasasında da dikkat edilmesi gereken unsurlar bulunmaktadır. İstihdamın değişen yapısı ve küçük işletmelerde gerekli

²⁶⁸ KORAY; Politika, s. 202.

²⁶⁹ GÜZEL, OKUR; s. 225-226.

önlemlerin alınması gerekmektedir. Özellikle büyük işletmeler sağlık güvenlik sistemleri uygulama alanı bulsa da, asıl sorun, asıl işin bir bölümüne yardımcı işlerde, alt işverene bağlı olarak çalışan işçiler için önem taşımaktadır²⁷⁰. Büyük işletmeler OHSAS 18001 yönetim sistemini işyerinde uygulasa da, çalışanlar için sosyal güvenlik, sosyal sigortalardan yararlanma olanağı bulunsa da, alt işverene ait çalışanlar için bu durumun olmadığı görülmektedir. Küçük işletmelerde herhangi bir iş sağlığı ve güvenliği politikası uygulanmamaktadır. Ancak etkin bir güvenlik politikası işverenlere ait devletin müdahalesinde uygulama olanağı bulmaktadır.

Sosyal sigortalar, sosyal adalet ve sosyal güvenliğin gerçekleştirilmesi amacına hizmet etmekte ve insan onuruna yakışır bir yaşam düzeyi hedeflemektedir. Bu anlamda, sosyal koruma, dayanışma, sosyal denkleştirme ilkelerine dayanmaktadır. Toplumda denge halinin sürdürülmesi amacı taşımaktadır. Sosyo-ekonomik yönden maddi yardıma ihtiyacı olan çalışanlara sağlık ve parasal yardımların yapılması sosyal koruma ilkesinin bir özelliğidir. Bu anlamda devlet ihtiyacı olanlara koruma hizmeti sunmaktadır²⁷¹.

OHSAS 18001 sisteminin şartlarını yerine getiren bir işletme, işletmede iş sağlığı ve güvenliği bilincini oluşturmakta ve çalışanların sağlık korumasını hedeflemektedir. Sosyal sigortalar ve bu kapsamda sosyal güvenlik alanında toplumsal bir amaca ulaşmayı hedeflememektedir. Sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yasal düzenlemelerle etkin bir şekilde uygulanmaya başladığı da dikkate alınırsa bunu yapacak olan devlettir²⁷².

²⁷⁰ Murat GÜVERCİNCİ, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Yeni Dönem”, Tisk İşveren Dergisi, Sayı: 9, Haziran, 2005, s. 30.

²⁷¹ TUNCAY; s. 130.

²⁷² BÜYÜKUSLU, Yeşil, s. 25.

SONUÇ

Küreselleşme sürecinin etkisi ile yeniden şekil alan üretim biçimindeki uygulamalar sağlık güvenlik alanında da etkisini göstermiştir. Süreçte kuralsızlaştırma hareketlerinin etkisi sağlık ve güvenlik politikalarında devletin etkinliğini azaltmış, bu durum çalışanların korunmasını olumsuz bir şekilde etkilemiştir. Etkin bir güvenlik politikasının uygulanması sağlık ve güvenlik yönetim sistemi sertifikasına sahip olmakla kıyaslanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sertifikasına sahip olmak, çalışan odaklı bir sistemden işletme odaklı bir sisteme geçişi de beraberinde getirmiştir.

OHSAS 18001 standardı, işletmelerin, ekonomik ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik amaçlarına ulaşabilmeleri konusunda yardımcı olmak için, diğer yönetim gerekleriyle bütünleştirilmiş olan etkin bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin başlıca unsurlarını sağlama amacıyla düzenlenmiştir. Bu sayede, işyerinde çalışan işçilerin korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ortaya çıkan iş günü kayıpları azalacak, dolayısıyla üretim korunacak ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının işçiye verdiği güvenle verimlilikte artış olacaktır. Bu anlamda işletmenin asıl amacı olan karlılık da gerçekleştirilmiş olacaktır. Günümüzde OHSAS 18001 sistemini dünyada 80 ülkede 16 bin işletme uygulamaktadır. Belgeye sahip olan işletmeler piyasa rekabetinde avantaj sağlamakta ve firma imajları kamuoyunda olumlu bir etki yaratmaktadır. Çalışanlar, müşteriler, hissedarlar ve tedarikçiler ile genel olarak işletmelerle doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili olan bütün kesimlerin duyarlılığı önemli hale gelmektedir. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması işletmelerin topluma karşı sorumluluğu olarak da tanımlanmaktadır.

