

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

**ÇALIŞANLARIN YÖNETİME KATILMASI ALANI
OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

Göksel UÇAK

Danışman
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR

2011

YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI

2005800147

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Göksel UÇAK
Tez Başlığı : Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

Savunma Tarihi : 30.12.2010
Danışmanı : Prof.Dr.Mustafa Yaşar TINAR

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Prof.Dr.Mustafa Yaşar TINAR	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Doç.Dr.Serkan ODAMAN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Fevzi DEMİR	YAŞAR ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliği (X)
Oy Çokluğu ()

Göksel UÇAK tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "**Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği**" başlıklı Tezi () / Projesi () kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU
Enstitü Müdürü

Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

/ /

Göksel UÇAK

İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

Göksel UÇAK

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Programı

Tezin konusu Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği'dir. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, yönetime katılma ve iş sağlığı ve güvenliği konuları kavramsal olarak ele alınmış; tarafları, önemleri ve yararları konularına değinilmiştir.

İkinci bölümde, yönetime katılım ile iş sağlığı ve güvenliği kavramları arasındaki ilişkiye vurgu yapılarak, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine katılımı, ülke örnekleri ve Türkiye örneği ışığında ulusal ve işyeri düzeyinde ele alınmıştır. Mevzuatla çerçevesi çizilmiş ulusal düzeydeki konsey tarzı oluşumlar ile işyeri düzeyindeki kurullar üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde ise, Türkiye'de ulusal ve işyeri düzeyinde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine katılımı, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yönetime Katılım, İş Sağlığı ve Güvenliği, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

ABSTRACT

Master Thesis

Occupational Health and Safety As An Area of Co-Determination

Göksel UÇAK

**Dokuz Eylül University
Institute of Social Sciences
Business Economics and Industrial Relations Major Science Branch
Human Resources Programme**

The subject of the thesis is Occupational Health and Safety As An Area of Co-Determination. Thesis consists of three sections.

Definitions of Co-determination, occupational health and safety and also their sides, benefits and importances were evaluated in first section.

In the second section, emphasizing the relation between co-determination and occupational health and safety, workers' participation to occupational health and safety activities were studied with Turkey's and other countries models in national and workplace level. In the context of regulations, council type bodies at national level and committees at workplace level were mentioned in this section.

In the final section, workers' participation to occupational health and safety activities in Turkey at national and workplace level was evaluated in the context of National Occupational Health and Safety Council, Occupational Health and Safety Committee and draft proposal of the occupational health and safety act.

Key Words: Co-determination, Occupational Health and Safety, National Occupational Health and Safety Council, Occupational Health and Safety Committee

ÇALIŞANLARIN YÖNETİME KATILMASI ALANI OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
YEMİN METNİ.....	İİ
ÖZET.....	İV
ABSTRACT.....	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
KISALTMALAR.....	XI
GRAFİKLER LİSTESİ.....	XII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIII
EKLER LİSTESİ.....	XIV
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YÖNETİME KATILIM VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI

1.1. YÖNETİME KATILMA KAVRAMI.....	3
1.1.1. Tarihsel Gelişim.....	3
1.1.2. Tanım.....	5
1.1.3. Taraflar ve Konuya Yaklaşımları.....	6
1.1.3.1. İşçiler.....	7
1.1.3.2. Sendikalar - İşçi Temsilcileri.....	7
1.1.3.3. İşverenler.....	9
1.1.4. Yararları.....	10
1.1.4.1. Çalışanlar Açısından.....	10
1.1.4.1.1. Yabancılaşmaya Engel Olma.....	10
1.1.4.1.2. Dayanışma.....	11
1.1.4.1.3. Kişisel Olgunlaşma ve Doyum.....	11
1.1.4.2. Sendikalar Açısından.....	12
1.1.4.2.1. Çalışma Barışı.....	12

1.1.4.2.2. Yönetimsel Kapasite Artışı	13
1.1.4.2.3. Saygınlık	13
1.1.4.3. İşletmeye	13
1.1.4.3.1. Çalışma Barışı	14
1.1.4.3.2. İşçi Devri-Devamsızlığının Azalması ve Verimlilik Artışı	14
1.1.4.3.3. Değişiklikleri Benimsetme	15
1.1.4.3.4. İletişim Kolaylığı	16
1.1.4.3.5. Kararların Etkinliği	16
1.1.4.3.6. Denetim Kolaylığı	17
1.1.4.3.7. Eğitim	17
1.1.4.3.8. Demokratik Yönetim	18
1.1.5. Uygulanış Modelleri	18
1.1.5.1. Danışmalı Yönetim	19
1.1.5.2. Katılmalı Yönetim	20
1.1.5.2.1. Alanları	20
1.1.5.2.1.1. Ekonomik Alan	21
1.1.5.2.1.2. Sosyal Alan	21
1.1.5.2.1.3. Teknik Alan	21
1.1.5.2.2. Biçimleri	22
1.1.5.2.2.1. Temsilci Yoluyla Katılma	22
1.1.5.2.2.2. Sendikal Katılma	22
1.1.5.2.2.3. Gönüllü Katılma	22
1.1.5.2.2.4. Birlikte Yönetim	23
1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG) KAVRAMI	23
1.2.1. Tarihsel Gelişim	23
1.2.2. Kavramsal Çerçeve	26
1.2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	26
1.2.2.1.1. İş Sağlığı	28
1.2.2.1.2. İş Güvenliği	29
1.2.2.2. Dar ve Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği	29
1.2.2.2.1. Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği	30
1.2.2.2.2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği	30

1.2.3. <i>Taraflar</i>	30
1.2.3.1. İşçi	31
1.2.3.2. İşveren	32
1.2.3.3. Devlet	34
1.2.3.4. Sendikalar	35
1.2.4. <i>İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ekonomik ve Sosyal Boyutu</i>	35
1.2.4.1. Ekonomik Boyut	36
1.2.4.1.1. İşçi Açısından	36
1.2.4.1.2. İşveren Açısından	37
1.2.4.1.3. Devlet Açısından	38
1.2.4.2. Sosyal Boyut	40

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİNE ÇALIŞANLARIN KATILIMI

2.1. YÖNETİME KATILMA VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	42
2.2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE BİLGİLENDİRME VE DANIŞMA HAKLARI ÇERÇEVESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİNE ÇALIŞANLARIN KATILIMI	43
2.3. ULUSAL DÜZEYDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİNE KATILIMI	48
2.3.1. <i>Avustralya Güvenli İş Kurulu Örneği</i>	48
2.3.1.1. İşlevleri	49
2.3.1.2. Üye Yapısı	50
2.3.2. <i>Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi</i>	51
2.3.2.1. Genel Olarak	51
2.3.2.2. Üye Yapısı	53

2.3.3. Diğer Ulusal Düzeyde Katılım Örnekleri	55
2.3.3.1. Çalışma Meclisi.....	55
2.3.3.2. Ekonomik ve Sosyal Konsey	57
2.4. İŞYERİ DÜZEYİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİNE KATILIMI.....	60
2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları.....	60
2.4.1.1. Genel Olarak	61
2.4.1.2. Ülke Örnekleri.....	61
2.4.1.2.1. Kanada.....	62
2.4.1.2.1.1. Kurulun Kurulması, Oluşumu ve Temsilcilerin Seçimi.....	62
2.4.1.2.1.2. Kurulların Görev, Yetki ve Faaliyetleri	63
2.4.1.2.2. Fransa	65
2.4.1.2.2.1. Kurulun Kurulması, Oluşumu ve Temsilcilerin Seçimi.....	66
2.4.1.2.2.2. Kurulların Görev, Yetki ve Faaliyetleri	67
2.4.1.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları	70
2.4.1.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları 70	
2.4.1.3.2. 4857 Sayılı Kanun Uyarınca Çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik.....	71

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DEKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÇALIŞANLARIN KATILIMI AÇISINDAN İNCELENMESİ VE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ULUSAL DÜZEY	79
3.1.1. Kapsam ve Katılım Düzeyi Açısından.....	80
3.1.2. Kararlar Açısından	80
3.1.3. Görevler Açısından	81
3.1.4. Soru Formunun Değerlendirilmesi	82
3.2. İŞYERİ DÜZEYİ	85

3.2.1. <i>Kapsam ve Katılım Düzeyi Açısından</i>	86
3.2.2. <i>Kararlar Açısından</i>	87
3.2.3. <i>Görevler Açısından</i>	87
3.2.4. <i>Soru Formunun Değerlendirilmesi</i>	88
3.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU TASARISI TASLAĞININ ÇALIŞANLARIN KATILIMI AÇISINDAN İNCELENMESİ.....	91
SONUÇ VE ÖNERİLER	95
KAYNAKLAR	97
EKLER.....	103

KISALTMALAR

İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
OSHA	European Agency for Safety and Health at Work (Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı)
EIRO	European Industrial Relations Observatory (Avrupa Endüstri İlişkileri Gözlemevi)
AGİK	Avustralya Güvenli İş Kurulu
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (İş Sağlığı, Güvenliği ve Çalışma Koşulları Kurulu)
AB	Avrupa Birliği
EU15	Avrupa Birliği Üyesi 15 Ülke (Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz, İspanya, İsveç, İngiltere)
md.	madde
s.	Sayfa No
vb.	Ve Benzeri
a.g.e.	Adı Geçen Eseri

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: İş Kazası Sayıları (1997-2006)	s.39
Grafik 2: Meslek Hastalıkları Sayıları (1997-2006)	s.39
Grafik 3: İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Ölüm Sayıları	s.39
Grafik 4: İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Kaybedilen İşgünü Sayıları	s.40

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Üye Yapısı

s.54

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Ulusal Düzeyde Soru Formu	s.103
Ek 2: İşyeri Düzeyinde Soru Formu	s.105

GİRİŞ

Endüstrileşme beraberinde işyerlerinde ve çalışma hayatında önemli değişiklikleri getirmiştir. Endüstrileşme sonrası yaygınlaşan makinelerin, karmaşık üretim süreçlerinin işletme yönetimlerini ve çalışanları olumsuz etkilemesi ve bu olumsuzlukların giderilmesine yönelik arayışlar günümüz modern yönetim anlayışlarının ve düzenlemelerin doğmasına neden olmuştur.

Çalışanların yönetime katılımı ile iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının da endüstrileşme sonrası önem kazanarak, ortaya çıktıkları söylenebilecektir. Bu iki kavram özellikleri, yararları ve önemleri noktasında birbirleriyle kesişmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanların yönetime katılması, yönetime katılmanın özel bir alanı olarak karşımıza çıkmaktadır ve yönetime katılmanın faydalarının iş sağlığı ve güvenliği üzerinde etkili olmasını sağlamaktadır.

Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konularında yönetime ulusal ya da işyeri düzeyinde katılabileceklerdir. Söz konusu katılım, mevzuatla düzenlenebileceği gibi, gönüllülük esasına dayalı da olabilecektir.

Çalışmada incelenen ülke örneklerinde ve Türkiye’de, ulusal ve işyeri düzeyinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularına katılımın mevzuatlar çerçevesinde düzenlenmiş olduğu görülecektir. Bunun dışında kalite çemberleri, toplam kalite yönetimi, çalışma grupları gibi işletmeden işletmeye yapısı değişiklik gösteren, gönüllülük esasında dayalı katılım mekanizmalarından da bahsetmek mümkündür, ancak tek düzelik göstermemesi sebebiyle çalışmada değinilmemiştir.

Ulusal düzeyde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine katılmada konsey tipi yapılanmaların varlığı dikkati çekmektedir. Çalışanların dolaylı olarak, üyesi oldukları sendikaların üst örgütlenmeleri ile katılım sağladıkları görülmektedir. Diğer taraftan konsey kararlarının ve önerilerinin bağlı oldukları kamu üst kurumunca onayı olmadan bağlayıcılığı yoktur.

İşyeri düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine çalışanların katılımında iş sağlığı ve güvenliği kurullarından bahsetmek mümkündür. Mevzuatla belirlenmiş asgari işçi sayısını bünyesinde barındıran işyerlerinde kurullar oluşturulmakta, üyeleri arasında çalışan temsilcisi yer almaktadır. Kurulun ilgili mevzuata uygun verdiği tüm kararlar işvereni bağlamakla, kararları ve tutanakları müfettişlere etki etmektedir.

Ulusal ve işyeri düzeyinde görülen bu katılımlar temsilciler aracılığıyla, dolaylı olarak olmaktadır. Bunun dışında çalışanların doğrudan katılım olanağı olarak değerlendirilebilecek olan iş sağlığı ve güvenli konularında riskleri, tehlikeleri belirtme ve bunların giderilmesini talep etme gibi düzenlemeler de karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma bahsi geçen konular üzerine yoğunlaşmakta, bu çerçevede üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, yönetime katılma ile iş sağlığı ve güvenliği kavramları, tarafları, yararları ve önemleri ile ele alınmaktadır. İkinci bölüm, iki kavram arasında ilişki kurarak, mevzuatla çerçevesi çizilmiş ulusal ve işyeri düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine katılım olanaklarını ülke örnekleri ve Türkiye örneği ışığında ortaya koymaktadır. Üçüncü bölümde ise, Türkiye’de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine katılımı ulusal ve işyeri düzeyinde değerlendirilmekte, yapılan araştırmanın sonuçları ortaya konarak öneriler sunulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

YÖNETİME KATILIM VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI

1.1. YÖNETİME KATILMA KAVRAMI

Çalışanların yönetimde yer alarak görüşlerini beyan etmeleri günümüzde birçok işyerinde çeşitli şekillerde uygulanmaktadır. Yönetime katılma olarak adlandırılan bu olgu tarihsel gelişim, tanım, taraflar, yararlar ve uygulanış modelleri başlıkları altında incelenecektir.

1.1.1. Tarihsel Gelişim

Çalışanların günlük yaşamlarının önemli bir kısmını geçirdikleri işyerlerinde, çalışma eyleminin dışında, yönetime katılmaları da günümüzde pek yadırganmaması gereken bir olgudur.

Bugün yönetime katılma birçok nedenden işyerlerinde uygulanıyor olmasına rağmen, ilk kez ortaya çıkışını endüstri devrimine 18. yüzyıla dayandırmak mümkündür. Makineleşmeyle birlikte fabrikalar artık işyerleri haline gelmiş; dönemin ağır çalışma koşullarını içeren olumsuzlukları çalışanları, ağır çalışma koşulları başta olmak üzere birçok olumsuzluğu örgütlü veya örgütsüz olarak düzeltme yönünde harekete geçirmiştir.

Örgütlü hareketler, sendikaların oluşmasına neden olmuştur. Sendikalar aracılığıyla çalışanlar, olumsuzlukları yok etme, haklarını elde etme çabası içine girmişlerdir. Haklarını elde etmenin en iyi yollarından biri olarak da işletmelerde yönetimine katılmayı benimsemişlerdir.

Endüstri devriminin olumsuzlukları sadece çalışanlar için değildir. İşletme için de olumsuzluklar beraberinde getirmiştir. Makineleşme, kitle üretimleri vb. nedenlerle artık yönetim zorlaşmış, verimlilik düşüşleri yaşanmıştır.

Verimlilik düşüşlerinin ise; çalışanların işletme içerisinde daha istekli çalışmasıyla, yönetim sürecinin içine katılmasıyla aşılmasının mümkün olacağı görülmüştür. Bu durum çalışanları işletmelerde yönetime katılmayı getirmiş; çalışanları isteklendirme ve işletme verimliliğini artırma yöntemlerinden birisi olduğunu göstermiştir.

Büyümüş ve hızla gelişmiş işletmelerin yönetiminin az sayıda yöneticiyle değil, çalışanların da yönetime katılmasıyla yani, yönetimin paylaşılmasıyla mümkün olabileceği anlaşılmıştır.

Bir diğer yönetime katılmayı gündeme getiren gelişme hümanist gelişmelerdir. İnsan unsuruna değer veren, toplumsal bir varlık olduğunu benimseyen görüşler, çalışanların yönetime katılmasını destekler nitelikte olmuştur.

“Yönetime katılma temelde iki arayışı yansıtmaktadır: Birincisi, gelişmiş batı toplumlarının vardıkları demokrasi anlayışının bir uzantısı olarak gündeme gelen endüstriyel demokrasi arayışları olmakta, ikincisi işyerlerinde yönetimin etkinliğini artırma amacına yönelmektedir. Bunlardan ilki sosyal refah devleti ve çoğulcu demokrasilerin kaçınılmaz bir sonucu, ikincisi yönetim ideolojilerindeki gelişmelerin bir ürünü olmaktadır.”¹

Artık günümüzde, değişen piyasa koşulları, artan rekabet ve ilerleyen teknolojiyle karşı karşıya kalan çok sayıda işletme başarıya ulaşmak için yalnızca

¹ KORAY Meryem , **Endüstri İlişkileri**, İzmir, 1996, s. 45.

sermaye ve teknolojik ilerlemenin değil, aynı zamanda işgörenlerin yönetime katılma tarzında da değişikliklerin gerekli olduğunu anlamaya başlamıştır.²

1.1.2. Tanım

Çok değişik düzeylerde yer alan, değişik konuları kapsayan, değişik yöntem ve mekanizmalarla işleyen yönetime katılma uygulamalarının tümünü yönetime katılmanın birer örneği olarak düşünmek yanlış olmayacaktır. Bu durum yönetime katılmaya ilişkin çok sayıda tanımı da beraberinde getirmektedir. Yapılan tanımlar yönetime katılmanın farklı yönlerine vurgu yapmaktadır.

SABUNCUOĞLU ve TÜZ, yönetime katılmayı genel olarak şöyle tanımlamaktadır; “Yönetime katılma, örgütün alt kademelerinin kararlarda veya örgütteki gelişmelerde herhangi bir şekilde söz hakkının olmasıdır.”³

DİCLE'nin işgören temsilcilerini ön plana çıkardığı tanımı şöyledir; “Yönetime katılma, bir işletmede çalışan işgörenlerin temsilcileri aracılığı ile o işletmede alınan ve kendilerini etkileyen tüm kararlara söz ya da oy hakkı ile katılmalarıdır.”⁴

KORAY'ın işçilerin hangi konularda yönetime katılacağını vurgulayan tanımı; “Yönetime katılma, genel olarak, işçilerin kendilerini ilgilendiren kararlarda etkin olmalarıdır.”⁵

FİŞEK'in işyeri sınırları içerisindeki işçi – işveren işbirliğini barındıran tanımı; “Yönetime katılma, sınırları özel mülkiyetçe ve genel amacı da emek verimliliğinin artırılmasıyla belirlenmiş bir alanda, taraflara karşı görelî

² GÜNEY Salih, **Yönetim ve Organizasyon**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001, s. 258.

³ SABUNCUOĞLU Zeyyat, TÜZ Melek, **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitapevi, Bursa, 2001, s. 293.

⁴ DİCLE Atilla, **Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma**, ODTÜ, Ankara, 1980, s. 11.

⁵ KORAY, a.g.e. , s. 45.

bağımsızlığı varsayılan ortak organlar yoluyla, işçi-işveren işbirliğini kurumlaştıran özel bir yönetim şeklidir.”⁶

BAŞ ise, yaptığı tanımda yönetime katılmayı bir düşünce katkısı olarak nitelendirmiştir⁷.

Yönetime katılmanın farklı yönünü öne çıkaran yukarıdaki tanımlardan hareketle, her tanımın vurguladığı noktayı içeren bir tanımlama yapacak olursak; yönetime katılma, işletmede çalışan işgörenlerin doğrudan ya da temsilcileri aracılığıyla, işletme ile ilgili kararlarda veya kendilerini ilgilendirip etkileyen konularda, söz ya da oy hakkı aracılığıyla etkili olmalarıdır.

1.1.3. Taraflar ve Konuya Yaklaşımları

Katılımcı yönetim, yöneticinin kendi alanları ile ilgili işlerin nasıl yapılacağına ilişkin konularda kendisine rapor veren insanları, alınan kararların aktif iştirakçileri haline getirmektedir⁸. Bu aktif iştirakçiler, yönetime katılmanın taraflarını ifade etmektedir.

Diğer taraftan bir önceki bölümde yapılan tanımdan anlaşılacağı üzere yönetime katılmanın tarafları vardır. Tarafları işçiler, işletme sahibi olarak işverenler, dolaylı katılımında sendikalar ile işçi temsilcileri olarak ele alabiliriz. Uygulamada masa başında işveren temsilcileri (yöneticiler) de taraf sayılabilir.

Yönetime katılmanın taraflarından bir kısmı bu sürece olumlu baktığı gibi, doğaldır ki bir kısmı da olumsuz bakmaktadır. Tarafların yönetime katılmaya yönelik bakışlarına değinmek, konuyu daha iyi anlama noktasında yerinde olacaktır.

⁶ FİŞEK Kurthan, **Yönetime Katılma**, Türkiye ve Orta doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No. 158, Ankara, 1977, s. 58.

⁷ BAŞ İ. Melih, **“Katılımcı Yönetim”**, Tekstil İşveren Dergisi, Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi, Sayı 190, 1995, s. 23.

⁸ FULLER George, **Win Win Management**, Prentice Hall Press, London, 1998 s. 273.

1.1.3.1. İşçiler

Yönetime katılmada temel taraflardan biri işçilerdir. Endüstri devriminin olumsuz çalışma koşullarının iyileştirilmesi için yönetime katılmanın bir yol olduğu düşünüldüğünde işçiler yönetime katılarak ücretleri, çalışma ortamı ve koşulları gibi konularda daha doğru kararların alınmasına vesile olabilecekler; bu yolla olumsuzlukları olumlu hale getirebileceklerdir.

Günümüzde çalışanlar, işyerinde sadece mal veya hizmet üretimi yapmamakta aynı zamanda yönetsel süreç ve kararlarda da söz sahibi olmakta; hem kendilerine hem de işverenlerine birçok fayda sağlamaktadırlar.

Diğer taraftan günümüzde insan unsurunun ön plana çıkması, işletmelerde ve yönetimlerinde taraf olarak işçileri daha da önemli hale getirmiştir. İşçiler yaptıkları işle ilgili, her gün içinde bulunmalarından kaynaklanan, engin bir bilgi ve deneyim birikimine sahiptir. Bu birikim, iyileştirme, geliştirme vb. amaçlı yaptıkları işlere dair birçok fikre ve öneriye zemin hazırlamaktadır. Zamanımızda işletmeler, işçilerin bu bilgi ve deneyim birikimini yasal düzenlemeler gereği ya da kendi istekleriyle gönüllü olarak kullanmaktadırlar.

İşçiler yönetime doğrudan söz ya da oy hakkı aracılığıyla katılabilecekleri gibi, temsilcileri yoluyla dolaylı biçimde de katılabilirler. Bu durumda yönetime katılmanın tarafları olarak sendikalar ile işçi temsilcileri devreye girmektedir.

1.1.3.2. Sendikalar - İşçi Temsilcileri

Çalışanların doğrudan yönetime katılmamaları durumunda, onları temsilen sendikal örgütlenme var ise, sendikalar, sendikal örgütlenme yok ise, işçi temsilcilerinin söz konusu olacağını söyleyebiliriz.

Sendikalar, örgütlü oldukları işyerlerinde, üyesi işçileri ilgilendiren kararlarda etkili olma çabası içerisindedir. Bu çabalar, ücret gibi maddi konuların yanı sıra

çalışma koşulları, makine alımı gibi çalışanları ilgilendiren ya da ilgilendirebilecek yönetsel karar ve süreçlere yönelik olabilecektir.

Çalışanların dolaylı yönetime katılmalarında, çalışanların sendikalar yoluyla temsil edilememesi durumunda, işçilerin kendi aralarından seçtikleri bir temsilci aracılığıyla yönetime katılmaları söz konusu olmakta ve karşımıza işçi temsilcileri çıkmaktadır. Büyük ölçekli işletmelerde iş süreçlerine göre çalışanları temsil eden birden çok işçi temsilcisi olabileceği gibi, küçük ölçekli işletmelerde bütün işçileri temsil eden bir işçi temsilcisi olabilecektir. Buradan hareketle, yönetime katılmanın boyutu ve işletmenin büyüklüğüne göre işçi temsilcisi bir veya birden çok olabilecektir demek yanlış olmayacaktır.

Sendikaların temel görevlerinden biri olan üyesi işçileri temsil etmeyi işyerlerinde gerçekleştirmenin en güzel örneklerinden sayılabilecek yönetime katılmaya, her sendika sıcak bakmamakta, bazı sendikalar karşı görüşlerini beyan etmektedirler. Söz konusu karşı görüşler aşağıda maddeler halinde özetlenmiştir.

- Çalışanlar yönetime katılarak kendilerini temsil ederlerse, bu alanda sendikalara olan ihtiyaç azalacak, sonuçta sendikal hareket zayıflayacaktır.
- İşverenlerin eleştirdiği ve sendikaların da karşı görüş belirtmelerinde rol oynayan diğer bir konu, yönetime katılan çalışanın toplu sözleşme sırasında hem işçi hem de işveren tarafından bulunacak olması nedeniyle rol karmaşası yaşayacak olmasıdır. İşyerinde çalışanlar zaten bir iş yapmakta ve bunun sorumluluğunu taşımaktadır. Yönetime katılınca var olan iş yükü ve sorumluluğu da artacak; yönetimdeki olumsuzlukların faturası çalışanlara çıkarılabilecektir.
- Konuya ideolojik olarak yaklaşan aşırı uç sendikalar, yönetime katılan çalışanda sınıf bilincinin oluşmayacağını düşüncesiyle çalışanların yönetime katılmasına tamamen karşı çıkmaktadır.

1.1.3.3. İşverenler

Doğal olarak işverenler de tıpkı işçiler gibi yönetime katılmanın temel taraflarındandır. Özellikle endüstri devrimi sonrası daha karmaşık hale gelen üretim, yönetsel zorlukları da beraberinde getirmiş, işyerlerinde tek söz sahibi olan, tüm yönetsel süreç ve kararları elinde bulunduran işverenleri artık zorlar hale gelmiştir. Bu zorlukların etkisi ve insan faktörünün artan değerinin var olması ile çalışanların yönetime katılması, işverenlerin yükünü birçok açıdan hafifletmiştir. Daha doğru kararların alınması, verimlilik artışı vb. birçok olumlu etki, işverenleri çalışanlarını yönetime katmaya sevk etmiştir.

Her ne kadar olumlu yönleri açık olsa da çalışanların yönetime katılmasına eleştirel yaklaşan işverenler de mevcuttur.

Yönetime katılmayı mülkiyete ve mali sorumluluk ile zarar riskine katlanma gibi konulara bağlayan işverenler, en bilinen eleştirel yaklaşıma sahip olanlardır. Bu anlayışı savunan işverenlere göre yönetime katılmak, mülkiyete bağlı bir haktır ve ancak mülkiyete sahip olanlar tarafından kullanılabilir. İşçiler ancak işletmenin bir kısmına sahip iseler, örneğin sermayede hisse senetleri yoluyla payları varsa yönetimde söz sahibi olabilirler⁹. Yine bu görüşteki işverenler, mali sorumluluk ve zarar riskini yüklenmeden, işletmenin yönetimine katılamayacağını¹⁰ söylemektedirler. Görüşün dayanağı ise, işveren yönetim sırasında mali bir takım külfetlere katlanırken, çalışanlar yönetime katıldıkları zaman bu külfetlere katlanmamaktadırlar.

İşverenlerin konuya eleştirel yaklaşımları sadece mülkiyet ve maddi unsurlar açısından değildir. Yöneticinin kendisi, eğitim, yöneticinin otoritesi ve rol karmaşası açısından da eleştirel yaklaşımları vardır: Çalışanların yönetime katılması, yöneticinin yetersizliğinin sonucudur. Yönetim için nitelikli eğitim gerekir. Halbuki

⁹ **İşçilerin Yönetime Katılması**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, No. 83, 1970, s. 15.

¹⁰ İBRAHİMOĞLU Rafet, “**İşçinin Yönetime Katılması ve Özyönetim**”, İşveren Dergisi, Cilt. XVII, Sayı. 9, Ankara, Haziran 1979, s. 6.

Çalışanların çoğu bu seviyede bir eğitime sahip değildir. Çalışanlar yonetime katıldıkları zaman yonetimin otoritesi zayıflayacak, buradan dzensizlik ve karmaşa doğacaktır. Çalışanlar yonetime katıldıkları zaman, toplu sözleşme gibi çalışanın temsil edilmesinin söz konusu olduğu bir durumda, rol karmaşası yaşayacaktır.

1.1.4. Yararları

Tarafların karşı görüş ve eleştirileri olmasına rağmen, modern yonetim anlayışının önemli bir parçası haline geldiği sylenilecek yonetime katılma olgusu, gerek işverene dolayısı ile işyerine gerekse de çalışana ve/veya işçi temsilcisine yararlar sağlamaktadır. Ancak söylemek gerekir ki bahsedilecek olan yararlar, yonetime katılmanın tam anlamıyla uygulanması halinde mümkün olabilecektir. Yoksa göstermelik yonetime katılma uygulamaları yarardan çok zarar verebilecektir. Söz konusu yararlar aşağıda taraflar bağlamında ele alınacaktır.

1.1.4.1. Çalışanlar Açısından

Çalışanların sadece yaptıkları işle uğraşmaları dışında, yonetsel süreçte yer alarak, yonetimde söz sahibi olmalarının, kendilerine birçok açıdan olumlu getirilerinin olduğu bilinmektedir.

1.1.4.1.1. Yabancılaşmaya Engel Olma

Çalışanların yaptıkları işe ve işyerlerine karşı güçsüzlük, anlamsızlık hissetmesi biçiminde tanımlanabilecek olan yabancılaşma, aşırı iş bölümü ve makineleşme gibi çalışanın yaptığı işin neye yaradığını görememesine ya da makineden üstün olmadığı hissine kapılmasına neden olan etkenlerin sonucudur.

Yönetime katılma, işgörenin kendisine verilen bütün işleri yapan, kendisi hakkında alınan bütün olumlu veya olumsuz kararları vurgulayan, sadece kendisine söyleneni yapan bir robot imajından işgöreni kurtarmayı hedefler.¹¹

Çalışanın sadece yapacağı işle ilgilenmesi yerine, ek olarak yönetime katılması, süreci görmesi ve yaptığı işin, kendisinin işletme içindeki yerini kavraması bakımından önemlidir. Böylece çalışan yönetime katılarak, içine girmesi olası anlamsızlık, güçsüzlük, kendinden uzaklaşma gibi yabancılaşmanın olumsuz etkilerinden uzak olacaktır. Nitekim FİŞEK tarafından, katılma, yabancılaşmanın belirtilerini, özellikle güçsüzlük durumunu tedavi eden bir yönetim şeklinde tanımlanmaktadır¹².

1.1.4.1.2. Dayanışma

İşveren ve işgörenleri ortak olarak ilgilendiren sorunlar üzerinde birlikte çalışma, aradaki ilişkileri arttırır, iletişimi karşılıklı anlayış ve güveni kuvvetlendirir¹³. Bu birlikte çalışma durumunun yatay ve dikey düzeyde olması, örgüt içinde çalışanların içinde buldukları grubu benimsemelerine, amaçları kabullenmelerine neden olarak dayanışmayı getirecektir.

1.1.4.1.3. Kişisel Olgunlaşma ve Doyum

Yönetime katılan çalışan, işvereni, yöneticisi ile beraber iletişim, etkileşim içerisinde olacak, bu sırada kendi gücünü anlayacaktır. Bu durum beraberinde çalışanın kendini keşfetmesine, kişisel olgunluğuna erişmesine katkı sağlayacaktır.

Çalışma, maddi ihtiyaçlarımız kadar aynı zamanda manevi ihtiyaçlarımızı karşılamak, kişisel doyum için de yapılmaktadır. Sadece para kazanma ya da sadece

¹¹ EROĞLU H.Tuğba, **Kamu Yönetimi Açısından Yönetime Katılma Biçimleri ve Uygulamaları**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2000, s. 58.

¹² FİŞEK, a.g.e., s. 75.

¹³ KORAY, a.g.e., s. 303.

kendini gerçekleştirme amaçlı iş yapmak, iş hayatındaki çalışanı bir açıdan hep eksik bırakacaktır. Başarma hissi, yeni arkadaşlar edinme, iş ortamında sosyalleşme, saygı görme vb. birçok manevi ihtiyacımız çalışma hayatı içerisinde giderilmektedir.

Yönetim kademesinde söz sahibi olan ve örgütün bir unsurun olduğunu gören işgören kendini onurlu ve değerli hissedecektir. Bu durum işi yapan işgöreni olumlu bir tutum içinde olmaya sevk edip, moral düzeyinide yükselterek yaptığı işten zevk alan huzurlu bir işgören ortaya çıkacaktır¹⁴.

Bu açıdan değerlendirecek olursa yönetime katılmayı, bir kişisel doyum aracı olarak kabul etmek mümkündür. Kararlarda söz sahibi olan çalışan, kendisinin önemsendiğini, kendisine saygı duyulduğunu bilecek, başarıda pay sahibi olduğunu daha da derinden hissedecektir.

1.1.4.2. Sendikalar Açısından

Daha önce bahsedildiği üzere çalışanların yönetime doğrudan katılmadıkları durumlarda, sendikal örgütlenmenin olduğu iş yerlerinde, sendikaları aracılığı ile yönetime katılmaları söz konusudur.

Çalışanların sendikaları yoluyla dolaylı olarak yönetime katılması, sendikalara bir takım yararlar sağlamaktadır.

1.1.4.2.1. Çalışma Barışı

Sendikalar üyelerini yönetimde temsil ederlerken işletme amaçları ile bütünleşecekler, işletmenin imkanlarını ve imkansızlıklarını daha iyi anlayacaklardır. Böylece, gelecekte işletmeyi zorlayacak, imkansız nitelikteki talepler yapılmayacak ve beklentiler içerisine girilmeyecektir. İşletme imkanları dahilinde olabilecek en iyi talepler yapılacak, çalışma barışını sarsacak adımlar atılmayacaktır.

¹⁴ CÜCELOĞLU Doğan, **İnsan ve Davranış**, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1997, s. 260.

1.1.4.2.2. Yönetmel Kapasite Artışı

Yönetime üyesi yerine katılan sendika, bu süreçte iletişim ve etkileşim içinde olacağı işverenden, yöneticilerden tecrübe aktarımları yaşayacaktır. Beraberinde gelecek olan başarılı ve iyi uygulama örneklerinin sendika tarafından gerek kendi yönetimlerinde gerekse üyesi başka çalışanların işyerinde kullanmasını sağlayacaktır.

1.1.4.2.3. Saygınlık

Yönetime katılarak üyesini temsil eden sendika, üyesi olan çalışanların düşüncelerini, isteklerini doğru olarak ifade eder, bunu işletme amaçlarıyla başarıyla bağdaştırabilirse, beraberinde gelen başarıyla birlikte gerek işverenin, yöneticinin gerekse üyesi çalışanların gözünde daha saygın bir yere oturacaktır. Hatta bu başarı sendikanın diğer sendikalar arasından da farklı bir yere gelmesine neden olacaktır.

1.1.4.3. İşletmeye

İşletmeler, ürettikleri mal ve/veya hizmete talep olması ve çalışanlarının bu talebe yönelik üretim ve yönetim faaliyetleri olduğu sürece varlıklarını sürdürmektedirler. İşletmelerin daha uzun süre varlıklarını sürdürmesi, üretilen mal/veya hizmete talebin sabit olduğu varsayımıyla, çalışanların üretim ve yönetim faaliyetleriyle mümkündür.

Çalışanların yönetime katılması, çalışanların işçilerine ve çalışma alanlarına etki yapacak kararlar alabilmeleridir. Katılım çalışanlara iki görev yüklemektedir. Bunlardan ilki kendi işlerini yapmak, ikincisi ise, işin yapılma biçimini ve işi geliştirmektir¹⁵.

¹⁵ ANGIN C. A., **Employee Involvement and Total Quality Management Practices and Results in Turkey 500 Companies**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1997, s. 1.

Çalışanlar yönetime katılarak, hem daha verimli çalışmakta, daha kaliteli ve çok üretmekte, hem de kararlar daha etkin alınmakta, değişiklikler daha kolay benimsenmektedir. Böylece çalışanlarını yönetime katan işletme, varlığını daha uzun bir süreye yaymaktadır.

Örgütün varlığının ve başarısının sürmesi için, örgütte çalışan işgörenlerin aktif olarak yönetime katılmaları yöneticileri tarafından desteklenmelidir¹⁶.

Günümüz çağdaş örgütleri, tüm çalışanların, kendilerini ilgilendiren konular hakkında kararlar almada daha fazla oranda söz sahibi oldukları bir çağdaş yönetim biçimini uygulayan örgütlerdir¹⁷.

1.1.4.3.1. Çalışma Barışı

İşyerlerindeki devamsızlık, işgören devri, iş yavaşlatma, grev vb. gibi çalışma barışını olumsuz etkileyen olaylar, çalışanların yönetime katılıp bu olumsuzlukları yaratabilecek koşulları en aza indirmesi nedeniyle, işletme için bir sorun olmaktan çıkacak, çalışma barışına katkı sağlanmış olacaktır.

Diğer taraftan özellikle iş hukuku anlamında çalışanların geleceğini etkilemesi olası kararların tek taraflı olarak alınmasının işyerinde huzur, işbirliği ve dayanışmayı azalttığı öğretilerde üzerinde durulan görüşler arasındadır¹⁸.

1.1.4.3.2. İşçi Devri-Devamsızlığının Azalması ve Verimlilik Artışı

Çalışan yönetime katılınca, devamsızlık ve işçi devri gibi üretimi aksatacak sorunlar azalır; işi en iyi yapan bilir noktasında en yapıcı kararların alınması sağlanır.

¹⁶ NEWSTROM John W ve DAVIS Keith, **Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work**, New York, 1993, s. 198.

¹⁷ UYSAL F. Gül, “**Çalışma Yaşamının Kalitesi ve Çağdaş Yönetim**”, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Yıl 2002, Cilt 4, Sayı 1, No: 278.

¹⁸ SÜZEK Sarper, **İş Hukukunda Katılım**, Ankara, 1996, s. 165.

Diğer taraftan yönetime katılmada kendi payının olduğuna inanan işgören, daha yüksek bir motivasyon düzeyine ulaşır, verimlilik artar¹⁹.

İşgörenin, ilgilendiği ve alınmasına katıldığı kararları daha iyi anlaması ile daha çabuk benimsemesi, kendi aldığı kararların başarılı olması için de var gücüyle çalışmasına neden olacak, böylece bir yandan verimliliğin artmasını sağlarken diğer yandan da çatışma, direniş ve uyuşmazlıkların azalmasına yardımcı olacaktır²⁰.

Devamsızlık, işçi devri gibi üretimi azaltacak hatta durdurabilecek olumsuzluklardan uzak, işin daha iyi yapılabilmesi için işi yapanın kendisinden öneriler gelmesi ile verimliliğin artabileceğini söyleyebiliriz. Buradan hareketle yönetime katılmanın verimliliği artırdığı bir gerçek olarak karşımıza çıkacaktır.

1.1.4.3.3. Değişiklikleri Benimsetme

Değişiklik günümüz rekabet koşullarında, işletmenin dinamizmini yansıtan fark yaratıcı önemli bir unsurdur. İşletmelerin bu derece önemli unsuru en iyi şekilde kullanabilmeleri öncelikle doğru değişikliğin yapılmasına ve değişikliğin benimsenmesine bağlıdır. Bununla birlikte değişim birçok kez dirençle karşılaşmaktadır.

Çalışanların yönetime katılması, doğru değişiklik kararın alınmasına ve daha da önemlisi değişiklik kararının benimsenerek karşı çıkılmamasına neden olacaktır. Yönetime katılan çalışanın katkısıyla şekillenecek değişiklik kararı, daha uygulanmadan önce değişikliğin benimsenmesine neden olacak, değişikliğe uyum sürecini kısaltacaktır.

¹⁹ ERGÜL Hüseyin Fazlı, “İşletmelerde Eğitim Etkinliğinin Değerlendirilmesi”, Akademik Araştırma ve Dayanışma Derneği (AKADER) Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, No:7, 2005, s. 6.

²⁰ TÖRÜNER Mete, “Yönetime Katılma ve Özyönetim” Seminerinde Sunulan Tebliğ, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:110, Ankara, 1979, s. 192.

1.1.4.3.4. İletişim Kolaylığı

İşyerlerindeki yönetime katılma olanaklarının, çalışanlar ile işvereni, yöneticisi arasında bir iletişim aracı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Zira yönetime katılan çalışan kendini ifade etme şansı yakalayacak, bu vesile ile işvereni, yöneticisi ile sınırlı olan iletişimini daha da geliştirecektir. Aynı şekilde işveren, yönetici için de bu durum iletişimin zenginleştirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Düşüncelerine değer verildiğini gören çalışan, işvereni ve yöneticisi ile daha kolay iletişime geçecektir.

Diğer taraftan yönetime katılım, çalışanın ilgilendiği alanla ilgili olarak alınan kararları daha iyi anlamasını, alınan kararların çalışanlara daha çabuk ulaşmasını da sağlayacaktır²¹.

1.1.4.3.5. Kararların Etkinliği

Herhangi bir konuda karar vermeden önce o konu üzerinde ilgili kişilerden fikir almak, konuyla ilgili görüş alışverişinde bulunmak bizi daha doğru karar almaya götürecektir. En basit örnekle, ihtiyacımız olan bir şeyi alırken bile satış danışmanlarından yardım alarak en doğru olanı seçmeye çaba göstermekteyiz.