İşletmelerde karar verici konumda olan yöneticiler, işletmenin çeşitli faaliyetlerindeki başarısızlıklarından ve meydana gelen kazalardan, gelecekte meydana gelecek riskli durumları tahmin ederek gerekli önlemleri almaktadırlar. Sağlık ve güvenlik politikaları bu anlamda işletmenin idari bölümüne bırakılmıştır. Üst yönetim bu konuda karar almaktadır. İşletmeler, hızla değişen ve karmaşıklaşan çevre koşullarına üretim performansına anında müdahale edebilecek şekilde ürün

yaşam döngüsü ve üretim hızı süreçlerine anında cevap verebilmek zorundadır. OHSAS 18001 bu anlamda sadece işletme kapsamında, işyerinde uygulanan bir sistemdir.

Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği politikalarının işletme politikaları gereğince uygulanması çalışanların haklarında da gerilemelere yol açmıştır. Çünkü OHSAS 18001 sistemi sadece işletmeye uygun sağlık ve güvenlik politikasının uygulanması için bir araç niteliği taşımaktadır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği bir hak niteliğinde olup devlet tarafından sosyal güvenlik aracılığıyla sosyal politikanın gerçekleştirilmesine katkı sağlamaktadır. Çalışanlar sağlık ve güvenlik hakkını devletten talep edebilmektedir. Bu doğrultuda kaza ya da hastalık risklerine maruz kalmış bir çalışan bu durumu telafi edici tazmin hakkına sahip olmaktadır. Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği sigortasına istinaden devletten uğramış oldukları kaza durumunda ya da maruz kalmış oldukları meslek hastalık riskine karşı sağlık yardımı almakta, tedavi masraflarını karşılamakta, çalışmadığı günler ya da ölüm durumunda yakınları için, mali yardım hakkına sahip olmaktadır. OHSAS 18001 bu noktada dikkat çekmektedir. Tüm bu tazmin edicilik ve çalışan haklarının gerilemesi burada önem taşımaktadır. Çünkü OHSAS sistemi işletme bakış açısı taşıdığı ve sistemin dayanağının risk yönetimi olması, çalışan hakları için işveren ya da devlete yükümlülük ya da sorumluluk sağlamamaktadır. Bununla birlikte sistemin yasal dayanağı olmadığı için devlet kapsamındaki denetimden de yoksundur.