İşyerinde alınacak bir karar, yapılacak bir değişiklik vb. durumlarda sadece yöneticinin karar vermesi, günümüz karmaşık işletmelerinde yönetsel zorluklar taşıdığı kadar, risklidir de. Çalışanların değerli ve eşsiz önerileri, düşünceleri, hesaba katılmayan bir noktayı gündeme getirebileceği gibi alınan kararların benimsenerek uygulanmasını da kolaylaştıracaktır.

²¹ ALEMDAR Halim Özgün, **Avrupa Şirketinde İşçinin Yönetime Katılma Hakkı**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2008, s. 33.

1.1.4.3.6. Denetim Kolaylığı

Alınan kararın başarısı, kararların alınma yöntemi kadar, alınan kararın uygulanmasına ve denetlenmesine de bağlıdır. Çalışanların katkısıyla alınacak kararlarda, çalışanların süreçte rol almaları nedeniyle sorumluluk anlayışını da beraberinde getirecek, dolayısı ile hem uygulamasında, hem de denetlenmesinde otoriteyi daha kolay kabulleneceklerdir.

1.1.4.3.7. Eğitim

Eğitim çalışan kişiler için, işlerinde daha iyi noktalara gelmelerinde önemli bir araçtır. İşyerinde terfi vb. bir ilerleme noktasında çalışan için hem işyerinde çalışmak hem de iş dışında ek bir eğitim alma sürecine girmek zor olduğu kadar, etkili de olmayabilecektir. Bu anlamda yönetim katılma süreci işgörene eğitsel olarak büyük katkı sağlar. İşletmedeki işgörenin eğitilerek zamanı gelince yönetim kademelerine getirilmesinde etkin rol oynar. Eğitilen işgörenin, yetenek, ve tecrübelerinin ortaya çıkarılmasıyla enerjisinden maksimum ölçüde yararlanılmaya çalışılır²².

Yönetime katılan çalışan, gerek üstleriyle gerekse de yöneticileriyle süreç içerisinde vakit geçirerek, karar alma sürecinde ilgili oldukları konu hakkında tartışarak bilgi ve tecrübe aktarımına maruz kalacaktır. Böylece çalışan, mevcut bilgi ve tecrübesini arttıracak, ayrıca yönetsel yeteneklerini de geliştirebilecektir.

Günümüzde işletmelerin yöneticilerini iç kaynaklardan da temin ettiklerini düşünecek olursak, yönetime katılma, eğitim açısından işletmelere önemli katkılar sağlamaktadır.

²² ERŞANGUR Cuma, **İşletmede Çalışanların Performanslarını Artırma ve Performanslarını Değerlendirmede Katımlı Yönetimin Önemi ve Niğde Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde, 2003, s. 72.

1.1.4.3.8. Demokratik Yönetim

Yaygınlaşan demokratik uygulamaların iş hayatına da yansımaları, benzer anlayışın işletmelerde de uygulanması, demokrasi sürecinin bütünlüğü açısından olmazsa olmazdır. Siyasal demokrasi içerisinde söz sahibi olan bireyin, iş hayatında da kendilerini etkileyen, ilgilendiren konularda yer almak istemesi doğaldır.

1.1.5. Uygulama Modelleri

KORAY, yönetime katılmanın temelindeki iki arayışın varlığından bahsetmektedir. Bunlardan ilki endüstriyel demokrasi arayışı iken, ikincisi yönetimin etkinliğini artırma arayışıdır²³.

Bahsedilen iki arayışın genel ve nihai amaçlarının sırasıyla, endüstriyel demokrasi ve verimlilik olduğu söylenebilir. Bu iki amaca ulaşma noktasında yönetime katılmanın uygulama yöntemleri çeşitlilik gösterebilecektir. Buradan hareketle yönetime katılma ile amaçlanan şey ne ise, yönetime katılma yöntemi de aynı şekilde belirlenecektir diyebiliriz.

Endüstriyel demokrasinin sağlanmasına ağırlık veren katılım uygulamalarının yönetim organlarında yer almaya, verimlilik amacına yönelik katılım uygulamalarının ise, işin örgütlenmesine yönelik uygulamalarda yer almaya yol açmaktadır²⁴.

Çalışanların yönetime katılması genel olarak ulusal, girişim ve işletme/işyeri düzeyi olmak üzere 3 düzeyde gerçekleşmektedir.

²³ KORAY, a.g.e. , s. 45.

²⁴ KORAY, a.g.e. , s. 45.

Hükümet, işçi ve işvereni içine alan üçlü danışma ya da karar verme mekanizmaları ulusal düzeyde katılmaya örnek olarak verilebilir. Ücret, çalışma koşulları, ekonomik kararlar gibi konuları ele alabilirler.

Girişim düzeyinde çalışanların yönetime katılması, yönetim kurulları gibi üst yönetim organlarında çalışanların temsil edilmesidir.

İşletme konseyleri, işçi konseyleri gibi işyerlerinde çalışma koşullarının, personel sorunlarının tartışıldığı, bazı konularda kararlar alındığı organların varlığı ise, işletme/işyeri düzeyinde çalışanların yönetime katıldığını göstermektedir.

Yönetime katılmanın uygulanmasında, toplumun ve işyerinin yapısının önemli bir etken olduğu unutulmamalıdır. Demokrasi anlayışının olmadığı, merkezci bir yönetim anlayışının egemen olduğu toplumlarda ve işyerlerinde yönetime katılmadan bahsetmek zordur.

Çalışanların yönetime katılmasını, kararların bağlayıcılığı açısından, danışmalı ve katılmalı yönetim biçiminde ele almak mümkündür.

1.1.5.1. Danışmalı Yönetim

Yöneticilerin belirli konularda çalışanların bilgilerine başvurması ve onların görüş ve önerilerine açık olması²⁵ özüne dayanır. Söz konusu bilgiye başvuru, görüş ve öneri yönetici için bağlayıcı değildir.

Danışmalı yönetim, karar öncesi çalışanlardan bilgi alma şeklinde olabileceği gibi karar, çalışanlara bilgi sunma biçiminde de uygulanabilmektedir. Karar öncesi çalışanlardan bilgi alınması, çalışanların yönetime katılma ediminden çok yardım etme hissini duymalarına neden olduğu söylenebilir. Görüş ve önerilerin bağlayıcı

²⁵ SABUNCUOĞLU, TÜZ, a.g.e. , s. 311.

olmamasından ötürü, bazen dikkate alındığı bazen ise dikkate alınmadığı göz önüne alındığında, yardımcı olma hissi daha net anlaşılacaktır.

Sadece fikir alışverişine dayanması, bağlayıcı nitelik taşıyamaması gibi özellikleri nedeniyle danışmalı yönetimde, çalışanların yönetime göstermelik katıldığı ileri sürülebilir.

Bununla birlikte, en basit yönetime katılma biçimi olması nedeniyle birçok işletmede uygulanan bir modeldir.

1.1.5.2. Katılmalı Yönetim

Katılmalı yönetim, çalışanların doğrudan ya da temsilcileri yoluyla dolaylı olarak, çeşitli düzeylerdeki ortak çalışma komitelerine katılarak²⁶ yönetimde söz sahibi olmalarıdır.

Komitelerde işçi ve işveren temsilcilerinin sayısal dağılımında, işverenin daha ağırlıklı olduğu, bu nedenle de kararların alınmasında işverenin etkinliğinin daha fazla olduğu bilinmektedir.

1.1.5.2.1. Alanları

Katılmalı yönetimde, çalışanların çeşitli konularda yönetime katıldıkları bilinmektedir. Bu konuları ekonomik, sosyal ve teknik olmaz üzere 3 ana alan altında toplayıp incelemek mümkündür.

²⁶ SABUNCUOĞLU, TÜZ, a.g.e. , s. 313.

1.1.5.2.1.1. Ekonomik Alan

Ekonomik konuların işletmeler için önemli olduğu, işverenler kadar çalışanların da ekonomik konulardan etkilendiği herkesçe bilinen bir gerçektir.

Buradan hareketle çalışanların, kendilerini etkileyecek yeni yatırım kararları, finansman, pazarlama, ücret vb. ekonomik içerikli konularda söz sahibi olması günümüzde olağan bir durumdur.

1.1.5.2.1.2. Sosyal Alan

İşyerlerinde ekonomik konuların yanı sıra sosyal konular da yönetsel olarak ele alınmaktadır.

Bu kapsamda senelik izin, günlük çalışma saatleri, eğitim programları, kültürel uğraşlar gibi sosyal içerikli konularda, doğrudan etkilenen taraf olan çalışanlar, birçok işyerinde bu konularda söz sahibi olmakta, yönetime geniş ölçüde katılabilmektedirler.

1.1.5.2.1.3. Teknik Alan

Çalışanlar, yöneticiler kadar, belki de daha fazla, işin yapılış süreci, kullanılan makine vb. konularda bilgi ve fikir sahibidirler. Yöneticilerden farklı olarak, çalışma süreci içerisinde gerek makinenin gerekse yapılış sürecinin tüm ayrıntılarını uygulayarak deneyimleme fırsatına sahiptirler. Bu durum çalışanları, üretim planlaması, yeni mamul geliştirme, iş organizasyonu vb. teknik konularda günümüz işletmelerinde yönetime katılmanın vazgeçilmezi yapmaktadır.

1.1.5.2.2. Biçimleri

Ekonomik, sosyal ve teknik olmak üzere 3 ana alanda gerçekleştiği söylenebilecek olan katımlı yönetimde çalışanlar, yönetime doğrudan ya da dolaylı olarak katılabileceklerdir.

1.1.5.2.2.1. Temsilci Yoluyla Katılma

Çalışanların aralarından seçtikleri temsilci(ler) ile çeşitli komite ve konseylerde yer alarak yönetimde dolaylı olarak söz sahibi olmalarıdır.

Bazı ülkelerde söz konusu temsilcilerin seçilmesi, sayısı ve ne şekilde yönetime katılacakları mevzuatla düzenlenmiş iken, bazı ülkelerde bu konular tamamen işyerlerinin kendi inisiyatifine bırakılmıştır.

1.1.5.2.2.2. Sendikal Katılma

Çalışanların temsilcileri aracılığıyla yönetime katılma biçimlerinden bir diğeridir. Burada temsilci görevini sendika temsilcisi üstlenmektedir.

Sendikal katılmada, sendika ile yönetim arasındaki iletişim sağlanarak ilişkilerinin düzenlenmesinin yanı sıra sendikaların yönetsel anlamda gelişmesi güçlenmesi de söz konusu olmaktadır.

1.1.5.2.2.3. Gönüllü Katılma

Çalışanların yönetime katılması çeşitli yasalarla zorunlu olabilmektedir. Yasal zorunluluk olmaksızın, çalışanların yönetime katılması da mümkündür.

Daha çok herhangi bir zorunluluk olmaksızın, işyerinde ortak komiteler oluşturulması ve bu komitede çalışanların gönüllü olarak yer almasını ifade etmektedir.

1.1.5.2.2.4. Birlikte Yönetim

Kaynaklarda eşit sayıda katılma, birlikte yönetim biçiminde de karşımıza çıkabilmektedir. Yönetimde çalışan ve işveren temsilcilerinin eşit sayı ve ağırlığa sahip olması esasına dayanmaktadır.

Denge unsurunun ön planda olduğu bu katılım biçiminde, endüstriyel demokrasinin sağlanmasına odaklanıldığı, bu çerçevede grev, lokavt vb. işletmeyi olumsuz etkileyebilecek süreçlerin yaşanmadığı söylenebilir.

1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG) KAVRAMI

Nüfusun önemli bir bölümünün işyerlerinde çalıştığı günümüzde, işyerlerinin güvensiz ve sağlıksız çalışma koşulları barındırması, iş kazası ve meslek hastalığını kaçınılmaz hale getirmektedir.

Son zamanlarda haberlerde duyduğumuz iş kazaları ve iş kazaları sonucu ölümler bu konuda daha çok yol katetmemiz gerektiğini göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), tarihsel gelişim, tanım, taraflar ile ekonomik ve sosyal boyutu bakımından ele alınacaktır.

1.2.1. Tarihsel Gelişim

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamaların başlangıcı M.Ö. 460-370 yıllarına dayanır. Hipokrat'ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmanın yanısıra daha yaygın kabul gören diğer bir yaklaşım vardır. İş sağlığının kurucusu sayılan İtalyan Bernardino tarafından geliştirilen bu yaklaşım, 17.yüzyılda iş ve

hastalık ilişkisi üzerine yaptığı bilimsel çalışmalardan oluşmaktadır. Ayrıntılı çalışma öyküsü ve hastalara mesleğinin sorulması gerektiği üzerinde durmuştur²⁷.

İnsanlar, tarihin başlangıcından günümüze kadar yaşamlarını sürdürmek için çeşitli faaliyetlerde bulunmuşlardır. Bu faaliyetler ilk başlarda basit aletlerle düşük riskle gerçekleştirilmiştir. Ancak sanayi devrimi ve beraberindeki hızlı teknolojik değişim basit aletlerle yapılan düşük riskteki bu faaliyetleri, daha karmaşık ve daha riskli hale getirmiştir.

Endüstrideki yeni teknik ve metotların uygulanması, alet ve makinelerin çoğalması da iş kazası ve meslek hastalıklarında artışa yol açmıştır. Diğer taraftan işverenlerin üretimi artırma ve bunu mümkün olduğu kadar ucuza mal etme çabaları, kadın ve çocukların da çalışmak zorunda kalmaları elverişsiz koşulların doğmasına sebebiyet vermiştir. Tüm bu nedenlerle, işçi sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması insani bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır²⁸.

Sanayi devrimiyle çalışma koşulları ve üretimde ortaya çıkan köklü değişimler iş sağlığı ve güvenliğini kavramını gündeme getirmiştir. Bu dönem kısaca, çocuk, kadın herkes için hiçbir güvenlik önlemi olmadan düşük ücretle uzun saatler ağır çalışma koşullarının varlığıyla bilinmektedir. İşe ihtiyaçları artan niteliksiz işçiler, olumsuz çalışma koşullarında çalışmayı kabul etme yoluna gidiyorlardı. Zira bu dönemde işçilerin, işverenlerin sunduğu bu çalışma şartlarındaki işleri kabul etmekten başka şansları yoktur. İşçiler, işverenlerin uygun gördüğü çalışma koşullarında çalışacaklar ya da bu şartları kabul etmeyerek sefaletle sürükleneceklerdir²⁹.

Belirtilen olumsuz çalışma koşulları toplumsal rahatsızlıklara neden olmaya başlamış; işverenler, işyerlerinde kendiliğinden bazen de toplumsal baskılarla bazı

²⁷ ÖZKILIÇ Özlem, “**Risk Değerlendirmesi Kavramı**”, TİSK, İşveren Dergisi, C.43, S.9, Haziran 2005, s. 45.

²⁸ AYDEMİR Murteza, **İş ve Sosyal Sigorta Hukukunda İdari Para Cezaları**, Ankara 2002, s.104.

²⁹ SÜZEK Sarper, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, 1985, s. 8-9.

güvenlik önlemleri almaya başlamışlardır. Devlet de toplumdaki gelen yoğun baskılara dayanamayarak işçilerin durumunu düzeltecek yasal düzenlemeleri yapmak zorunda kalmıştır.

İş sağlığı ile ilgili bağımsız ilk yasa, 1970 yılında ABD’de yürürlüğe giren “Occupational Safety and Health Act. (OSHA)” yani Çalışma Güvenliği ve Sağlığı Yasası’dır. 1974 yılında ise, İngiltere’de İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası yürürlüğe girmiştir³⁰.

Ülkelerin endüstrileşmesine paralel olarak, işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması, çözümü gereken en önemli sorunlardan biri olarak ortaya çıkmıştır. Toplumun tüm bireylerinin yararlandığı endüstrileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bedelini çalışanlara ödetmeme endişesi çağdaş toplumların başlıca amaçlarından birini oluşturur³¹.

Artık günümüzde, kişilerin temel hakları arasında insanın sağlık ve yaşam hakkını en kutsal hak olarak kabul edilmekte; bunun çalışma hayatında da geçerli olduğundan hareketle, çalışanlar lehine mevzuattan kaynaklanan ve devlet tarafından denetlenen, çeşitli yaptırımlarla korunan bir “iş sağlığı ve güvenliği hakkı” ortaya çıkmıştır.

İçinde bulunduğumuz son yüzyıl içinde makineleşme ve endüstrileşme çalışanların yaşamlarının büyük bir bölümünü hızla çoğalan ve genişleyen fabrikalarda sürdürmelerine yol açmıştır. Bu durumun kaçınılmaz bir sonucu olarak da önceden kestirilemeyen bazı yeni tehlikeler ortaya çıkmıştır. Rahatsızlıklar çoğaldıkça haklı olarak toplumun bu konudaki duyarlılığı da artmış, teknik elemanlar ve bilim adamları konuyla daha çok ilgilenmeye başlamışlardır. Endüstride, yapı işlerinde, madenlerde, yollarda ve hemen hemen çalışılan her yerde meydana gelen

³⁰ GÜNDÜZ Selim, **İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları-Uygulamalı Bir Alan Çalışması Örneği**, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2004, s. 20.

³¹ SÜZEK Sarper, **İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri (Haklar)**, Legal İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:2, Sayı:6, 2005, s.610.

kazaların yarattığı tehlikelerin insanlığı ne ölçüde tehdit eder hale geldiği herkes tarafından anlaşılmaya başlanmıştır. Böylece, bu tehlikelerle bilinçli olarak mücadele edilmesi gerektiği düşüncesi yaygınlaşmaya başlamış, iş güvenliği kavramı doğmuş ve gelişmeye başlamıştır. İş güvenliği zaman içinde teknik ve özerk bir bilim dalı haline gelmiştir³².

1.2.2. Kavramsal Çerçeve

Literatürde, iş sağlığı ve güvenliği üzerine birçok tanıma rastlamak mümkündür. Bu tanımlar İSG'nin çeşitli noktalarına vurgu yapmaktadır. İç içe geçmiş, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarından meydana gelen İSG, yapılan dar kapsamlı tanımlar yetersiz kalınca, günümüzdeki geniş kapsamlı tanımına ulaşmıştır.

1.2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), işçilerin sağlığı bakımından olumsuz çalışma koşulları yaratan sanayi devrimiyle birlikte önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır. Üretimde kullanılan yöntemlerin gelişmesi, karmaşıklaşması ve bu yolla ulaşılan mekanizasyon, işçilerin kendi güvenliği açısından üretim üzerindeki egemenliğini azaltmış ve dolayısıyla bu sürecin sonunda iş kazalarının sıklık oranı artmış ve bunun sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak için yeni ve etkin önlemlerin alınması gerektiği ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır. Böylece işin yapılması sırasında, işyerindeki fiziki çevre koşulları nedeniyle işçilerin maruz kaldıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması ve azaltılması amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkmıştır³³.

İş sağlığı ve güvenliği üzerine birçok tanım literatürde yer almaktadır. Kısaca iş ortamından, çalışma çevresinden ve çalışmaktan doğan bütün riskler karşısında

³² GEREK Nüvit, "Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", Türk Metal Sendikası Yayınları, Ocak 1998. s.18.

³³ KILIÇ Leyla, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006, s. 17.

çalışanların korunması ve bu korunmanın sağlanması için gereken tedbirlerin alınması³⁴ olarak tanımlanan İSG, işçilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyilik halinin sağlanıp sürdürülmesini, çalışma koşulları nedeniyle işçilerin sağlıklarının bozulmasının önlenmesini, işçilerin mesleki risklere karşı korunmasını, işçinin fizyolojik ve psikolojik niteliklerine uygun işlere yerleştirilmesini yani işin insana insanın da işe adaptasyonunu³⁵ içermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının çağdaş anlamı, iş kazaları ve meslek hastalıkları tanı ve tedavisinin dışında çalışanın sağlığını korumak ve onun sağlığını bozacak çeşitli tehlikeleri ortadan kaldırmaktır. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliğinin caydırıcı yaptırımlarla donatılmış kamu düzeni kurallarıyla sağlanması, uzmanlık örgütleri oluşturulması, teknik ve medikal araştırmalar, ruhsal ve istatistiksel etütler yapılması, eğitimci ve ikna edici programlar hazırlanıp uygulanması gibi tekniklerin geliştirilmesi de iş sağlığı ve güvenliği kavramıyla beraber ele alınmaktadır³⁶.

Bir iş kazasının, meslek hastalığının olumsuz sonuçlarının maddi ve manevi maliyetlerinin, iş kazası ve meslek hastalığı risklerini en aza indirme maliyetlerinden çok daha az olduğu açıktır. Bu nedenle iş kazası ve meslek hastalıklarının sonuçlarını giderici düzenlemeler yerine riskin gerçekleşmesine engel olacak tedbirlerin alınması İSG kavramının dayanağını oluşturmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği, “iş sağlığı” ve “iş güvenliği” kavramlarının birleşimini yansıtmaktadır. İş güvenliği ve sağlık tedbirlerinin olmadığı bir ortamda işçilerin hastalanmaları, sağlıklarını kaybetmeleri, kazaya uğrayarak vücut bütünlüğünde arızalar ve kayıplar olabileceği göz önüne alındığında iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının birbiriyle nasıl bir etkileşim içinde olduğu görülecektir. Etkileşim

³⁴ KILIÇ, a.g.e., s. 18.

³⁵ ARICI Kadir, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara, 1999, s. 51.

³⁶ BİNGÖL Dursun, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5.Basım, İstanbul: Beta Yayıncılık, Nisan 2003, s.455.

içindeki bu iki kavrama bakmak iş sağlığı ve güvenliğini anlama noktasında yararlı olacaktır.

Bugün bu etkileşim, demokratik ülkelerdeki iş sağlığı ve güvenliği gelişmelerine bakıldığında karşımıza çıkan oldukça karmaşık modellerde de görülmektedir. Bunlar arasında başlıca iki model göze çarpmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konuları, kimi ülkelerde çalışma bakanlıkları ya da muadillerinin; kimilerinde ise, sağlık bakanlıkları ve muadillerinin görev alanında sayılmaktadır³⁷.

1.2.2.1.1. İş Sağlığı

İş sağlığı, kavram olarak, çalışan bir kişinin çalışma şartları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çevresinde sağlıklı biçimde yaşayabilmesini anlatır³⁸. Buradaki sağlığın sadece fiziki değil ruhi bakımdan da tam bir iyilik halini içerdiğini söylemek Dünya Sağlık Örgütü'nün sağlık tanımına göre yanlış olmayacaktır. Nitekim özellikle sanayideki çalışma düzeninin, çalışanların ruhi bozukluklarını çoğalttığı bir gerçektir³⁹. Bununla birlikte, işletmeden ve üretimden kaynaklanan sağlık problemlerinin çevresel etkileri de iş sağlığının konusuna girmektedir⁴⁰.

İş sağlığı kavramı, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının sağlık ile ilgili cephesini ve muhtevasını ifade eden bir kavramdır. İşçinin sağlığının korunmasını konu alan bütün çalışmalar bu kavram kapsamında ifade edilebilir. Kısaca iş sağlığı, iş ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunması ile sınırlı bir anlam ifade etmektedir⁴¹.

³⁷ Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, **Çalışma Hayatı Alt Komisyonu Raporu**, İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Raporu, <http://ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/oik651.pdf>, Erişim Tarihi: 4 Haziran 2010, s.69.

³⁸ CENTEL Tankut, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul, 1997, s. 5.

³⁹ DEMİRCİOĞLU Murat/CENTEL Tankut, **İş Hukuku**, 10. Bası, 2005, s.153.

⁴⁰ ÖZDEMİR Namık Kemal; **“4857 sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi”**, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004, s. 21.

⁴¹ ARICI, a.g.e. , s. 49.

1.2.2.1.2. İş Güvenliği

İş güvenliği, işçilerin işyerinde işin görülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden, bedensel ve ruhsal olarak zarara uğramamaları için alınması zorunlu hukuki, teknik ve tıbbi önlemlere yönelik sistemli çalışmalar olarak tanımlanmaktadır⁴².

İşin gereği olarak kullanılan araç gereçler, bu araç gereçlerin varlığından doğan riskler, risklerin tespiti ve gerekli tedbirlerin alınması bu kavram kapsamında değerlendirilmektedir. Bu anlamda işyerinin seçimi, planlama ve inşası, makinelerin montajı ve işleyişi ile ilgili herşey bu kavramın kapsamı içindedir⁴³.

İş güvenliği kavramı, zaman zaman iş sağlığını da kapsayacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği kavramının yerine kullanılabilir. Ancak, iş güvenliği kavramı, meseleye daha ziyade teknik emniyet açısından bir yaklaşımı ifade eden bir kavram olarak kabul edilmelidir⁴⁴. Bu anlamda iş güvenliğinin temel ilkelerini, işyerindeki güvensiz koşulları veya tehlikeli durumu ortadan kaldırmak ve çalışanın güvensiz eylemlerini ve tehlikeli davranışını en aza indirmek oluşturmaktadır⁴⁵.

1.2.2.2. Dar ve Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Yapılan İSG tanımlarında da görülebileceği gibi, önceleri kişi ve mekan sınırlı yapılan tanımlar, günümüz gelişmiş, sanayileşmiş ve karmaşık çalışma hayatında yetersiz kalmıştır.

Kişi ve mekan sınırı olmaksızın, herkesi ve her ortamı içine alan bir anlayışla, geniş anlamda İSG egemen olmuştur.

⁴² SÜZEK, **İş Güvenliği Hukuku**, s. 16.

⁴³ ARICI, a.g.e. , s. 50.

⁴⁴ ARICI, a.g.e. , s. 50.

⁴⁵ ÖZDEMİR Namık Kemal, s.21.

1.2.2.2.1. Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dar anlamda İSG kavramı, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısı ile doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamaktadır⁴⁶.

Dar anlamda İSG, iki konuda sınır getirmektedir. Birinci sınır, tanımda da görüldüğü gibi, kişi yönünden sınırdır. İşçinin niteliği ile sınırlı bir iş sağlığı ve güvenliği söz konusudur. İkinci sınır ise, mekan yönünden sınırdır. İş sağlığı ve güvenliği, işyeri sınırları içerisinde ve iş dolayısı ile mümkündür.

1.2.2.2.2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dar anlamda İSG'nin zaman içinde yetersiz kaldığının görülmesiyle birlikte, İSG iki yönde gelişme göstererek geniş anlamına kavuşmuştur. Geniş anlamda İSG'nde, tüm çalışanlar dikkate alındığı gibi, kavram işyeri sınırı dışına taşarak yaşama çevresini de kapsamına almaktadır.

Geniş anlamda İSG, işyeriyle sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden ve işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de muhtevaya dahil eden bir kavramdır⁴⁷.

1.2.3. Taraflar

İş sağlığı ve güvenliğinin tarafları olarak aklımıza öncelikli işçiler ve işverenler geliyor olmasına rağmen, bu taraflara işçi ve işverenin ailelerini, işverenin çalışmakta olduğu tarafları, işçi ve işveren sendikalarını ve devleti de dahil etmek gereklidir.

⁴⁶ ARICI, a.g.e. , s. 51.

⁴⁷ ARICI, a.g.e. , s. 52.

Ele alınacak İSG taraflarından yeni mevzuat ve gelişmelerin gerektirdiği sorumluluk ve yükümlülükler çerçevesinde davranmaları ve işbirliğine gitmeleri kadar, işletmelerde güvenlik kültürünün tesisine katkı verecek yaklaşım sergilemeleri de beklenmektedir⁴⁸.

1.2.3.1. İşçi

Ekonomik gerekçelerle olduğu kadar sosyal ve psikolojik gerekçelerle de çalışan işçiler, İSG kapsamındaki her olaydan doğrudan etkilenmektedirler.

İSG tedbirlerinin alınmamasından en fazla etkilenecek taraflardan ve çalışma ortamının içerdiği tehlikelere doğrudan açık olan işçiler, herhangi bir iş kazası, meslek hastalığı durumunda sağlıklarından ve işlerinden olma riskiyle karşı karşıyadırlar. Öte yandan İSG'nin sağlanması anlamında atılacak iyileştirici adımlar işçiyi bu sefer olumlu etkileyecektir.

Çalışanlar aynı zamanda İSG'nin sağlanmasında, İSG planlaması ve uygulanması süreçlerinde en önemli aktörlerin başında gelmektedir. Çoğu kez işverenin ya da ilgili üstünün İSG anlamında gözünden kaçabilecek noktaları, işin içinde olması nedeniyle çalışanlar daha net görebilmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı durumlarında işçi, geçici veya sürekli iş göremez hale gelebilecektir. Her iki halde de işçi ekonomik olarak bir yoksunluk dönemine girecek, bu durum beraberinde sosyal ve psikolojik diğer sorunları da getirebilecektir. İşçi bu dönemde hem çalışmamasından hem de içinde bulunduğu durumu iyileştirmek amaçlı yapmak zorunda olduğu masraflardan dolayı ekonomik kayba uğrayacaktır. Üstelik iş kazası ve meslek hastalığı işçinin bir organında eksiklik, sakatlık gibi bir durumu doğurmuş ise bu olumsuzluklar daha belirgin olarak hissedilebilecektir. Diğer taraftan İSG anlamında atılan olumlu adımlar, işçiye önemsendiği, değer verildiği hissini verecektir.

⁴⁸ DEMİRBİLEK Tunç, **İş Güvenliği Kültürü**, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005, s. 194.

Bu ekonomik, psikolojik ve sosyal olumsuzluklar, işçilerin ailelerine de dolaylı olarak etki edecektir. Özellikle işçinin bakmakla yükümlü olduğu kimselerin varlığı ile eşinin çalışmıyor olması durumlarında etki daha derinden olacaktır. Aile bireyleri işçinin yaşadığı ekonomik darlığa ortak olacak, sosyal çevrelerinden uzaklaşacak, psikolojik olarak sorunlar yaşayabileceklerdir.

Bahsedilen bu kayıpların çoğu, işçi ve ailesi bakımından önemli kayıplardır. İşçinin dar ve sabit gelirli olması ve gelir durumunun düşük olabileceği birlikte düşünüldüğü zaman, onun açısından bir kazanın veya meslek hastalığının ne kadar büyük iktisadi sonuçlar ortaya çıkartacağı anlaşılabilir⁴⁹. İşçi tarafından İSG boyutunda hissedilebilecek olan ekonomik yönü ağırlıklı bu etkiler, oldukça önemli olup, yapılan düzenlemeler ve getirilen uygulamalarla olumsuz etkilerin azaltılması ya da hiç olmaması, olumlu etkilerin ise artırılması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda İSG'den bu kadar etkilenen çalışanların İSG faaliyetlerine katılımları gerekmektedir. Diğer taraftan, İSG sürecinde tek taraf işçiler değildir; birçok taraf olumlu ya da olumsuz bu etkilere doğrudan veya dolaylı olarak açıktır.

1.2.3.2. İşveren

İş kazası ve meslek hastalığı, işverenler için de istenmeyen bir olay olup etkileri daha çok ekonomik ağırlıklı olmaktadır. İSG anlamında yaşanan olumsuzluklar, her ne kadar işçilerin yaşadığına benzer şekilde olmasa da işverene ekonomik bir yük getirmektedir.

Herhangi bir iş kazası durumunda işverenin karşı karşıya kalabileceği ekonomik yükler şunlar olabilir⁵⁰:

- Kaybedilen iş saati miktarı,
- Ortaya çıkan makine hasar ve kayıpları,
- Makinaların çalışmaması sebebiyle meydana gelen kayıplar,

⁴⁹ ARICI, a.g.e., sy. 16.

⁵⁰ ARICI, a.g.e., sy. 14.

- İşverenin ödemek zorunda kalacağı tazminatlar,
- İşverenin yaptığı diğer masraflar.

Meslek hastalığı durumunda karşılaşılabilecek ekonomik yükler ise, şöyle sıralabilir⁵¹:

- Meslek hastalığı sebebiyle işverenin ödemek zorunda kalabileceği tazminatlar,
- İşverenin yaptığı masraflar,
- İşgücü kaybı sebebiyle uğranılan kayıplar,
- İşyerinin risklilik derecesinin artmasından doğacak kayıplar.

Öte yandan bu ekonomik yüklerle ek olarak işvereni etkileyecek farklı türde kayıplar da olacaktır. İş kazası ve meslek hastalığı diğer çalışanları etkileyebilecek, bir süre verim düşüklüğü, çalışmaya karşı isteksizlik gibi istenmeyen sonuçlar ortaya çıkabilecektir. Bu kayıplara örnek olarak sayılabilecekler şunlardır⁵²:

- İtibar kaybı sebebiyle uğranılan kayıplar,
- İşçi devir oranının yükselmesi nedeniyle doğan kayıplar,
- Riskli işyeri olarak tanınmasından dolayı ödenecek iş kazaları ve meslek hastalıkları prim oranının artışıdan doğan kayıplar.

İSG tarafı işçilerin aileleri bu süreçten nasıl etkileniyorsa, işverenin aileleri de benzer şekilde etkilenmektedirler. İşverenin yaşadığı ekonomik sorunlar ile beraberindeki sosyal ve psikolojik sorunlar işverenin ailesini de etki altına alabilecektir.

Unutulmaması gereken ve işverenin yaşadığı ekonomik zorluklardan dolayı etkilenecek diğer bir taraf da, işverenin çalıştığı yer(ler)dir/kişi(ler)dir. Hizmet aldığı, verdiği, mal alıp sattığı bu yer(ler)/kişi(ler) ekonomik sıkıntılara ortak olabilecekler, alınmış veya alınmamış İSG önlemlerinden etkileneceklerdir.

⁵¹ ARICI, a.g.e., sy. 14.

⁵² ARICI, a.g.e., sy. 15.

Sadece işverenlerin tekelindeki İSG planlaması ve uygulaması sürecini, bir ayağı eksik saç ayağına benzetmek mümkündür. Denge şans eseri sağlanabilmekte, en küçük sorunda denge bozulabilmektedir. Bu nedenle işverenlerin, çalışanların İSG içinde etkin rol aldığı bir sistemi, ayakları yere sağlam basan bir saç ayağını tercih etmeleri gerekmektedir.

1.2.3.3. Devlet

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda devletin iktisadi kayıplara uğrayıp uğramadığı çoğu kez gözardı edilen bir husustur. Oysa, iş kazaları ve meslek hastalıklarının iktisadi bakımdan devlete getirdiği yük gözardı edilemeyecek kadar fazladır⁵³.

İSG kapsamında yaşanan ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunlar, ilk bakışta sadece işçilerin ve işverenlerin şahsında yaşanıyormuş gibi gözükmektedir. Oysa ekonomik kayıplar ülke ekonomisinin kayıpları, sosyal ve psikolojik sorunlar ülke toplumunun sorunları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Buradan hareketli birçok ülke, bu olumsuzlukları yaşamamak için, İSG anlamında devletin de taraf olduğu, hatta İSG sisteminin kurallarını ortaya koyması gerekliliğinin farkındalığıyla birçok kanuni düzenleme yapmakta, uygulamalar getirmektedir.

İşyerlerinde İSG faaliyetlerine katılan çalışanların, ulusal düzeyde de İSG faaliyetlerine doğrudan olmasa bile temsilcileri aracılığıyla katılmaları, ülkelerin bu süreçte işini kolaylaştıracak; doğru adımlar atılmasına olanak sağlayacaktır.

⁵³ ARICI, a.g.e., sy. 16.

1.2.3.4. Sendikalar

İşçiler ve işverenler, haklarını daha iyi aramak, seslerini daha iyi duyurmak amacıyla örgütlenme yoluna gitmişler, sendikaları kurmuşlardır. Günümüzde sendikalar, üyesi işçi ve işverenlerin taraf oldukları hemen hemen her konuda söz sahibi olarak, onları temsil etmektedirler. İSG de sendikaların temsilci oldukları önemli konuların başında gelmektedir.

İSG anlamında, sendikal örgütlenmenin olduğu bir işyerinde yaşanan iş kazası, meslek hastalığı gibi olumsuz durumlar, söz konusu sendikanın da başarısızlığı kabul edilecek, üyesi işçi veya işverenin duyduğu güven azalacak, sendika güç kaybedebilecektir.

Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de sendikalar, İSG'nin önemli taraflarından biri kabul edilmekte, bu çerçevede İSG anlamında etkin rol oynamaya çaba göstermekte, bu konuda edindikleri tecrübe ve deneyimleri örgütledikleri işyerlerine, toplu sözleşmeler, üyesi oldukları İSG kurulları vb. yollarla taşımaya çalışmaktadırlar. Sendikalar, sadece işyerleri bazında değil, ulusal düzeydeki İSG faaliyetlerine de üst örgütlenmeleri aracılığıyla katılmaktadırlar.

1.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ekonomik ve Sosyal Boyutu

Günlük hayatımızda çok kez kullandığımız, herkesçe kabul edilmiş bir ifade vardır: “her işin başı sağlık”. Gerçekten gerek özel hayatta gerekse iş hayatında sağlıklı olmadığımız sürece diğer ihtiyaçlarımızla ilgilenmeyiz. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi de bunu doğrular niteliktedir. Yemek, içmek, solumak, barınmak gibi temel fizyolojik ihtiyaçlarımız ilk basamak olurken, güvenlik (can ve mal) ihtiyaçlarımız ikinci basamakta karşımıza çıkmaktadır.

Buradan hareketle, İSG'nin ilk ihtiyaçlarımız arasında yer aldığını, bu ihtiyacımızı gidermeden diğer ihtiyaçlarımızı önemsemeyeceğimizi; dolayısı ile önce

bireysel sonra toplumsal anlamda gerek ekonomik gerek sosyal alanda ilerleme kaydedemeyeceğimiz çıkarımında bulunabiliriz.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının hem sosyal hem de ekonomik yükü vardır. Bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hali bozulan çalışanların, çaresizlikleri ve katlandıkları acı kayıplar, yakın çevrelerini ve bakmakla yükümlü olduklarını kişileri de etkilemektedir. Böylece oluşan sosyal yük aynı zamanda benzer konumda çalışanlar üzerinde de gerginlik ve kaygı oluşturmaktadır. Bu ortam, insanların, entelektüel yetilerini ve inisiyatiflerini en düşük düzeyde kullanabilmelerine yol açmakta; bir yanılla da ekonomik yük oluşturmaktadır⁵⁴.

1.2.4.1. Ekonomik Boyut

İş kazası ve meslek hastalığının, İSG taraflarına, boyutları farklı olmakla birlikte ekonomik anlamda işçi, işveren ve devlet açılarından birtakım yükler getirdiği bilinmektedir.

İş kazalarının ekonomik boyutları ile ilgili önemli bir çalışma İsviçreli Diego Andreoni tarafından yapılmıştır. “The Cost of Occupational Accidents and Diseases” adlı eserinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının işçi ve ailesi, işletme ve ülke ekonomisi açısından dolaylı ve dolaysız maliyetlerinin neler olabileceği ayrıntılı olarak açıklanmıştır⁵⁵.

1.2.4.1.1. İşçi Açısından

İş kazasına ya da meslek hastalığına uğramış bir işçi, geçici veya sürekli iş göremez hale gelmiş daha da kötüsü ölmüş olabilecektir. Her halükarda işçi, bir gelir kaybına, azalmasına uğrayacaktır. Sadece ücret gelinine sahip, başkalarına bakmakla yükümlü bir işçi için İSG'nin akla gelen ilk ekonomik boyutu budur.

⁵⁴ İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, s. 86.

⁵⁵ ANDREONİ Diego, **The Cost of Occupational Accidents and Diseases**, International Labor Office, Occupational Safety and Health Series, Geneva, 1986, No: 54, s.1.

İş kazasına uğramış ya da meslek hastalığına maruz kalmış bir çalışanın aynı zamanda sağlığı da geçici veya sürekli olarak bozuk hale gelmiştir. İşçi eski sağlığına kavuşmak için harcama yapmak durumundadır.

Büyük çoğunluğunun ücret gelirinden başkaca geliri bulunmayan işçiler ve bakmakla yükümlü oldukları aileleri, ekonomik sıkıntıya girecek, işçiler belki de eski sağlığına bir daha kavuşamayacak olmanın moral çöküntüsünü ömür boyu taşıyacaklardır. Kazaların ölümle sonuçlanması ise işçinin ve ailesinin karşılaşılabileceği en büyük tehlikedir. Bu nedenle iş güvenliği önlemleri işçi ve ailesinin kazalar yüzünden doğabilecek ekonomik sıkıntılarını engellemektedir⁵⁶.

1.2.4.1.2. İşveren Açısından

Hiçbir işyerinde iş kazası ve meslek hastalığı istenen bir durum değildir. Buna rağmen birçok iş kazası ve meslek hastalığı yaşanmakta, işverenler de ekonomik olarak olumsuz etkilenmektedir.

Bir iş kazası ve meslek hastalığı öncelikle işçiye veya ailesine ödenecek bir tazminat yükünü beraberinde getirmektedir. Bu tazminatı işyerinin risklilik derecesinin yükselmesinden meydana gelecek yüksek primler takip edebilecektir.

İş süreci açısından ekonomik boyutlarını ise, işgücü ve iş saati kayıpları, makine hasar-kayıpları ve makinelerin çalışmamlarından doğan kayıplar olarak sayabiliriz. Bunların yanı sıra, işçilerin çalışana duyduğu güven kaybına bağlı işçi devir oranının yüksekliği de işverene İSG açısından ekonomik bir yüküdür.

⁵⁶ AKKÖK Ayşe, **İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği**, Ankara: MPM Yayınları, Yayın No: 204, 1977, s.23.