Günümüzde, üretim aşmalarının dışsallaştırılması işletmeler tarafından maliyet avantajı sağladığı için gerçekleştirilmektedir. Üretim aşmalarının gerçekleştirildiği katma değer zincirindeki her bir işletme için OHSAS 18001 sistemi uygulanmamaktadır. Bu durumda, çalışanlar arasında da çalışma koşulları için eşitsizlik söz konusu olmaktadır. Ancak bu durum çalışanların sağlık ve güvenlik hakkı ve sosyal politikanın amaçları ile de bağdaşmamaktadır. Çünkü öngörülen çalışma koşulları ve sağlık ve güvenlik hakkı için, tüm çalışanların eşit koşullar altında olmasıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AARONSON, Susan Ariel, REEVES, James, “The European Response to Public Demands For Global Corporate Responsibility”, National Policy Association, USA, 2002.
- Adnan ÇELİK, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İgiad Yayınları İstanbul, 2007
- AKIN, Levent, “İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 54, Sayı: 1, 2005, s.1–60.
- AKKÖK, Ayşe; İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği, MPM Yayınları, Yayın No: 204, Ankara, 1977.
- AKSOY, Cezmi; İş Kazaları, Tanımı, Önemi, Nedenleri, İş Kazalarını Önleme Semineri, MPM Yayınları, Ankara, 1982.
- AKTAN, Coşkun Can, BÖRÜ, Deniz, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İgiad Yayınları, İstanbul, 2007.
- AKTAY, Nizamettin, “İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları”, Mercek Dergisi. Temmuz, 1999, s. 53–61.
- ALLI, O. Benjamin; Fundamental Principles of Occupational Health and Safety, International Labour Office, Geneva, 2001.
- ALPER, Yusuf; Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, Uludağ Üniversitesi Yayınları, Bursa, 1997.
- ALTINOK, Tahsin “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Değerlendirme Serileri Genel Tanıtımı”, İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, Bildiriler Kitabı, Makine Mühendisleri Odası, Ankara, 2001, s. 141–146.
- ANKER, Richard, CHERNYSHEV, Igor, EGGER, Philippe, MEHRAN, Farhad, RITTER, A. Joseph; Measuring Decent Work with Statistical Indicators, No: 2, International Labour Office, Geneva, October, 2002.
- ANSAL, Hacer, “Esneklik: Fordizmden Post-Fordizme Dönüşümün Anahtarı”, Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası (Petrol-İş), 1995–1996 Yıllığı, İstanbul, s. 647–660.
- ARI, Aylan, “Küreselleşme ve Kuralsızlaştırma”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 3, 2006, s. 23–30.
- ARICI, Kadir; İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Sargın Ofset Ltd. Şti. Ankara, 1999.

- ARPAÇAY, Betigül, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine Yönelik Bir Uygulama-(OHSAS -TS18001)” (Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi), DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.
- BACAK, Bünyamin, ŞAHİN, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan, Cilt: 55, Sayı: 1, 2006, s. 326–340.
- BALAY, Refik, “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 37, Sayı: 2, 2004, s. 61–82.
- BALCI, Yusuf, Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi, Alfa Yayınları, İstanbul, 1999.
- BALKIR, Z. Gönül, “Küresel Rekabete Uyum Aracı Olarak Hukuki Düzenlemeler”, Türkiye Ekonomisinin Sorunları Sempozyum Dizisi 2, Hukuksal Düzenlemelerin İstihdam Politikaları Üzerindeki Etkileri, 2008.
- BARADAN, Selim, “Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi, Cilt:8, Sayı: 1, Ocak, 2006, s. 87–100.
- BENACH, Joan, MUNTANER, Carles, SANTANA, Vilma, Employment Conditions And Health Inequalities, Final Report To The WHO, Employment Conditions Knowledge Network, September, 2007.
- BENITE, A.G., CARDOSO, F.F., The Implementation of Occupational Health and Safety Management Systems in One Construction Company in Brazil, International Labour Organization, Geneva, 2001.
- BIYIKOĞLU, Nadir, “Standartlar ve Türk Sanayinin Standardizasyon Faaliyetlerine Katılımı”, V. Ulusal Hidrolik Pnömatik Kongresi, 23–26 Ekim 2008, MMO Yayınları, s. 295–303.
- BOZKURT, Rüştü, “Esnek Birikim Sistemini Kavramak ve Rekabet Gücü”, Mercek Dergisi, Esneklik Özel Sayısı, Temmuz, 1999, s. 96–101.
- BS OHSAS 18001:2007, Business&Environment With ISO 14000 Updates, Vol: 19, Issue: 2, February, 2008, s. 13–14.
- BÜYÜKUSLU, Ali Rıza, “Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Sağlık, Güvenlik, Çevre (HSE) ve Kiplas’ın Çalışmalar”, TİSK İşveren Dergisi, Mayıs, 2002, s. 25–35.
- BÜYÜKUSLU, Ali Rıza, Avrupa Birliği **Yeşil** Dosyası: İşletme Sosyal Sorumluluğu (The Corporate Social Responsibility -CSR), TİSK İşveren Dergisi, Sayı: 3, Aralık, 2001, s. 24–27.