1.2.4.1.3. Devlet Açısından

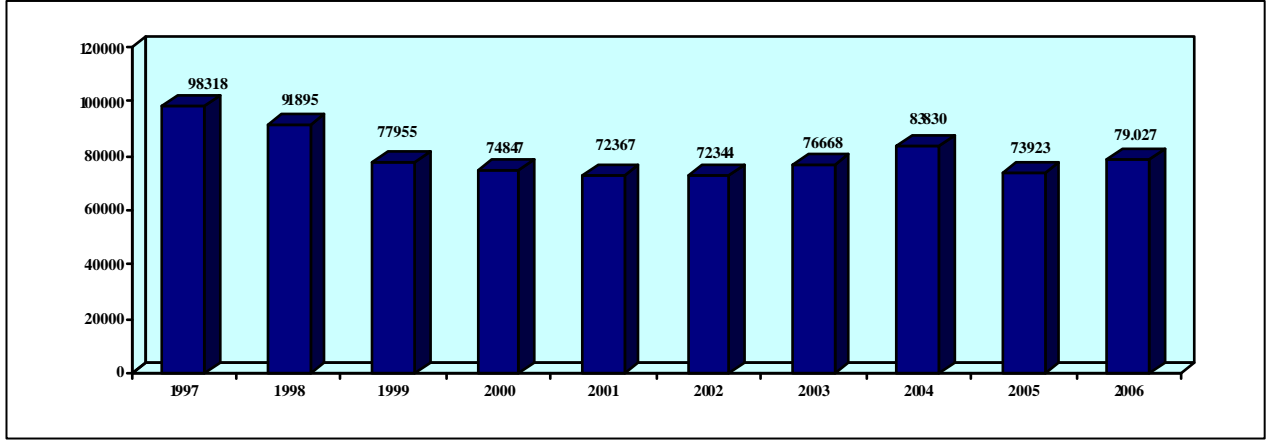
Gerek işçi, gerekse işveren İSG'nin istenmeyen ekonomik olumsuz sonuçlarına, bireysel olarak ve/veya yakın çevrelerince katlanmaktadırlar. Devlet ise, iş kazası ve meslek hastalığına taraf olan her işçi, işverenin yarattığı olumsuz ekonomik sonuçların toplamına katlanmaktadır. Örneğin, işveren sadece işyerindeki işgücü kayıplarına maruz kalırken, devlet, sınırları dahilindeki bütün işgücü kayıplarına maruz kalmaktadır.

İSG'nin istenmeyen ekonomik sonuçlarında işçi ve işvereni mikro açıdan etkilenenler olarak adlandıırırsak, devleti makro açıdan etkilenen olarak da adlandırabiliriz.

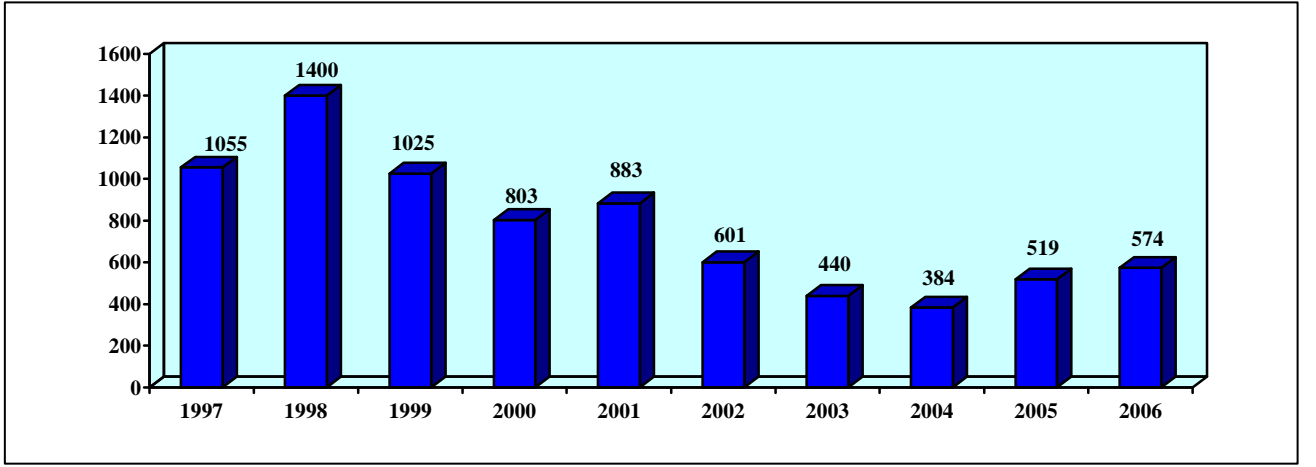
Devlet için iş kazası ve meslek hastalığı ekonomik olarak, işgücü ve iş saati kaybı, daha fazla sosyal güvenlik harcaması demektir. İş kazası, meslek hastalığına uğramış işçiler bir süre ya da hiç çalışamayacak, artık ülkenin ekonomik ilerlemesine ya daha az katkıda bulunabilecek, ya da hiç katkı veremeyecektir. Ayrıca işçinin çalışmadığı sürenin ücreti, eski sağlığına kavuşması için yapacağı telafi harcamaları devletin ilgili bütçesinden karşılanacaktır. Sonuç olarak milli gelir kayıpları ve ilgili bütçeden yapılacak telafi harcamaları İSG'nin devlet açısından ekonomik boyutunun özünü oluşturmaktadır diyebiliriz.

İş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerini incelemek, İSG'nin devlet açısından ekonomik boyutunu anlamada yardımcı olacaktır. Bu kapsamda Avrupa İş Güvenliği ve Sağlığı Ajansı (OSHA) Türkiye internet sitesinde yer alan "1997-2006 Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği İstatistikleri ve Göstergeleri"⁵⁷ çalışmasında yer alan grafikler şu şekildedir:

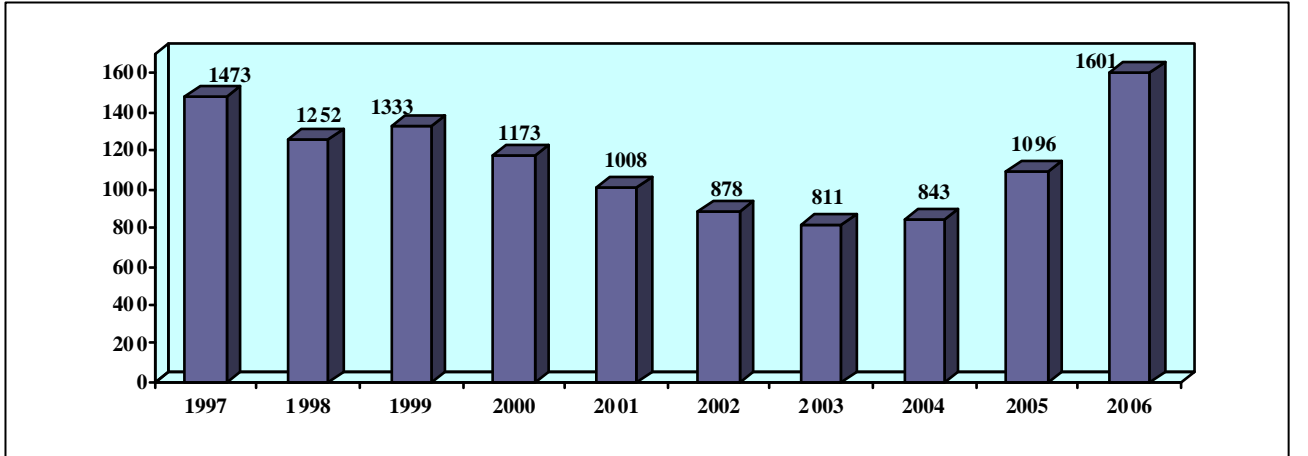
⁵⁷ 1997-2006 Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği İstatistikleri ve Göstergeleri, <http://osha.europa.eu/fop/turkey/tr/statistics> , Erişim tarihi: 17 Ekim 2009



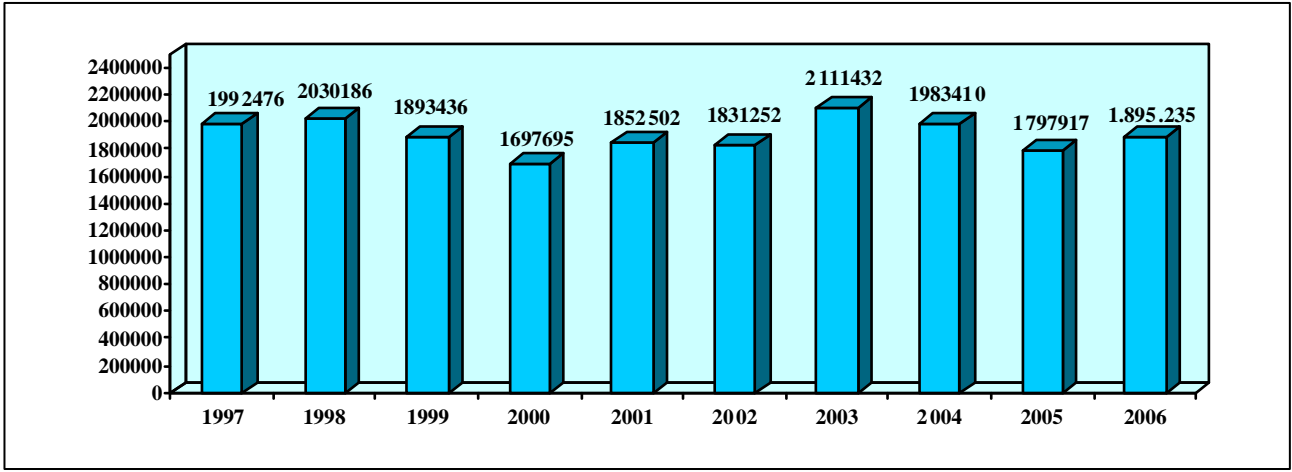
Grafik 1: İş Kazası Sayıları



Grafik 2: Meslek Hastalıkları Sayıları



Grafik 3: İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Ölüm Sayıları



Grafik 4: İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Kaybedilen İş Günü Sayıları

Grafiklerden de anlaşılacağı üzere referans yıllarda, Sosyal Sigortalar Kurumu'na bağlı (SSK) işyerlerinde çalışan işçileri kapsamına alan rakamlara göre, azımsanmayacak kadar çok iş kazası ve meslek hastalığı ile buna bağlı ölüm meydana gelmekte; önemli miktarda kaybedilen iş günü karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu çalışmada ayrıca, endüstrileşmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin, bu ülkelerin Gayrı Safi Milli Hasıllarının % 1'i ile %3'ü oranında değiştiği belirtilmektedir.

1.2.4.2. Sosyal Boyut

İş kazası ve meslek hastalığı durumlarında, aklımıza öncelikli olarak olumsuz ekonomik sonuçlar geliyor olmasına rağmen, konunun sosyal boyutu da önem taşımaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu geçici veya sürekli olarak sağlığından olmuş çalışan, ailesi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler ile konunun tarafı işveren, ailesi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler öncelikle bu süreçte sosyal çevrelerinden uzaklaşmaktadırlar. Uzaklaşma olumsuz ekonomik boyutun sonucu olabileceği gibi, başlı başına kaybedilen sağlığın sonucu da olabilecektir. Diğer taraftan sağlıktan yoksunluğun beraberinde getireceği psikolojik sorunlar da bahsedilebilecektir. Sürekli sakatlık gibi durumlarda etki daha da derindir.

Devlet açısından sosyal boyut, ekonomik boyutta olduğu gibi, biraz daha geniş bir anlam taşımaktadır. İSG'de olumsuzluğun tarafı olan işçi, işveren ve

Çevreleri sosyal boyutta doğrudan devleti etkilemektedir. İş kazasına ve meslek hastalığına uğrayanlar ile dolaylı olarak bile olsa bu süreçten etkilenen kişiler, sosyal olarak olumsuz etkilenmekte, devletin çözmekle yükümlü olduğu sorunlara eklenmektedir. Unutmamak gerekir ki, sosyal olarak gelişememiş veya sorunlar yaşayan bir toplumda, ekonomik ve sosyal ilerleme ya yavaş olmakta ya da hiç meydana gelmemektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİNE ÇALIŞANLARIN KATILIMI

Birinci bölümde yönetime katılma ile iş sağlığı ve güvenliğini inceledikten sonra, bu bölümde yönetime katılma uygulamaları içinde İSG'nin yeri ele alınmıştır.

Çalışanların İSG konularında mevzuatla düzenlenmiş olan yönetime katılma uygulamaları, ulusal ve işyeri düzeylerinde ülke örnekleri ile incelenmiştir. Benzerlik ve farklılıkların vurgulanması açısından önce ülke örnekleri sonra Türkiye örneği ortaya konmuştur. İlgili konuda ayrı bir yasal düzenlemeye sahip olunması ve uygulama geçmişi ülke örneğinin seçiminde rol oynamıştır.

Diğer taraftan mevzuatla düzenlenmemiş, işletmelerin kendi istekleriyle oluşturduğu kurullar ile çalışanları İSG konularında aktif olarak yönetime kattıkları uygulamalar da mevcuttur. Çalışmada bu gibi işletmeden işletmeye değişiklik gösteren uygulamalar incelenmemiştir.

2.1. YÖNETİME KATILMA VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İSG düzeyinin iyileştirilmesi ve yeni mevzuatların sahada isteyerek ve başarıyla uygulanmasının yaygınlaştırılması için sosyal tarafların katkı ve desteği büyük önem taşımaktadır. Ayrıca katılım, iyileştirme ile isteyerek başarıyla uygulamanın ötesinde denetim noktasından da önemli rol oynamaktadır.

Yönetime katılmanın işçi, işletme ve sendikaya olan birçok yararı, ancak, İSG konularında da yönetime katılım söz konusu olursa mümkün olabilecektir. Yönetime katılmanın yararları ile İSG'nin ekonomik ve sosyal boyutu düşünüldüğünde iki kavram arasındaki ilişki daha net anlaşılacaktır.

Bu ilişkinin farkında olan ülkeler ve/veya işletmeler çalışanlarını, İSG konularında yönetime katılmalarını sağlamaktadır. Çalışanların katılımı çeşitli düzeylerde (ulusal, işyeri vb.) ve zorunluluk veya gönüllülük esasına göre olabilmektedir.

Çalışanların İSG faaliyetlerine katılımı, dar anlamda işyeri düzeyinde olabileceği gibi, temsilcileri aracılığıyla ulusal düzeyde, geniş anlamda İSG faaliyetlerine katılmaları da mümkündür. İşyerleri düzeyinde İSG Kurullarında yer alan çalışanlar, ulusal düzeyde üyesi oldukları sendikaların üst örgütlenmeleri aracılığıyla İSG faaliyetlerinde yer almaktadırlar.

2.2. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE BİLGİLENDİRME VE DANIŞMA HAKLARI ÇERÇEVESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİNE ÇALIŞANLARIN KATILIMI

Çalışanların yönetime katılması noktasında Avrupa Birliği'ndeki mevcut duruma bakmak, buradan da iş sağlığı ve güvenliği özeline inmek yerinde olacaktır.

Avrupa'da çalışanların yönetime katılımı açısından üç önemli hak önem kazanmıştır⁵⁸:

1. Bilginin elde edilmesi hakkı (information)
2. Danışma ya da İstişare hakkı (consultation)
3. Temsil etme ya da edilme hakkı (representation)

11 Mart 2002 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Konseyi, 2002/14/EC sayılı direktifi çıkarmıştır. Bu direktif, iş konseyleri tipi yapılanmalar altında biraraya gelmiş işçi ve işveren temsilcileri arasında bilgilendirme ve danışma sisteminin düzenleyici çerçevesini oluşturmaktadır.

⁵⁸ SERİM Şahin, “AB’de İşletme ve İşyeri Düzeyinde Bilgilendirme, Danışma ve Yönetime Katılım Mekanizması”, Çelik-İş Dergisi, Sayı: 24, s. 53.

Bilgilendirme, danışma ve temsil edilme haklarının iş konseyleri altında kullanılıyor olması, kısaca iş konseylerine bakmayı gerektirmektedir.

Avrupa Endüstri İlişkileri Gözlemevi (European Industrial Relations Observatory-EIRO) tarafından, Avrupa Birliği üyesi 15 ülke (EU-15) üzerinde yapılan çalışma, iş konseyleri için farklı ulusal tanımlar ve düzenlemeler olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte aynı çalışma, bu farklı tanım ve düzenlemelerin Avrupa geneli için iş konseyleri tanımını geliştirmeye izin verecek ortak unsurlar içerdiğini söylemektedir.⁵⁹

Bu ortak noktalar çerçevesinde iş konseyleri, *“Kanun ya da toplu sözleşme üzerine kurulu, genel olarak iyi ve dengeli iş koşullarını, artan refahı, çalışanların güvenliğini ve işletme çalışma şekillerini kavramalarını sağlayıp bu durumu sürdürerek işletme içerisinde çalışanların ve işletmenin kendisinin menfaatine işbirliğini teşvik etmek üzere seçilmiş daimi işgücü temsilcileri organı.”* şeklinde tanımlanmaktadır⁶⁰.

İş konseylerinin genel olarak görevleri ve hakları şunlardır:

- İş hukukunun, sosyal güvenliğin, istihdam düzenlenmelerinin, sağlık ve güvenlik düzenlerinin, sözleşmelerle oluşturulan çalışma koşullarının uygulanmasının izlenmesi,
- Sektörü ve çalışanları etkileyen işle ilgili konularda ve gelişmeleri de içerecek biçimde, işletme süreçlerinde düzenli olarak bilgilendirme,
- Birlikte yönetme hakkı, örneğin işletmenin yönetimine katılmak,
- Bazı durumlarda, örneğin iş konseylerinin bütçesel ayrıcalık istemeleri durumunda, konseyin rolleri, çalışanlar ve aileleri için refah önlemleri almak üzere şirketin organlarına katılmalarına kadar genişleyebilir.

⁵⁹ CARLEY Mark, BARADEL Annalisa, WELZ Christian, **Work Councils Workplace Representation and Participation Structures** European Industrial Relations Observatory (EIRO), EIRO Thematic Features, 2003, s. 9.

⁶⁰ EIRO, s. 9.

İş Konseyi üyeleri işten çıkarılmaya karşı yasal garantiye sahiptir ve işletmenin işgücünde azalmayla yüzyüze gelmesi durumunda kesin iş güvencesine sahiptir⁶¹.

İş konseylerinden sonra kısaca 2002/14/EC sayılı direktif ve direktifte yer alan bilgilendirme ile danışma konularına bakmak gereklidir.

AB’de çalışanlar yönelik danışma ve bilgilendirme için genel bir çerçeve oluşturan 2002/14/EC sayılı direktif, en 50 işçi çalıştıran girişimlerde ya da en az 20 işçi çalıştıran kuruluşlarda uygulanacaktır. Bu asgari işçi sayısı sınırlarından hangisinin dikkate alınacağı üye ülkenin seçimine bırakılmıştır. Direktif ile aşağıda sayılan bilgilendirme ve danışma hakları sağlanmıştır⁶²:

- Kuruluş/Girişimin ekonomik durum ve faaliyetlerindeki güncel ve olası gelişmeler hakkında bilgilendirme,
- Çalışanları etkileyecek, girişimlerdeki durum, yapı, olası istihdam gelişmelerinde ve planlı beklenen önlemlerle ilgili bilgilendirme ve danışma,
- Sözleşmeye dayalı ilişkilerde veya iş organizasyonunda önemli değişikliklere öncülük etmesi olası kararlarda, bir uzlaşmaya varma bakış açısıyla danışma ve bilgilendirme.

Diğer taraftan direktif, bilgilendirme ve danışmanın belirli bir kanal ve yapılanma ile gerçekleştirilmesi zorunluluğunu getirmemiştir. Ancak, işçilerle işveren temsilcileri arasında gerçekleşecek olan bilgilendirme ve danışmanın ulusal hukuk ve/veya uygulamalar çerçevesinde olacağı bilgisini vermektedir. Üye ülkeler, işçi temsilcilerine yönelik, bu süreçte işlevlerini yerine getirirken, işten çıkarılmaya karşı yeterli korumayı sağlamalıdır.

⁶¹ EIRO, s. 9.

⁶² EIRO, s. 11.

Direktifte bilgilendirme, işveren temsilcisinden işçi temsilcisine, konu olan şeyle ilgili bilgilendirme yapan ve sorgulama şansı veren veri iletimi⁶³ olarak tanımlanmıştır. Ana bilgilendirme alanları ise:

- Mali ve ticari konular, (Örneğin yıllık bilanço, birleşmeler, devir vb.)
- Sektördeki gelişmeler ve çalışma konularını da içerek biçimde, şirket süreçlerinde düzenli bilgilendirme oturumları,
- Çalışma seviyeleri ve koşulları,
- Belirli bir disiplin alanına giren önlemler hakkında bilgilendirme, (Örneğin, işe devamsızlık, iş sağlığı ve güvenliği, işyeri çevresine ait çalışmalar vb.)
- Çalışma çevresi ile ilgili önemli yapısal değişiklikler. (Örneğin şemalarda, iş süreçlerinde ve çalışma süresine dair sözleşmelerde rasyonelleştirme vb.)

Diğer taraftan, uygulamada birçok örnekte, bilgilendirmenin iş konseylerine ve diğer temsilcilere düzenli olarak yapıldığı görülmektedir. Ancak, bu bilgilendirmenin hangi aralıklarla olacağı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir⁶⁴.

Direktifte danışma ise, görüş alışverişi ve işçi ile işveren temsilcileri arasında diyalog tesis etme⁶⁵ biçiminde tanımlanmıştır. Bilgilendirme ve danışma kavramlarının birbirinden ayırt edilmesi zor kavramlar olarak nitelendiği görülmektedir⁶⁶. Buradan hareketle danışma için daha ayırt edici bir tanım yapılacak olursa, danışma, önceden planlı önlemler hakkında bilgilendirilme hakkına ek olarak uygulamadan önce görüş açıklayabilme imkanıdır diyebiliriz.

Danışmanın derecesine, prosedürüne ilişkin ülkeler arasında belirgin bir farklılık gözlenmektedir. Bilinen en genel danışma konuları⁶⁷:

⁶³ Directive 2002/14/EC of The European Parliament and of The Council of 11 March 2002, Md 2-f.

⁶⁴ EIRO, s. 17.

⁶⁵ Directive 2002/14/EC of The European Parliament and of The Council of 11 March 2002, Md.2-g.

⁶⁶ EIRO, s. 17.

⁶⁷ EIRO, s. 18.

- Şirketin hukuki yapısındaki değişimler,
- Şirket kurumlarındaki ayrılma, büyüme veya küçülme durumları,
- Yeni teknolojilerle tanışma,
- Kadro yapısındaki herhangi bir değişiklik (çalışan işçi sayısındaki artış, azalış gibi)
- İş sağlığı ve güvenliği önlemleri için ayrılan yıllık bütçe,
- Fazla mesai programlaması,
- Mesleki eğitim,
- Varsa, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerinin atanması.

Görüldüğü üzere direktif bilgilendirme ve danışma konularında, üye ülkeler için genel bir çerçeve çizmekte; bilgilendirme ve danışmanın tanımını yaparak hangi konularda olacağını söylemekte; düzenli olarak bilgilendirme ve danışmanın yapılması gerektiğini söylemektedir. Bilgilendirme ve danışmanın hangi usulle ve hangi aralıklarla yapılacağı gibi ayrıntıları ise, üye ülkenin düzenlemelerine ve uygulamalarına bırakmaktadır. Bu durum, Avrupa Endüstri İlişkileri Gözlemevi çalışmasında da ortaya çıkan, ülkeden ülkeye farklı uygulamaları getirmiştir. Bununla birlikte, iş konseyi tanımında değinildiği üzere, Avrupa geneli için ortak noktaların varlığından bahsetmek de mümkündür.

Avrupa'da, 2002/14/EC sayılı direktif ile düzenlenen bilgilendirme ve danışma hakları içerisinde iş sağlığı ve güvenliğine özel bir yer ayrılmamış olmakla birlikte gerek bilgilendirme, gerekse danışma konuları arasında iş sağlığı ve güvenliği hususlarının da yer alacağı anlaşılmaktadır.

Bilgilendirme ve danışma konuları ele alınırken bahsedildiği üzere, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gelişme, değişme vb. durumlarda çalışanlara haber vermek, bu durumu sorgulama şansı tanımak direktif kapsamındadır. Aynı şekilde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların önerilerini, düşüncelerini açıklama şansı vermek de aynı şekilde direktifin alanına girmektedir.

2.3. ULUSAL DÜZEYDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİNE KATILIMI

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ülkeler, doğru kurallar koymak, yasal düzenlemeler getirmek, hedefler ve uygulamalar belirlemek çabasıdadır. Bu çabalar sonucunda ülkede İSG konusunda olumlu adımlar atılacaktır.

Ülke geneli için, İSG konularında genel bir çerçeve çizecek olan bu çabalar, birçok ülkede, çalışan temsilcilerinin de içinde yer aldığı ulusal düzeyde konsey-kurullar ile hayata geçirilmektedir.

2.3.1. Avustralya Güvenli İş Kurulu Örneği

Ülkelerde ulusal düzeyde İSG faaliyetleri için çeşitli oluşumlarla karşılaşabilmektedir. Avustralya'daki "Avustralya Güvenli İş" kurulu (Safe Work Australia) ulusal düzeydeki oluşumlara örnektir.

Avustralya Güvenli İş Kurulu (AGİK), "Safe Work Australia Act 2008" adlı kendi kanunuyla düzenlenmiştir. Kanunun ikinci bölümü, üçüncü maddesinde, "Bu kanun, Avustralya'daki İSG sonuçlarını ve çalışanların zararlarını telafi düzenlemelerini geliştiren Avustralya Güvenli İş Kurulu'nu hayata geçirmektedir." demektedir.

AGİK genel olarak, devlet, eyaletler, bölgeler, çalışan ve işveren temsilcilerinden meydana gelmektedir.

Kurul İSG ile ilgili çeşitli işlemlere sahiptir. Kurulun Genel Müdürü, kurulun yönetiminden ve kurulun işlevlerini yerine getirmesine yardım edilmesinden sorumludur.

2.3.1.1. İşlevleri

Bahsi geçen kanunun 6 maddesinde işlevler şu şekilde sıralanmıştır:

1. İSG ve çalışanların zararlarının telafisi konularında ulusal politika geliştirmek,
2. Bakanlık Konseyi tarafından onaylanmak üzere, kamu yararına uygun olarak her eyalet ve bölge için kanun modeli ve İSG düzenlemeleri hazırlamak, ihtiyaç varsa gözden geçirmek,
3. Bakanlık Konseyi tarafından onaylanmak üzere, kamu yararına uygun olarak her eyalet ve bölge için İSG ile ilgili uygulama yönetmelikleri modeli hazırlamak, ihtiyaç varsa gözden geçirmek,
4. İSG ile ilgili diğer materyal hazırlığı yapmak, ihtiyaç varsa gözden geçirmek,
5. Bakanlık Konseyi tarafından onaylanmak üzere, kabul edilen İSG mevzuatının yaptırımına ve uyumuna yönelik bir politika geliştirmek,
6. Kabul edilen kanun, yönetmelik ve politikaların izlemek,
7. İSG ve çalışanların zararlarının telafisi ile ilgili gelişmeleri bildiren ya da politikaları değerlendiren veri ve diğer bilgileri toplamak, analiz etmek ve yayınlamak,
8. İSG ve çalışanların zararlarının telafisi ile ilgili gelişmeleri bildiren ya da politikaları değerlendiren araştırmaları yürütmek ve yayınlamak,
9. Ulusal İSG Stratejisini gözden geçirmek, daha ileriye götürmek,
10. İSG ve çalışanları zararlarının telafisi ile ilgili farkındalığı arttırmak için ulusal strateji geliştirip tanıtmak,
11. Çalışanların zararlarının telafisi düzenlemeleri konusunda öneri sunmak,
12. Bakanlık Konseyine İSG ve çalışanların zararlarının telafisi konularında önerilerde bulunmak,
13. Diğer ülke ve uluslararası kuruluşlarla İSG ve çalışanları telafisi konularında birlikte çalışmak,
14. Diğer kanunlar tarafından verilen görevleri yerine getirmek.

Kanunda sayılan işlevlerden de anlaşılacağı üzere kurul, öncelikle İSG ve çalışanların zararlarının telafisini içeren konuları ön plana çıkarmaktadır. Özellikle

kanun, yönetmelik gibi konularda Bakanlık Konseyi'nin (Devlet, Eyaletler ve Bölgeler Bakanlarından oluşan yapılanma) onayına ihtiyaç duymaktadır. Diğer taraftan sadece yeni kanun, yönetmelik, politika, strateji hazırlığı değil, aynı zamanda mevcudu gözden geçirme, iyileştirme işlevleri göze çarpmaktadır. Kurul ulusal düzeyde olmakla birlikte, alanına giren konularda ülkeler ve uluslararası kuruluşlarla birlikte çalışma noktasında uluslararası bir boyutu da içermektedir.

2.3.1.2. Üye Yapısı

Kurulun Başkanı dışında, diğer üyeler temsilci üyelerdir. Devlet, eyaletler, bölgeler, çalışanlar ve işverenler temsilcileri aracılığıyla kurulda yer alırlar. Her üyenin nasıl belirleneceği kanunda ayrıca düzenlenmiştir.

Kanunun 10'uncu maddesine göre üyeler,

- a) Başkan,
- b) Devleti temsilen 1 üye,
- c) Her eyalet ve bölgeyi temsilen toplam 8 üye,
- d) Avustralya'daki çalışanların menfaatini temsil eden 2 üye,
- e) Avustralya'daki işverenlerin menfaatini temsil eden 2 üye ve
- f) Genel Müdür'den oluşur.

Üyelerden Genel Müdür hariç, diğerleri oy hakkına sahiptir.

Kanunun 10'uncu maddesinde, üyeleri saydıktan hemen sonra kurulun, oy veren üyelerin üçte birinden fazlası olmadığı durumlarda işlevlerini yerine getiremeyeceğini düzenlemiştir.

Her üyenin atanması kanunda ayrı ayrı düzenlenmiş olmasına rağmen, tezin konusuna uygun olarak çalışanların menfaatini temsil eden üyenin atanmasına kısaca değinmek yerinde olacaktır.

Kanunun üçüncü bölümündeki onbeşinci maddesi, çalışanların menfaatini temsil edecek üyenin atanmasını düzenlemiştir. Maddeye göre, Bakanlık tarafından belirlenen “Yetkili Kurum”, aday çalışan temsilcisini tayin edecektir. Yetkili kurumca belirlenen aday, Bakan tarafından kabul edilecek ya da kabul edilmezse yetkili kurumca başka biri veya aynı kişi aday olarak belirlenebilecektir. Bakan tarafından onaylanan aday, Avustralya’daki çalışanların temsilcisi olacaktır.

2.3.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

2.3.2.1. Genel Olarak

İSG ekonomik ve sosyal boyutundan hareketle ülkeler için önemi açıktır. Gerek gelişmiş ülkeler gerekse gelişmekte olan ülkeler, ilgili tarafların da katılımıyla oluşturulan ulusal düzeydeki örgütlenmeler aracılığıyla İSG’ne yönelik politika geliştirme çabasındadırlar.

Ülkemizde de bu çerçevede, 2001-2005 yıllarını kapsayan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin geliştirilerek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ölçüm, meslek hastalıklarının ortaya çıkartılması, işyeri hekimliği, danışmanlık, eğitim hizmetleri, meslek hastalıkları hastaneleri, denetim vb. hizmetlerin yeniden yapılandırılarak geliştirilmesi amaç ve politika olarak yer almaktadır. Belirlenen amaca ulaşmak için gerekli hukuki ve kurumsal düzenleme olarak ise iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının, AB ve ILO normları dikkate alınarak yenilenmesi ve sosyal tarafların da yer alacağı “İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi”nin oluşturulması öngörülmüştür⁶⁸.

⁶⁸ T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006-2008, http://www.csgeb.gov.tr/www.isggm.gov.tr/htdocs/article.php?article_id=213 , Erişim Tarihi: 13.12.2009

Diğer yandan, 16 Mart 2004 tarih ve 25404 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme”nin “Ulusal Politika İlkeleri” başlıklı ikinci bölümü ile “Ulusal Düzeyde Eylem” başlıklı üçüncü bölümünde ve “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşme”de “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi”ne ilişkin hükümler yer almaktadır. Bu hükümlere göre;

- Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.
- Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır.
- Ulusal politikanın geliştirilmesi, kamu makamlarının, işverenlerin, işçilerin ve diğer kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin görev ve sorumlulukları, ulusal şartları ve uygulamaların tamamlayıcı karakterleri göz önüne alınarak belirtilecektir.
- İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı ile ilgili durum; sorunların tespiti, bunların çözümü için etkin metotların geliştirilmesi, öncelikler ve sonuçların değerlendirilmesi amacıyla, ya topyekûn, ya da belirli alanlar itibariyle belirli aralıklarla gözden geçirilecektir.

“Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi”, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda ve 155 Sayılı Sözleşmede yer aldığı şekilde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 25 Şubat 2005 tarih ve 755 sayılı onayı ile kurulmuştur.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, iş sağlığı ve güvenliğinde sosyal taraflar (işçi ve işveren sendikaları), üniversite, sivil toplum kuruluşları, diğer ilgili

kurum ve kuruluşları biraraya getirerek iş sağlığı ve güvenliği konusunda ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejilerin belirlenmesi ile tarafların görüş ve düşüncelerini açıklamalarını sağlayan bir platform özelliğini taşımaktadır.

Avrupa Birliğine tam üyelik yolundaki ülkemiz için teknolojik değişime açık olan İSG'nin AB Müktesebatında önemli bir yer tutmakta olması, tarım toplumundan sanayi toplumuna doğru hızlı değişimle beraber sanayi ve hizmet gibi sektörlerdeki gelişmeler nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği konusunda öncelik, ihtiyaç, politika ve strateji belirleyerek uygulama ve yürütme organları için tavsiye niteliğinde kararlar alacak bir yönlendirme örgütüne ihtiyaç duyulması konseyi önemli hale getirmiştir.

2.3.2.2. Üye Yapısı

Ulusal İSG Konseyi'nin üyeleri aşağıdaki şekilde yer almaktadır⁶⁹.

⁶⁹ T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (Taslak Metin) 2009-2013, http://www.csgb.gov.tr/www.isggm.gov.tr/htdocs/article.php?article_id=213 , Erişim Tarihi: 12.12.2009

ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONSEYİ

BAŞKAN

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı

İş Sağlığı ve Güvenliği Gn. Md.

Çalışma Genel Md.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

Sos. Gv. Kurumu Başkanı

M.E.B. Temsilcisi

Sağlık Bakanlığı Temsilcisi

Tarım ve Köy İşleri Bak. Temsilcisi

Sanayi ve Ticaret Bak. Temsilcisi

Enerji ve Tabii Kay. Bak. Temsilcisi

Çevre ve Orman Bak. Temsilcisi

D.P.T. Temsilcisi

D.P.B. Temsilcisi

Y..K. Temsilcisi

TİSK Temsilcisi

TÜRK-İŞ Temsilcisi

HAK-İŞ Temsilcisi

DİSK Temsilcisi

TOBB Temsilcisi

TESK Temsilcisi

T. KAMU-SEN Temsilcisi

MEMUR-SEN Temsilcisi

KESK Temsilcisi

TTB Temsilcisi

TMMOB Temsilcisi

STK Temsilcisi

ÇALIŞMA GRUBU

ÇALIŞMA GRUBU

ÇALIŞMA GRUBU

Şekil 1: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Üyesi Yapısı

Kaynak: T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006-2008, s. 4.

Konsey, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ve 155 Sayılı Sözleşmede yer aldığı şekilde, devlet, işçi ve işveren taraflarının yanı sıra sivil toplum kuruluşlarını içermekte, sosyal diyalog ortamını sağlamaktadır.

Ulusal düzeyde İSG ile ilgili tarafların katılımıyla oluşan konsey yılda en az iki defa toplanmakta, başkanlığını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı yapmakta, sekretarya hizmetleri ise, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmektedir⁷⁰.

2.3.3. Diğer Ulusal Düzeyde Katılım Örnekleri

İş sağlığı ve güvenliği konularında, ulusal düzeyde, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi dışında, “Çalışma Meclisi” ile “Ekonomik ve Sosyal Konsey”den de kısaca bahsetmek yerinde olacaktır.

Her iki oluşumda da çalışan temsilcileri var olmakla birlikte, doğrudan iş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgilenmemektedir. Diğer taraftan ne “Çalışma Meclisi” ne de “Ekonomik ve Sosyal Konsey” düzenli aralıklarla toplanma başarısını gösterememektedir.

2.3.3.1. Çalışma Meclisi

Çalışma Meclisi, 3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun, beşinci bölümündeki sürekli kurullar altında düzenlenmiştir.

İlgili kanunun 26. Maddesine göre, çalışma meclisi aşağıdaki temsilcilerden meydana gelmektedir:

⁷⁰ T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006-2008, http://www.csgb.gov.tr/www.isggm.gov.tr/htdocs/article.php?article_id=213 , Erişim Tarihi: 13.12.2009

- Bakanın veya Bakanlık Müsteşarı (Başkan),
- İş Teftiş Kurulu Başkanı,
- Çalışma Genel Müdürü,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü,
- Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı,
- Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanı,
- Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürü,
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü,
- Bakanlıklardan ve Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarlığından iştirak edecek birer temsilci,
- Üniversitelerin iş hukuku, sosyal ekonomi, çalışma ekonomisi, sosyal siyaset, iş fizyolojisi, iş sağlığı ve güvenliği ve gündemindeki konularla ilgili dallardan Yükseköğretim Kurulunca seçilecek beş öğretim üyesi,
- İşveren sendikaları konfederasyonlarından üç temsilci,
- En fazla üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonundan iki temsilci,
- Diğer işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer temsilci, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan üç temsilci,
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden üç temsilci,
- Gündemindeki konularla ilgili olarak çağırılan kamu ve özel kurum ve kuruluşları ile meslek odaları ve sivil toplum örgütleri temsilcileri.

Çalışma Meclisi, Bakanlıkça tespit edilen gün ve gündeme göre toplanmak, gündemdeki konular hakkında inceleme ve görüşmelerde bulunarak düşüncelerini bildirmekle görevlidir.

Çalışma Meclisinin Ankara dışından gelen işçi temsilcileri meclis toplantılarına katıldıkları sürece izinli sayılırlar.

Çalışma Meclisinin sekretarya işleri Çalışma Genel Müdürlüğünce yerine getirilir.

Çalışma Meclisi, ilgili kanuna 2003 yılında eklenen fıkrayla, yılda en az bir defa toplanmaktadır.

Çalışma Meclisi ilk kez 1947 yılında toplanmıştır. Aynı meclis sekizinci toplantısını 1992 yılında yapmış, ancak dokuzuncu toplantı, 12 yıl aradan sonra 2004 yılında yapılmıştır⁷¹.

Meclis üyeleri arasında çalışan temsilcilerinin varlığı, meclis gündeminde de iş sağlığı ve güvenliği'ni ilgilendiren konular olduğu zaman, çalışanların ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine katılımından bahsetmek mümkün olacaktır.

2.3.3.2. Ekonomik ve Sosyal Konsey

Ekonomik ve Sosyal Konseyin oluşturulmasındaki temel amaç, sosyal devlette devletin, ekonomik ve sosyal hayatı düzenlerken, siyasal iktidar ile bu düzenlemelerden etkilenecek olan sosyal ekonomik güçler arasında bir işbirliğinin sağlanmasıdır.⁷²

Ekonomik ve Sosyal Konsey, siyasal iktidara teknik, ekonomik sosyal konuları ilgilendiren alanlarda yol gösterici, bilgi verici, uyarıcı ve karmaşık ekonomik konuları aydınlatıcı bir görev üstlenecek; diğer yandan siyasal iktidar ile sosyal ekonomik güçler arasında bir dayanışma ve işbirliği platformu oluşturacaktır. Sosyal diyaloga iyi bir örnek olan Konsey, sosyal tarafların bir araya geldikleri demokratik bir tartışma alanı özelliğini de taşımaktadır.

⁷¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı "9. Çalışma Meclisi Toplantısı" (15-16 Eylül 2004) Deşifresi

⁷² RUHİ M. Emin, "Türkiye'de Ekonomik ve Sosyal Konsey", Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Çimento İşveren Dergisi, Sayı 3, Cilt 17, Mayıs 2003

Sosyal ve ekonomik kuruluşlar Konsey sayesinde, kendilerini ilgilendiren konularda doğrudan doğruya karar alma olanağına sahip olmasalar da, alınacak kararları etkileyebilme şansını elde etmektedir.

Türkiye’de de Ekonomik ve Sosyal Konsey, 1961 ve 1982 Anayasaları hazırlanma sürecinde tartışılmış; Genelgelerle belli-belirsiz, bir düzene sahip olmadan hayata geçirilmeye çalışılmıştır. Ancak nihai düzenleme, 11 Nisan 2001 tarih ve 4641 sayılı “Ekonomik ve Sosyal Konseyi Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun” ve “Ekonomik Ve Sosyal Konseyin Teşekkülü İle Çalışma Esas Ve Usulleri Hakkında Yönetmelik” ile olmuştur. Kanun, 21 Nisan 2001 tarihinde, Yönetmelik ise, 8 Ağustos 2001 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir

Kanunun birinci maddesine göre konsey tamamen istişari nitelikte olup, yönetmeliğin dördüncü maddesine göre de konseyin teşekkülünün aşağıdaki gibi olacağı belirtilmiştir:

“Ekonomik ve Sosyal Konsey; Başbakanın başkanlığında, Başbakan yardımcıları, Devlet Planlama Teşkilatından sorumlu Devlet Bakanı, Hazineden sorumlu Devlet Bakanı, Dış Ticaret Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanı, Devlet Personel Başkanlığından sorumlu Devlet Bakanı, Maliye Bakanı, Tarım ve Köyişleri Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Sanayi ve Ticaret Bakanı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı, Gümrük Müsteşarı, Devlet Personel Başkanı ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, kamu görevlileri adına en çok üyeye sahip Konfederasyon, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu temsil eden üçer temsilciden ve Başbakan tarafından belirlenecek diğer Hükümet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri ile kamu görevlilerinden oluşur.”