- CARSON, P. A., DENT, N.; Good Clinical, Laboratory, Manufacturing Practices, RSC Publishing, Cambridge, 2007.
- CENTEL, Tankut; Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 3041, İstanbul, 1992.
- CHEN, Chun-Yu, WU, Gwo-Sheng, CHUANG, Kai-Jen, MA, Chih-Ming, “A Comparative Analysis Of The Factors Affecting The Implementation Of Occupational Health And Safety Management Systems In The Printed Circuit Board Industry In Taiwan”, Journal Of Loss Prevention In The Process Industries, Science Direct, Vol.: 22, 2009, s. 210-215.
- COCKBURN, William, “Corporate Social Responsibility and Safety and Health at Work-Research”, European Agency for Safety and Health at Work, Belgium, 2004.
- ÇSGB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Kapsamı”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Yıl: 2 Sayı: 2, Ocak-Mart, 1999.
- De OLIVEIRA MATLAS, Joao Carlos, COELHO, A. Denis, “The Integration Of The Standards Systems Of Quality Management, Environmental Management And Occupational Health And Safety Management”, International Journal Of Production Research, Vol. 40, No. 15, May, 2002, s. 3857-3866.
- DEMİRBILEK, Tunç; İş Güvenliği Kültürü, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005.
- DEMİRCİOĞLU, Murat, CENTEL, Tankut, İş Hukuku, Beta Yayınları, 13. Bası, İstanbul, 2009.
- DEMİRCİOĞLU, Murat; Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2006.
- EKİN, Nusret, Endüstri İlişkileri, Beta Basım Yayım, 6. Bası, İstanbul, 1994.
- ELLWOOD, Wayne; Küreselleşmeyi Anlama Kılavuzu, Betül Dilan Genç (Çev.), Metis Yayınları, 1. Basım, İstanbul, 2002.
- EMHAN, Abdurrahim, “Risk Yönetim Süreci ve Risk Yönetimde Kullanılan Teknikler”, Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3, 2009, s. 209–219.
- ERDOĞDU, Seyhan, “İnşaat Kolunda İş Sağlığı ve Güvenliği”, Fişek Yayınları, Aralık, 2006, s.1–4.
- ERDUT, Tijen, “Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 4, Kasım, 2003.

- ERDUT, Tijen; “İşgücü Piyasasında **Enformelleşme** ve Kadın İşgücü”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:3, 2005, s. 11–49.
- ERDUT, Tijen; Çalışma **Yaşamının** Kalitesi, DİSK Yayınları, No: 54, Ankara, 2006
- ERDUT, Tijen; **Yeni** Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS), İzmir, 1998.
- ERDUT, Zeki, Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye, 2. Bası, DEÜ Yayınları, İzmir, 2003.
- ERDUT, Zeki; Küreselleşme Bağlamında **Uluslararası** Sosyal Politika ve Türkiye, Dokuz Eylül Yayınları, 2. Bası, İzmir, 2003.
- ERYİĞİT, Süleyman, “Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 4, Temmuz, 2000, s. 103–115.
- ESGİN, Ali, “Ulus Devlet Küreselleşmeye İlişkin Bazı Tartışmalar”, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 25, No: 2, Aralık, 2001, s. 185–192.
- ESPING-ANDERSAN, Gosta, REGINI, Marino, “Why Deregulate Labour Markets?” Oxford University Press, New York, 2002.
- EYCK, Kim Van, Flexibilizing Employment: An Overview, Seed Working Paper No: 41, International Labour Office, 2003.
- FREGONEZI, Marcos Antonio, ITANI, Alice, “The Demand for Education in Health, Safety and Environment Management: Expectations and Responses”, A Journal on Integrated Management of Occupational Health and the Environment, Vol. 3, No: 3, 2008, s. 1-30.
- GÜVEN, Sami; Sosyal Politikanın Temelleri, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2001.
- GÜVERCİN, C. Hüseyin, “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt: 57, Sayı: 2, 2004, s. 89–95.
- GÜVERCİNCİ, Murat, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Yeni Dönem”, TİSK İşveren Dergisi, Sayı: 9, Haziran, 2005, s. 28–33.
- Güzel Ali, Okur, Ali Rıza; Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, 10. Bası, İstanbul, 2004.
- HÄMÄLÄİNEN, Paivi, TAKALA, Jukka, SAARELA, Kaija Leena, “Global Estimates of Fatal Work-Related Diseases”, American Journal of Industrial Medicine, Vol: 50, 2007.
- HÄMÄLÄİNEN, Päivi, Kaija Leena, Saarela ve Jukka Takala, “Global Trend According to Estimated Number of Occupational Accidents and

Fatal Work-Related Diseases at Region and Country Level”, Journal of Safety Research, Vol. 40, 2009, ss. 125-139.