Diğer taraftan Konseyin görev ve yetkileri arasında ekonomik ve sosyal konular olduğu gibi, konseyin görev ve yetki alanına giren konularda araştırma ve inceleme yapmak, görüş bildirmek ve raporlar hazırlamak üzere çalışma kurulları oluşturabilecektir. Yönetmeliğin dokuzuncu maddesinde, oluşturulan Çalışma Kurulları aşağıda listelenmiştir.

- a) Çalışma Hayatı Kurulu,
- b) Makroekonomik Politikalar Kurulu,
- c) Avrupa Birliği ve Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu,
- d) Tarım, Orman ve Köyişleri Kurulu,
- e) Sanayi, Teknoloji ve Verimlilik Kurulu,
- f) Enerji Kurulu,
- g) Ticaret Kurulu,
- h) Esnaf ve Sanatkarlar ve KOBİ'ler Kurulu,
- i) Tüketici Kurulu,
- j) Çevre Kurulu,
- k) Bölgesel Gelişme Kurulu,
- l) İnsan Kaynakları Kurulu,
- m) Bilgi Toplumuna Geçiş Kurulu.

Ayrıca Konsey, gerekli gördüğü konularda yeni Çalışma Kurulları oluşturabileceği gibi, yukarıda belirtilen Çalışma Kurullarını değiştirebilir veya kaldırabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği, Ekonomik ve Sosyal Konseyin görev alanına giren, çalışma kurulları kapsamında değerlendirilebilecek önemli bir ekonomik ve sosyal bir konudur. Konseyin üyeleri arasında İş Sendikaları Konfederasyonları'nın da yer alıyor olması, ulusal düzeyde İş Sağlığı ve Güvenliği'ne çalışanların katılımı olarak değerlendirmemize olanak sağlamaktadır.

Ekonomik ve Sosyal Konsey altında doğrudan İSG konularının yer almaması, bu konuda ayrı bir çalışma kurulunun olmaması, İSG konusunda ulusal düzeyde ayrı bir Konseyin varlığına (Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi) bağlanabilir.

2.4. İŞYERİ DÜZEYİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FAALİYETLERİNE KATILIMI

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hayata geçirilmesinde işyerinin bu konuda örgütlenmesi öncelikli bir yere sahiptir. “ Önleme iş yerinde başlar” özdeyişi de bunu ifade etmektedir.⁷³

İş sağlığı ve güvenliğinde alınabilecek tüm önlemlerin en önemlilerinden birisi de işyerinin bu konuda iyi biçimde örgütlenmesidir. Ülkemizde yönetime katılma modeline uygun bir biçimde yasayla kurulması zorunlu tutulan nadir hukuki kurumlardan biri de iş sağlığı ve güvenliği kurullarıdır⁷⁴. Diğer taraftan işyerlerinde işçilerin temsil edildiği bu tür iş sağlığı ve güvenliği kurulları Avrupa’da da yaygın bir uygulamadır. Belçika, Hollanda, Almanya, Fransa, İsviçre ve Çek Cumhuriyeti’nde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması yasal bir zorunluluktur⁷⁵.

2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

İSG taraflarının İSG faaliyetlerine aktif katılımı iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılmasında ve önlenmesinde önemli katkılar sağlayabilecektir. Bu nedenledir ki birçok ülkede gerek ulusal gerekse işyerleri düzeyinde ilgili tarafların katılımıyla çalışan kurullar mevcuttur.

⁷³ BAYRAM Fuat, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, Sayı:7, 2005, s.1123.

⁷⁴ SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, 3. Bası, İstanbul 2006, s. 675.

⁷⁵ TUNCAY A. Can, “Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, TİSK İşveren Dergisi, Temmuz 2003, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=759&id=45 , Erişim Tarihi: 3 Haziran 2010.

Benzer şekilde, ülkemizde de belirli özellikleri taşıyan işyerlerinde, İSG Kurulları oluşturulması çalışma mevzuatıyla zorunlu hale getirilmiştir.

2.4.1.1. Genel Olarak

Bilinen şekli ile ilk olarak 1882 yılında İngiltere’de “South Metropolitan Gas Company” adlı şirkette gönüllü bir jüri niteliğinde kurulan İSG Kurulları, daha sonra pek çok ülkede koruyucu sosyal hukukun bir parçası olarak oluşturulmuştur. 1912 İşveç’te, 1921’de Çekoslovakya’da, 1931’de Meksika’da, 1934’de Almanya’da, 1937’de Hollanda’da, 1946’da Belçika’da ve 1947’de Fransa’da İSG Kurulları, çalışma mevzuatına dahil edilerek zorunlu hale getirilmiştir.

Teknolojiyle karmaşıklaşan işyerleri, insanın değerinin anlaşılacak, giderek artması, endüstriyel demokrasi arayışları beraberinde yeni yönetim anlayışlarını getirmiş, çalışanların işyerlerinin yönetime katılmaları günümüzde yadırganmayan bir olgu haline gelmiştir.

Bu anlayışın devamı İSG alanında kendini göstermiş, çalışanlar İSG Kurullarında kendilerine yer bulmuşlardır.

2.4.1.2. Ülke Örnekleri

İşyerinde düzeyinde çalışanların İSG konularında yönetime katılmaları, kendisine ait bir kanunla düzenlenmiş ve uygulama geçmişi olan iki ülke örneğiyle ele alınmıştır.

Çalışanların temsilcileri aracılığıyla yönetime katıldıkları işyeri düzeyi uygulamalar, genellikle iş sağlığı ve güvenliği kurulları olarak adlandırılmaktadır.

2.4.1.2.1. Kanada

“Kanada İş Kanunu”nun (Canada Labour Code) ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun (Occupational Health and Safety Act) ikinci bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının düzenlendiği görülmektedir.

2.4.1.2.1.1. Kurulun Kurulması, Oluşumu ve Temsilcilerin Seçimi

Kanada İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği başlıklı ikinci bölümünde yer alan 135. Maddesinin 1. Fıkrası, “...her işveren, 20 veya daha fazla işçiyi çalıştırdığı her işyeri için bir işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurar, üyelerini seçip atar.” diyerek yasal düzenlemeyi ortaya koymuştur. Aynı maddenin 2. Fıkrası, bu durumun istisnasını, geminin işyeri olduğu durumlar için getirmiştir.

Madde 135.1'de, kurulun en az iki kişiden oluşacağı ve üyelerinin en az yarısının yönetim işlevi yerine getirmeyen işçi olmasının gerektiği düzenlenmiştir. Aynı maddenin devamında işçilerin, işçi sendikası tarafından temsil edilmemesi durumunda temsilcinin işçiler tarafından, işçi sendikasının işçileri temsil ettiği durumda ise, temsilcinin işçi sendikası tarafından seçileceği düzenlenmiştir. İşveren, biraz önce bahsedilen temsilcilerin seçilememesi durumunda temsilcilerin seçimine ve kurulun oluşturulmasına kadar kurulun işlevlerini yerine getirecektir. Eğer bir toplu sözleşme ya da diğer bir sözleşme var ise, kurul, işçi olmayan kişileri de içerebilecektir.

İşverenler ve işçiler, kurul üyelerinden işlevlerini (görevlerini) yerine getiremeyeceklerin yerine hizmet verecek yedek üyeler seçebileceklerdir. Yedek üyeler kanunda belirtilen ve yerine geçtikleri üyenin taşıması gerektirdiği özellikleri taşımalıdır.

Kurula, kurul üyeleri arasından seçilecek iki kişinin başkanlık yapması ve başkanlardan birinin işçi üyelerden, diğerinin işveren üyelerden seçilmesi öngörülmüştür.

2.4.1.2.1.2. Kurulların Görev, Yetki ve Faaliyetleri

Kanada İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği başlıklı bölümünün 135. maddesine göre; kurul, tutanakları tam olarak saklamalı, sağlık ve güvenlik memurlarının taleplerine hazır bulundurulmalıdır şeklinde ifade edilmektedir.

Kurul üyeleri, toplantılara katılmak ya da görevlerini yerine getirmek ve amaçlarına hazırlık için gerekli zamana çalışma saatleri sırasında sahiptir.

İşveren, kurul üyelerinin belirtilen işlevlerini, çalışma saatleri sırasında ya da dışında, yerine getirmesinden dolayı ücretini normal ücret oranına ya da ek ücret oranına göre ödeyecektir. Aynı düzenleme yedek üyelerin, yerine geçtikleri üyenin görevini yerine getirdikleri zamanın ücretleri için geçerlidir şeklinde ifade edilmektedir.

Kanununun 135. maddesinin 7. fıkrasına göre kurulun başlıca görevleri arasında aşağıdakiler sayılabilecektir:

- İşçi sağlığı ve güvenliği konusıyla ilgili sorunlar üzerine düşünmek ve onları hızlı bir şekilde çözüme kavuşturmak,
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili uygulamalara katılmak ve programları izlemek,
- Risklerden korunmak için iş sağlığı ve güvenliği programlarının geliştirilmesine, uygulanmasına ve izlenmesine katılmak,
- İşçilerin sağlığı ve güvenliğiyle ilgili soruşturma, inceleme, çalışma ve denetlemelere katılmak,
- Kişisel koruyucu malzeme, kıyafet, araç ya da materyal sağlanması programının uygulanmasına ve izlenmesine katılmak,

- İşçilerin sağlığı ve güvenliğiyle ilgili iş kazası, yaralanma ve sağlık risklerinden elde edilen yeterli kayıtları sağlamak ve düzenli olarak bu kaza, yaralanma ve risklerin verilerini izlemek,
- Sağlık ve güvenlik memurlarıyla işbirliği içinde olmak,
- İş sağlığı ve güvenliğine etki edebilecek, iş süreci ve yöntemlerini içeren değişikliklerin uygulamasına katılmak,
- İşverene, tehlikeli maddelere maruz kalan işçilerin araştırılması ve ortaya çıkarılmasında destek olmak,
- İşyerinin bir bölümünü ya da tamamını her ay denetlemek bu sayede işyerinin her bir bölümünün yılda en az bir kere denetlenmesi.

Kurul üyelerinin sorumluluğu, “kurulun üyesi olarak hizmet veren hiçbir kimsenin iyi niyetle yaptığı ya da ihmal ettiği bir şeyden kişisel olarak sorumlu olmadığı” söylenerek kanunun 135. maddesinde sınırlanmaktadır.

Kurul, maddeler, süreçler, malzemeler ya da aktiviteler ile ilgili olan mevcut ya da potansiyel riskleri tanımlamaya yönelik gerekli çalışmalar için işverenden herhangi bir bilgiyi isteyebilir. Kanun, kurulun istediği herhangi bir bilgiyi alabilmesinin önünü açmıştır. Buna göre kurul, bütün devlet ve işveren raporlarına, çalışmalarına ve işçilerin sağlığı ve güvenliğiyle ilgili testlere tam olarak ulaşabileceği gibi, söz konusu rapor, çalışma ve testlerin sadece kendileriyle ilgili olan bölümlerine de erişim hakkına sahiptir.

Kanada İş Kanunu, kurulun normal çalışma saatleri sırasında düzenli aralıklarla yılda en az 9 kere toplantı yapmasını zorunlu kılmış; bir aciliyet ya da özel bir hal sonucu toplantı gerekirse, bunun gerektiği gibi normal çalışma saatleri içinde veya dışında yapılabileceği hükmünü getirmiştir.

Kanada İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının 20 ve daha fazla çalışanın olduğu işyerlerinde kurulmasını zorunlu kılmış olmasına rağmen, bu sayıda

işçi çalıştırmayan işyerlerinde de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını temin etmek amacıyla “sağlık ve güvenlik temsilcisi” kavramına yer vermiştir. Kanununun 136. maddesinin 1. fıkrasında, her işveren, işçi sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmasına gerek görülmediği ya da 20’den az işçi çalıştırdığı her işyeri için “sağlık ve güvenlik temsilcisi” atamalıdır şeklinde ifade edilmiştir.

Kanununun 136. maddesine göre, sağlık ve güvenlik temsilcisi, tıpkı iş sağlığı ve güvenliği kurullarında olduğu gibi yönetim işlevi yerine getirmeyen bir çalışan olmalı ve işçi sendikası olmaması durumunda işçiler ya da işçi sendikasının varlığı olması durumunda sendika tarafından seçilmelidir. Temsilcinin, tıpkı iş sağlığı ve güvenliği kurul üyelerinin sahip olduğu gibi, çalışma zamanı, ücreti, sınırlı sorumluluğu, görevleri, işverenden bilgi alma ve kaynaklara tam erişim hakları vardır. Hatta işveren, temsilcinin seçilememesi durumunda, aynı kurulun oluşturulamaması durumunda olduğu gibi, temsilcinin işlevlerini bir temsilci atanana kadar yerine getirecektir.

2.4.1.2.2. Fransa

İş sağlığı ve güvenliği, önemi gereği birçok ülkede devlet politikasını haline gelmiş, ulusal düzeyde ve işletme düzeyinde birimler oluşturulma yoluna gidilmiştir.

Fransa’da da iş sağlığı ve güvenliği bir devlet politikası haline dönüşmüş ve teknik incelemeleri yapan denetim birimlerinin yanı sıra, daha üst düzeyde, politika belirleyen ve uygulamaya konulmasını sağlayan “İş Koşullarının İyileştirilmesi Ajansı”, “Mesleki Risklerin Önlenmesi Yüksek Konseyi”, “Ulusal Güvenlik Araştırma Enstitüsü” gibi birimler oluşturulmuştur⁷⁶.

Fransa’da ulusal düzeydeki bu birimler, işletme düzeyinde oluşturulan en önemli organ olan “İş Sağlığı, Güvenliği ve Çalışma Koşulları Kurulu” (Comité

⁷⁶ ODAMAN Serkan, “Fransa’da ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri”, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, Birinci Baskı, Mayıs 2005, s. 610.

d'Hygiéne, de Sécurité et des Conditions de Travail-CHSCT) ile desteklenmiştir. Fransa'da, getirilen cezai müeyyidelerle iş güvenliği politikası uygulamanın yetersiz olacağı düşüncesiyle 1941 yılında işletmelerde bir iç organ olan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" (CHS) kurulmuştur. 1982 yılında ise, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları" çalışma şartlarının geliştirilmesi göreviyle de güçlendirilerek "İş Sağlığı, Güvenliği ve Çalışma Koşulları Kurulları"nı (CHSCT) adını almıştır⁷⁷.

2.4.1.2.2.1. Kurulun Kurulması, Oluşumu ve Temsilcilerin Seçimi

Fransız İş Kanunu uyarınca (C.Trav.art.L.236-1) CHSCT'nin, aralıksız on iki ay boyunca ya da geçmiş üç yıl süresince en az elli işçi çalıştıran ticari ve zirai işletmelerde kurulması bir zorunluluktur. Elliden az işçi çalıştıran yerler de unutulmamış; bu durumda, seçilen işçi temsilcileri CHSCT üyelerinin misyonunu yüklenecilerdir⁷⁸.

İşçi sayısının oldukça fazla olduğu işyerlerinde tek bir CHSCT yetersiz olabilecektir. Buradan hareketle CHSCT'nin birden fazla olmasının yolu Fransız İş Kanunu ile açılmıştır. Kanuna göre (C.Trav.art.L.236-6); beş yüz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde işletme komitesi, işverenle uzlaşma sağlayarak, oluşturulması gereken CHSCT sayısını tespit edecektir⁷⁹.

CHSCT, işveren veya temsilcisi, oy verme hakkı olan işçi temsilcileri ve oy kullanmaksızın sadece tartışmalara katılma hakkı olan işçi temsilcilerinden oluşmaktadır. İşçi temsilcileri, personel delegelerinden ve işletme komitesinden seçilen üyelerle oluşan bir kurul tarafından belirlenir. 23 Eylül 1983 tarihli kararnameyle, işçi temsilcilerinin sayısı şu şekilde düzenlenmiştir (C.Trav.art.R.236-1)⁸⁰:

⁷⁷ ODAMAN, a.g.e., s. 610-611.

⁷⁸ ODAMAN, a.g.e., s. 611.

⁷⁹ ODAMAN, a.g.e., s. 612.

⁸⁰ ODAMAN, a.g.e., s. 612-614.

- 50-199 işçi arası → 3 işçi (1 tanesi usta veya ustabaşı)
200-499 işçi arası → 4 işçi (1 tanesi usta veya ustabaşı)
500-1499 işçi arası → 6 işçi (2 tanesi usta veya ustabaşı)
1500 ve fazla işçi → 9 işçi (3 tanesi usta veya ustabaşı)

Seçilen işçi temsilcilerinin görev süresi iki yıldır. Bu süre sona erdiğinde yapılan toplantıda yenileri belirlenir. Diğer taraftan bir işçinin tekrar seçilmesi mümkündür.

2.4.1.2.2.2. Kurulların Görev, Yetki ve Faaliyetleri

CHSCT'nin genel misyonu; çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile birlikte, ödünç işçiler de dahil olmak üzere, başka işletmelerden gelen ve işletmenin kendisine bağlı olarak çalışan işçilerin güvenlikleri ile fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunmasına katkıda bulunmaktır. Kurul özellikle işin organizasyonu, fiziksel çevresiyle, çalışma yerinin, süresinin ve görevin düzenlenmesiyle ilgili her türlü soruna çözüm aramak amacıyla oluşturulmuştur⁸¹.

CHSCT görevlerini yerine getirirken öncelikle, mevcut düzenlemelerin uygulamasını kontrol ederek iç denetimi gerçekleştirir. İşçiler üzerindeki mesleki risklerin analizi ile işveren veya işveren vekili ve kuruldaki bir işçi temsilcisinin katılımıyla düzenli aralıklarla denetimler ve anketler yapılması gibi kendi uzmanlık alanıyla ilgili çalışmalar yapar. Diğer yandan, çalışma şartlarının değiştirilmesi, işyeri iç yönetmeliği, özörlülerin çalışması gibi birtakım konularda işverene danışmanlık hizmeti verir⁸².

CHSCT'nin görev ve yetkilerine daha ayrıntılı bakıldığında özellikle şu hususlar göze çarpmaktadır⁸³:

⁸¹ ODAMAN, a.g.e., s. 617-618.

⁸² ODAMAN, a.g.e., s. 618.

⁸³ ODAMAN, a.g.e., s. 619.

- a) CHSCT, çalışma şartlarının analizi dışında, hamile kadın işçilerin ve işletmede çalışan diğer işçilerin karşı karşıya kalabilecekleri mesleki risklerin analizini gerçekleştirir.
- b) CHSCT, mesleki risklere karşı alınacak tedbirlerin artırılması ve koruma faaliyetlerinin önerilmesi ile ilgili gerekli tüm inisiyatifi de kullanabilir (C.Trav.art.L.236-2, alinéa 4).
- c) İş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili araştırmalar yapar. Bu araştırmalar, işveren veya onun belirleyeceği bir vekil ve en az bir işçi temsilcisi tarafından yapılır.
- d) İşyeri iç yönetmeliğinin sağlık ve güvenlik ile ilgili hükümleri hakkında görüş belirtir.
- e) İşletme içindeki acil ve önemli teknolojik dönüşümlere uyum sağlanmasına yönelik çalışmalar esnasında CHSCT'ye danışılır.
- f) CHSCT, yakın ve ağır bir tehlikenin mevcudiyeti halinde müdahalede bulunur.
- g) CHSCT'nin, çevrenin korunması, tütün zehirlenmesiyle müdahale ve cinsel tacize karşı korunmayla ilgili de sorumlulukları bulunmaktadır.
- h) CHSCT aynı zamanda bir denetim işlevi de görmektedir. Şöyle ki; işletmenin işçilerinin üzerinde etkili olabilecek mesleki risklerin analizini gerçekleştirir. Ayrıca, yılda en az dört defa, yasal ve düzenleyici hükümlere riayete dikkat edilmesini sağlayan denetimleri yapar (C.Trav.art.L.236-2, alinéa 3). Söz konusu denetim en azından işveren veya onun belirleyeceği bir vekil ve CHSCT içindeki bir işçi temsilcisi tarafından yerine getirilecektir (C.Trav.art.R.236-10). CHSCT'nin, iş kazası ve meslek hastalığı konulu anketler yapmak gibi bir görevi de bulunmaktadır.