HANS, Captain, ROOS, Juergen; Port Safety and Health Audit Manual, International Labour Office, 2005.

HSE; National Statics, Health and Safety Statics 2008\9, A National Statics Publications, 2009.

<http://laborsta.ilo.org/STP/guest> (10.03.2010)

<http://www.gdrc.org/u-gov/risk.html> (18.04.2009).

HUDSON, Ruy; “New Geographies and Forms of Work and Unemployment and Public Policy Innovation in Europe”, Tidschrift voor Economische en Sociale Geografie. Vol. 93, No: 3, 2002, s. 316-335.

ILO, “**Governance**, International Law&Corporate Social Responsibility,” International Labour Office, Geneva, 2008.

ILO, “**Guidelines** on Occupational Safety and Health Management Systems ILO-OSH 2001”, International Labour Office, Geneva, 2001.

ILO, “**ILO Standards** on Occupational Safety and Health”, Report III, International Labour Office, 98th Session, Geneva, 2009.

ILO, “Safety Health and Welfare on Construction Sites: A **Training** Manual”, ILO, Geneva, 1995.

ILO, “**Safework**-Introductory Report 2008”, XVIII World Congress on Safety and Health at Work, Seoul, Korea, June, 2008.

ILO, **Toolkit** for Mainstreaming Employment and Decent Work, International Labour Office, Geneva, 2007.

ILO, **World** of Work, International Labour Office, No. 63, Geneva, August, 2008.

ILO; “**World** of Work, Beter Business, Multinationals and Decent Work,” International Labour Office, No: 62, Geneva, 2008.

IOMA’S SAFETY DIRECTOR REPORT, “Why Should You Care about OHSAS 18001?” Publisher: Lee Rath, Vol.: 2, Issue: 5, New York, May, 2002, s. 2-3.

IŞIKLI, Alpaslan, “Küreselleşme ve Endüstri İlişkileri”, 75. Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü, Küreselleşme ve Türk Endüstri İlişkileri, Türk Endüstri İlişkileri Derneği, IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, 24–25 Kasım 1994, Dedeman Oteli, İstanbul.

- JORGENSEN Tine Herreborg, "Towards More Sustainable Management Systems: Through Life Cycle Management and Integration", Journal of Cleaner Production, Science Direct, Vol. 16, 2008, s. 1071–1080.
- KAPAR, Recep; Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2005.
- KARAKAŞ, İsa; İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi. Adalet Yayınevi, Ankara, 2007.
- KAZGAN, Gülten; Küreselleşme ve Ulus Devlet: Yeni Ekonomik Düzen, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 1. Basım, İstanbul, 2000.
- KELLERSON, Hilary, "The ILO Declaration of 1998 on Fundamental Principles and Rights: A Challenge for the Future", International Labour Review, Vol. 137, No. 2, 1998.
- KIWEKETE, Hope Mugagga, "A South African Perspective; Protecting And Promoting Health At The Workplace", The Global Occupational Health Network (GOHNET), Issue No: 14, 2007/8.
- KORAY, Meryem, "Esneklik ya da **Emek** Piyasasının Küreselleşmesi", Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası (Petrol-İş), 1995–1996 Yıllığı, İstanbul, s. 747–772.
- KORAY, Meryem, "Görölmek İstenmeyen Gerçek: Sosyal **Refah** Politikaları ve Demokrasi İlişkisi", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2, 2005, s. 27–60.
- KORAY, Meryem; **Sosyal** Politika. Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000.
- KORKMAZ, Esfender, "Kayıtdışı İstihdam", TİSK İşveren Dergisi, Sayı: 5 Şubat, 2001, s. 19–21.
- KURU, Onan, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar", TİSK İşveren Dergisi, Sayı: 8, Mayıs, 2000, s. 5–6.
- LECTURE NOTES, Health and Safety Management Systems, s. 7 <http://www.hse.gov.uk/quarries/education/topic4.htm> (15.03.2010).
- MAHİROĞULLARI, Adnan, "Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeninin Gelişme Aşamaları ve Temel Özellikleri", Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan İçinde, TÜHİS Yayını, Ankara, 2000.
- MORIN, Marie-Laure; "Labour Law and New Forms of Corporate Organization," International Labour Review. Vol.144, No.1, 2005, s. 5-30.
- MUTER, Şener, "Esnek Çalışma", Mercek Dergisi Esneklik Özel Sayısı, Temmuz, 1999, s. 47–49.

- O'CONNELL, Robin, "Making the Cases for OHSAS 18001", Occupational Hazards, June, 2004, s. 32-33.
- ODAMAN, Serkan "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi", Mercek Dergisi, Sayı: 39, Yıl: 10, Temmuz, 2005, s. 131-143.
- OHSAS 18001&18002, Standards Developments, Professional Safety, October, 2008, s. 22-27.
- OLIVEIRA, Otavio Jose De, OLIVEIRA, Alessandra Bizan De "Guidelines For Implementing Occupational Health And Safety Systems in Industrial Companies", POMS 19th Annual Conference La Jolla, California, U.S.A., May 9 to May 12, 2008, s. 1-22.
- ÖZDİLEK, Ali Osman, "Küreselleşen Standart Dünya Ya Da Standartlaşan Küresel Dünya: Neoliberal Ekonomik Sistemde Uluslararası Standartlar Hakkında Bir Görüş", http://www.turkhukusitesi.com/makale_297.htm (03.03.2010).
- ÖZER, Mevlüt; Tekdüzen Muhasebe Sistemi Sermaye Piyasası Mevzuatı ve 3568 Sayılı Kanun Kapsamında Denetim (I), Özkan Matbaacılık, Ankara, 1997.
- ÖZKILIÇ, Özlem, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Ankara, 2005.
- ÖZŞUCA, Şerife TÜRCAN, "Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik Krizi", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt:58, No:2, Nisan-Haziran, 2003, s. 133-152.
- ÖZVERİ, Murat, "İşçi Sağlığı İş Güvenliği", Selüloz-İş Dergisi, Sayı: 64, Temmuz, 2000.
- RAMROOP, S., J. J. McCARTHY, J. J., NAIDOO, K. "Successful Occupational Health and Safety: A Management Perspective", Proceedings: 8th World Congress on Environmental Health, Document Transformation Technologies, 22-27 February 2004, Durban, South Africa.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat; İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.
- SANTOS, E. F., SILVA, C.E.S., VILELA, R.A.G., "Evaluation of an Ergonomy Program Developed Based on the OHSAS 18001: 1999" <http://www.ergobrasil.com/loja/arquivos/pastas/2/10.pdf> (05.04.2009).
- SAPANCALI, Faruk, "Küreselleşme Bağlamında Çocuk İstihdamı ve Önlenmesine Yönelik Çabalar", CMİS Dergisi, Sayı: 4, Cilt: 16, 2002, s. 18-30.

- SAPANCALI, Faruk, “Yeni Dünya Düzeni ve Küresel Yoksulluk”, DEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, 2001, s. 115–140.
- SELAMOĞLU, Ahmet, “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 2, 2004.
- SMITH, David, “OHSAS 18001 Provides MS Approach for Occupational Health and Safety”, ISO Management Systems, July-August, 2008, s. 32-35.
- SÜMER, Haluk Hadi; İş Hukuku, Mimoza Yayınları, 14. Baskı, Konya, 2008.
- SÜZEK, Sarper, “İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 6, 2005.
- ŞEN, Sabahattin; Taşeronluk ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları, No: 14, Kasım, 2002.
- ŞENSES, Fikret, Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk, İletişim Yayınları, Ankara, 2001.
- TAGRAF, Hasan, “Küreselleşme Süreci ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi”, C. Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, 2002. s. 33–47.
- TAKALA, J.; Introductory Report: Decent Work- Safe Work, International Labour Office, XVIth World Congress on Safety and Health at Work, Vienna, 27 May 2002.
- TAN, Namık, “AB Sürecinde Çalışma Hayatında Yapılması Gereken Yükümlülükler”, TÜRK-İŞ Dergisi, Sayı: 364, Aralık 2004.
- TAN, Oktay, “İş Kazalarının İşverene Maliyeti”, Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları 1. Sempozyumu, Meska, 23–25 Ekim 2009, İstanbul.
- TAN, Oktay, İş Kazalarının İşverene Maliyeti, Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu Bildiriler, 28 Nisan–1 Mayıs 2004 İstanbul Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara.
- TANRITANIR, Nuray; “Türkiye ve Avrupa Birliği’ndeki Sağlık Politikaları ve Göstergelerinin Karşılaştırılması”, Devlet Planlama Teşkilatı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 1997.
- TEMİZ, Hasan Ejder, Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri (Yayınlanmamış Doktora Tezi), DEÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2003.

- TENENBAUM, J. David, "Focus-Short-Circuiting Environmental Protections?" Environmental Health Perspectives, Vol. 111 Number: 5, May, 2003, s. 278-283.
- The ISOCARP-JAPA, "World Planning Congress Notes", Ogaki, Japan, 17-20 September 1997,
- TOGAN, Sübidey, "Türkiye'de Kayıt dışı istihdamın Boyutları, Temel Sebepleri ve Çözüm Önerileri", TİSK İşveren Dergisi, Sayı: 5, Şubat, 2001, s. 22–25.
- TOKOL, Aysen; Sosyal Politika, Vipaş A.Ş., Bursa, 2000.
- TUNCAY, A. Can, EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncelleştirilmiş 11. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2005.
- TUNCAY, A. Can; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 10. Bası, İstanbul, 2002.
- TURAN, Ali, MÜEZZİNOĞLU, Arif "Risk Değerlendirme Yöntemleri", Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2006, s. 32–36.
- UĞUR, Suat; Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, TİSK Yayınları, No: 244, Haziran, 2004.
- UNDP; "United Nations, Human Development Report 1999", UNDP, Oxford University Press, New York, 1999.
- UNDP; "United Nations, Human Development Report 2000", Oxford University Press, New York, 2000.
- UYANIK, Yücel "Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları", Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı: 10–2, 2008, s. 209–224.
- UYANIK, Yücel, "İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme", Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan, Kamu-İş Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003, s. 536–549.
- WHO, "Occupational Health A manual For Primary Health Care Workers", World Health Organization, Regional Office for the Eastern Mediterranean, Cairo, 2001.
- WILSON, J. Donald, TAKAHASHI, Ken, SAKURAGI Sonoko, YOSHINO Masako, HOSHUYAMA, Tsutomu, IMAI, Teppei, TAKALA, Jukka, "The Ratification Status of ILO Conventions Related To Occupational Safety And Health And Its Relationship With Reported Occupational Fatality Rates", Journal Of Occupational Health, Vol. 49, 2007.
- YAVUZ, Arif, "Çalışma Süresi Esnekliği ve Türleri", Mercek Dergisi Esneklik Özel Sayısı, Temmuz, 1999, s. 88–95.

YAVUZ, Salih Tanju, “İç Kontrol Fonksiyonun Bileşenleri”, Bankacılık Dergisi, Sayı: 13, 2002, s. 39–56.

YILMAZ, Fatih, “Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, Yıl, 2009, s. 45–72.

YİĞİT, Abdulvahap; İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, Aktüel Yayınları, Mart, 2005.

ZWETSLOOT, Gerard I. J. M., “From Management Systems to Corporate Social Responsibility” Journal of Business Ethics, Kluwer Academic Publishers, Vol. 44, Netherlands, 2003, s. 201-207.