Kurul görevlerini yerine getirirken, konuyla ilgili olmak üzere, danışmak amacıyla çalışanların yanı sıra işverene başvurabilir. İşveren ise, yılda en az bir defa CHSCT'ye geçmişe dönük ve geleceğe dönük olmak üzere iki farklı bakış açısıyla bilgi vermelidir. Ayrıca işveren çalışma şartları ile iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesine katkı için yıl içinde yapılan faaliyetlerle ilgili yazılı bir rapor sunar. Diğer yandan, bir sonraki yıl içinde alınacak önlemler içerikli detaylı listeyi belirten

çalışma şartlarının geliştirilmesi ve mesleki risklerle ilgili tedbirler programını sunar⁸⁴.

CHSCT olağan durumlarda, başkanın çağrısıyla, en az üç ayda bir toplanır. Ağır sonuçlar doğuran veya doğurabilecek olan her kaza sonrasında da toplanmalıdır. Ayrıca, en az iki tane işçi temsilcisinin haklı ve gerekçeli talebi bulunması halinde ise olağanüstü toplantı yapılır. Ağır ve yakın bir tehlikenin varlığı veya bu tehlikeyi önleme yolları konusunda işverenle bir görüş ayrılığı olması durumunda da 24 saat içinde acil olarak toplantı yapılmalıdır⁸⁵.

Toplantı gündemi başkan ve sekreter tarafından belirlenir. Acil durumlar dışında toplantı tarihi kurul üyelerine en az 15 gün önceden bildirilir. Toplantılar işletme içinde elverişli bir yerde ve aciliyeti kanıtlanan haller dışında çalışma saatleri içinde yapılır (C.Trav.art.R.236-8). Toplantıda alınan kararlar ve Fransız İş Kanunu uyarınca (C.Trav.art.L.236-4) kabul edilen rapor ve program işletmede saklanır ve iş müfettişine, müfettiş hekime ve sosyal güvenlik kuruluşlarının önleyici tedbir servislerinin görevlilerine sunulur (C.Trav.art.R.236-11)⁸⁶.

Her bir işçi temsilcisinin, bir ay içinde CHSCT içinde geçireceği sürenin miktarı, işletmenin işçi sayısına göre değişmektedir (C.Trav.art.L.236-7, alinéa 1). Buna göre;

- 50-99 işçi arasında işçi varsa → 2 saat
- 100-299 arasında işçi varsa → 5 saat
- 300-499 arasında işçi varsa → 10 saat
- 500-1499 arasında işçi varsa → 15 saat
- 1500 ve daha fazla işçi varsa → 20 saat

⁸⁴ ODAMAN, a.g.e., s. 614,616-617.

⁸⁵ ODAMAN, a.g.e., s. 615-616.

⁸⁶ ODAMAN, a.g.e., s. 616.

şeklinde belirleme yapılmıştır. Belirtmek gerekir ki; istisnai bazı durumların ortaya çıkması ve bunların ispatlanması halinde, yukarıda belirtilen süreler aşılabılır. Söz konusu süreler çalışma zamanı olarak addedilir ve normal şekilde ücretlendirilir⁸⁷.

2.4.1.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

Ülkemizde İSG Kurulları hakkında yapılan hukuki düzenlemeler yakın dönemimize kadar uzanmaktadır. Bu düzenlemelerden ilki 1475 sayılı iş kanununun 76. maddesi ve bu madde uyarınca çıkarılan tüzük, ikincisi ise 4857 sayılı iş kanununun 80. maddesi ve bu madde uyarınca çıkarılan yönetmeliktir.

İSG Kurulları, 4857 sayılı iş kanununun 80. maddesi ve bu madde uyarınca çıkarılan yönetmelik bazında ele alınacak olup yer yer eski (1475 sayılı) iş kanunu ile arasındaki farklılıklarına değinilecektir.

2.4.1.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümüne 1475 sayılı iş kanununda yer verilmiş ve bu kurulun çalışma şekli ile görev ve yetkileri bir tüzükle düzenlenmişti. Belli başlı değişikliklerle aynı yükümlülüğe 4857 sayılı iş kanununda da yer verilmiştir⁸⁸.

22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen ve 10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı iş kanunu, yerini aldığı 1475 sayılı iş kanunu gibi iş sağlığı ve güvenliği kurullarını düzenlemiştir. 4857 sayılı kanundaki kurul, 1475 sayılı kanuna benzer nitelik taşımasına rağmen, onun kopyası olmamıştır.

⁸⁷ ODAMAN, a.g.e., s. 614-615.

⁸⁸ EKMEKÇİ Ömer, **4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, Legal Yayıncılık, 2005, s. 64.

İş sağlığı ve güvenliği konuları, yeni iş kanununun beşinci bölümünde düzenlenmiştir. Bu bölümde yer alan 80'inci maddede iş sağlığı ve güvenliği kurulları yer almaktadır.

Kanunun 80'inci maddesinin birinci fıkrası, kurulların oluşturulmasının gerekli olduğu işyerlerini belirlemiştir: “Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.”

Bir önceki iş kanununun, kurulları düzenlemiş olduğu ilgili maddesinde yer almayan ve kurullara tavsiye vermekten öteye bir görev yükleyen düzenleme yeni iş kanununun 80. maddesinin 2. fıkrasında şu şekilde yer almıştır: “İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.” 4857 sayılı iş kanunu, kurullarla ilgili ayrıntılı düzenlemeyi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmeliğe bırakmıştır. Bu durum, kanunun 3. fıkrasında, “İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.” şeklinde ifade edilmiştir.

2.4.1.3.2. 4857 Sayılı Kanun Uyarınca Çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik

07/04/2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik”, üç ana bölümden ve bu bölümler altında yer alan toplam ondört maddeden oluşmaktadır.

Yönetmelik, 2/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 80'inci maddesinin 3'üncü fıkrasına dayanılarak, 10/6/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş

sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, çalışma yöntemleri, görev, yetki ve yükümlülüklerini belirlemek amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılmıştır.

Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalışan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. Sanayiden sayılan işyerleri, 28/2/2004 tarihli ve 25387 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik hükümlerine göre, 50 işçi sayısı ise işyerinde çalışan işçilerin tamamı dikkate alınarak belirlenir. Ayrıca yönetmeliğin 4. maddesine göre, işverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elliden fazla işçi çalıştıran her bir işyerinde ayrı ayrı birer iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması gerekmektedir. Kurulun hangi işyerlerinde oluşturulacağı konusu 1475 sayılı kanun uyarınca çıkarılan tüzüğe benzerlik taşımaktadır.

Kurul üyelerinin kimler olacağı sorusuna cevap olarak yönetmeliğin 5’inci maddesi verilebilecektir. Söz konusu maddeye göre kurul aşağıda sayılan üyelerden oluşmalıdır:

- a) İşveren veya işveren vekili,
- b) İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı,
- c) İşyeri hekimi,
- d) İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- e) Varsa sivil savunma uzmanı,
- f) İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,
- g) 2821 sayılı Sendikalar Kanununun değişik 34’üncü maddesi hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi; işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi,
- h) Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi.

Kurul üyeleri arasında, bir önceki İSG kurulları hakkında tüzükten farklı olarak, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin varlığı dikkat çekmektedir. Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi, işyerinde sağlık ve güvenlik konularında işçileri temsil etmeye yetkili kişi olup, işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkilidir. Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilmektedir.

Üyeler arasındaki görev dağılımı konusunda aynı maddeden hareketle, kurul başkanı olarak işveren veya işveren vekili, kurul sekreteri olarak ise, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanın görev alacağını söylenebilir.

Kurul üyelerinden iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı, işyeri hekimi, İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi ve sivil savunma uzmanı işveren veya işveren vekili tarafından atanacaktır. Üyelerden işyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta ise, o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilen kişi olacaktır.

Yönetmeliğin 5'inci maddesinin sonunda "İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta ile 2821 sayılı Sendikalar Kanununun değişik 34 üncü maddesi hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi"nin yedeklerinin aynı usullerle seçileceği düzenlemiştir.

Şüphesiz ki kurulun tam olarak çalışabilmesinde üyelere ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verilmesi önemli bir yere sahiptir. 1475 sayılı iş kanunu uyarınca çıkarılan tüzükte yer almayan kurul üyelerine eğitim konusu, 4857 sayılı iş kanunu uyarınca çıkarılan yönetmeliğin 6'ncı maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, işveren tarafından, iş sağlığı ve güvenliği

kurulu üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanır. Yönetmeliğe göre eğitimler en azından aşağıdaki konuları kapsamalıdır:

- a) Kurulun görev ve yetkileri,
- b) İş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar,
- c) Sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri,
- d) Endüstriyel hijyenin temel ilkeleri,
- e) Etkili iletişim teknikleri,
- f) Acil durum önlemleri,
- g) Meslek hastalıkları,
- h) İşyerlerine ait özel riskler.

Yönetmelikte belirtilen asgari konularda eğitimini alan üyelerden oluşan kurul, aşağıdaki görevlere ve yetkilere sahip olacaktır:

a) İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,

b) İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,

d) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve tehlikeli vaka veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

e) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek,

f) Tesislerde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

g) İşyerinde yangınla, doğal afetlerle, sabotaj ve benzeri ile ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

h) İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları ve gündemi tespit etmek, işverene teklifte bulunmak, planlanan gündemin yürütülmesini sağlamak ve uygulanmasını değerlendirmek,

i) 4857 sayılı İş Kanununun 83'üncü maddesinde belirtilen taleplerin vukuunda acilen toplanmak ve karar vermek.

Kurulun görevleri bir önceki iş kanununa göre çıkarılan tüzükle benzerlik taşımakla birlikte, 4857 sayılı iş kanununda kurullara verilen yaptırım gücünün de etkisiyle, işverenin onayına sunmak, tekliflerde bulunmak gibi ifadeleri azaltmıştır.

Yönetmeliğin 8. maddesine göre; kurul, inceleme, izleme ve uyardıyı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları göz önünde bulundurarak çalışacaktır:

a) Kurullar en az ayda bir kere toplanır. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir.

Gündem, sorunların ve projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir.

b) Ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur.

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından kendisinin sağlığını bozacak ve vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Kurul, aynı gün acilen toplanarak kararını verir, bu durumu tutanakla tespit eder ve karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

d) Kurulun olağan toplantılarının süresi toplam olarak ayda yirmi dört saati geçemez. Bu toplantıların günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Kurul üyeleri yaptıkları görev dolayısıyla maddi-manevi zarara uğratılamaz.

e) Kurul, üyelerin çoğunluğu ile toplanır, kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler.

Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir.

f) Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır ve gereği yapılmak üzere işverene bildirilir. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır.

g) Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca işçilere duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir.

h) Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir.

Yönetmeliğin 4'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen, bir işverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elliden fazla işçi çalıştıran her bir işyerinde ayrı ayrı birer iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması durumunda, bu kapsamına giren işveren, kendisine ait birden çok işyerinin her birinde kurulacak iş sağlığı ve güvenliği kurullarının çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporları, en az altı ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarını toplayarak inceler. Bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlar. Yönetmelikte "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Arasında İşbirliğinin Sağlanması" başlığıyla düzenlenen bu madde, bu kapsamdaki işverenlerin işyerleri arasında birbirinden kopuk iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları olmasının engellenmesi, birbirlerinin deneyimlerinden yararlanan, bütüncül bir iş sağlığı ve güvenliği anlayışının geliştirilmesi yönünde önemli bir düzenleme olarak düşünülebilir.

İşveren veya işveren vekilinin, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının ve işçilerin yükümlülüğü de yönetmelikte düzenlenen konular olarak karşımıza çıkmaktadır. Sırasıyla ilgili maddelere göre bu yükümlülükler:

İşveren veya işveren vekili, toplantı için gerekli yeri, araç ve gereçleri sağlamakla yükümlüdür. Toplanacak yerinin ve toplantı sırasında ihtiyaç duyacağı araç ve gereçlerin sağlanmasıyla, kurulun görev ve yetkilerini eksiksiz yerine getirecek toplantılar yapmasına olanak sağlanacaktır.

İşveren veya işveren vekili, kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer vakaların inceleme raporlarını ve kurulca işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla, işyerinde bulundurmakla yükümlüdür. Bu düzenleme, yapılacak denetimlerde iş müfettişlerinin işlerinin kolaylaştırılması anlamında yorumlanabilir.

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarında mevzuata uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdür. Yönetmelikteki bu düzenleme, bir önceki iş kanununa göre çıkarılan tüzükten farklı olarak kurula bir danışma organı niteliğini yüklemekten yaptırım gücüne sahip olma niteliğine doğru gidişin işareti olarak algılanabilecektir. Şöyle ki, eğer işveren veya işveren vekili bu kurulun kararlarını uygulamaz ise, işçiler 4857 sayılı kanunun 83'üncü maddesinin üçüncü, dördüncü ve beşince fıkralarında belirtilen ücreti saklı kalmak şartıyla çalışmaktan kaçınma, haklı sebeple sözleşmesini feshetme haklarını kullanabilir.

Kurulun yükümlülüklerine bakacak olursak; ilk olarak karşımıza kurulların, yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurmaları gerektiği çıkmaktadır. Kullanılan işyerinin durumu ve işverenin olanakları kavramları kurulun yapacağı tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda etkili olacaktır. Ancak, bu kavramların ne tür kolaylık(lar) ya da zorluk(lar) getireceği uygulama deneyimleri çoğaldıkça karşımıza çıkacaktır.

Kurulun bir diğer yükümlülüğü, üyelerinin, görevleri nedeniyle öğrendikleri mesleki tekniklere ve çalışma metotlarına ilişkin sırları gizli tutmak zorunda olmalarıdır. İşveren veya işveren vekili, kurulun iş sağlığı ve güvenliği konularında bilmesi gereken her türlü bilgiyi sağlamaktadır. Mesleki teknik ve çalışma metotlarının da bu bilgiler arasında yer alması olasıdır. Bu düzenleme ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amaçlı verilen bu bilgilerin, üyeler tarafından söz konusu amaç dışında kullanılmasının engellenmesinin amaçlandığı söylenebilecektir.

Kurullara son olarak, iş sağlığı ve güvenliğini denetime yetkili iş müfettişlerinin işyerlerinde yapacakları çalışmaları kolaylaştırmak ve onlara yardımcı olmakla yükümlü oldukları yönetmeliğin 11. maddesinin 3. fıkrasında belirtilmiştir. Tıpkı işveren veya işveren vekili gibi kurul da iş müfettişlerinin çalışmalarını kolaylaştırmak ve onlara yardımcı olmak zorundadır.

İşçiler, sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar. Kurulların görevi gereği koyduğu kuralları, yasakları, alınan kararları vb. işveren veya işveren vekillerinin uygulamaya koyma yükümlülüklerinden bahsedilmiştir. İşçiler de kurul tarafından konan ve işveren veya işveren vekili tarafından uygulamaya konan bu karar, tedbir vb. uymak zorundadır. Süreci bir bütün olarak düşünecek olursak, kurul, işveren veya işveren vekili ve işçi ayaklarının bu bütün içinde yer aldığını söyleyebiliriz.

Yönetmeliğin 12. maddesinin 2. ve 3. fıkrasına göre; işçiler, işyerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda iş sağlığı ve güvenliği kurullarıyla işbirliği yaparlar; uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında kurula bilgi verirler. İş sağlığı ve güvenliği konusunda en çok etkilenen tarafların başında gelen işçiler, bu düzenlemeler ile sürecin içine dahil olmaktadır ve kurula bilgi vermek suretiyle işlerini kolaylaştırmaktadırlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DEKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ ÇALIŞANLARIN KATILIMI AÇISINDAN İNCELENMESİ VE BİR ARAŞTIRMA

Önceki bölümlerde değinildiği üzere çalışanlar yönetime çeşitli düzey ve konularda katılmakta, İSG de çalışanların yönetime katılma alanlarından birini oluşturmaktadır.

Bu bölümde, Türkiye çalışanların İSG faaliyetlerine katılımı, ülke örnekleri ışığında ulusal ve işyeri düzeyinde ele alarak incelenecek, ulusal ve işyeri düzeyinde yapılan araştırma sonuçları ortaya konacaktır. Ayrıca, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı” da çalışanların katılımı açısından değerlendirecektir.

Araştırma yöntemi olarak, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma türü olan nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir.

Bu kapsamda ilgili taraflara gönderilen soru formlarının analizi gerçekleştirilmiştir. Her ne kadar bazı sayısal sonuçlar ortaya konmuş olsa da, soru formunun yorumlanmasına dayalı bir araştırma yapılmıştır.

3.1. ULUSAL DÜZEY

Daha önceki bölümde bahsedilen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, kapsam ve katılım, kararlar ve görevler açılarından değerlendirilmekte, ulusal düzeyde soru formuna dayalı araştırma sonuçlarına yer verilmektedir.

3.1.1. Kapsam ve Katılım Düzeyi Açısından

Çalışanların doğrudan değil, temsilcileri aracılığıyla katılım sağladığı söylenebilecek bu örnekte, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Hak-İş Konfederasyonu (HAK-İŞ), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (T. KAMU-SEN), Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN) ve Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) temsilcileri yer almaktadır.

Konseyin ulusal düzeyde olması, çalışanların da temsilini daha üst düzeyde olmasını gerektirmiş; konseyde çalışanlar, işçi sendikaları konfederasyonları aracılığıyla temsil edilmektedir.

Konseyin üye yapısını bakıldığında, sadece özel sektör çalışanlarının değil kamu sektörü çalışanlarının da konfederasyonlar aracılığıyla temsil edildiği görülmektedir. Bu durum geniş anlamda İSG'ne uygunluk göstermektedir.

Konseyde sadece sendika üyesi olan çalışanlar temsil edilmesi nedeniyle, diğer taraftan ülkemizde sendikalaşma oranının düşük⁸⁹ olmasından hareketle, konseyde çalışanların önemli bir bölümünün temsil edilmediği söylenebilir.

3.1.2. Kararlar Açısından

Konseyin öneri niteliğinde kararlar alması, kararlarının yol gösterici nitelik taşıması, danışmalı yönetime katılımı andırmaktadır.

⁸⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca açıklanan ve 17 Temmuz 2009 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu gereğince; işkollarında çalışan işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2009 Temmuz ayı istatistikleri hakkında tebliğe göre sendikalaşma oranı % 59,88'dir.

Önceki bölümde incelenen Avustralya örneğinde de bağlayıcı kararlar alınmamakta, ortaya konanlar Bakanlık Konseyi gibi kamusal bir oluşumdan onay almak zorundadır.

3.1.3. Görevler Açısından

Ulusal düzeyde İSG örgütlenmeleri, Avustralya ülke örneğinde de görülebileceği gibi, politika oluşturmak, strateji geliştirmek, gerektiğinde mevcutları gözden geçirerek yenilemek, kanun ve yönetmelik taslakları önermek, kabul edilen kanun ve yönetmeliklerini izlenmek, politika, strateji, kanun ve yönetmeliklerin değerlendirmesini yapmak, bu konuda araştırmalar yürütmek, İSG konusunda farkındalığı artırıcı faaliyetler yürütmek, hatta İSG konusunda diğer ülke ve uluslararası kuruluşlarla birlikte çalışmak biçiminde kabaca özetlenebilecek olan görevleri üstlenebilecektir.

Türkiye'deki Ulusal İSG Konseyi ise, Bakanlık kararı ile 2004 Mart'ında kurulmuştur. Uzun bir geçmişe sahip olmayan Konseyin, Avustralya örneğindeki gibi kendine ait bir kanunu olmaması görevleri konusunda ayrıntılı ifadeleri kullandırmamaktadır. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği konusunda öncelik, ihtiyaç, politika ve strateji belirleme görevi olduğu söylenebilecektir. Bu görevini uygulama ve yürütme organlarına yönelik tavsiye niteliğinde kararlar olarak yönlendirmek biçiminde pekiştirmek mümkündür.

2009-2013 yıllarını kapsayan Türkiye Cumhuriyeti Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II taslak metnini dikkate alarak bir takım değerlendirmelerde de bulunmak gereklidir.

Taslak politika belgesinde giriş başlığı altında şu ifadelere yer verilmiştir:

“Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda AB stratejisini de dikkate alan, Türkiye'nin öncelikleri ve bu alanda 2006 – 2008

yıllarında ulaşılmaması planlanan hedefleri kapsayan Politika Belgesi'ni hazırlayarak iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yürütülen çalışmalara ivme kazandırmıştır.

2009-2013 dönemini kapsayan yeni Politika Belgesi hazırlanırken temel amaç; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili istatistiki bir değerlendirme yapmak, 2006-2008 yılları arasında Konsey üyesi kurum ve kuruluşların planlanan hedeflere yönelik yapmış olduğu çalışmalar ile söz konusu hedeflerin gerçekleşme durumunu tespit etmek ve yeni dönem hedeflerini belirlemektir.”⁹⁰

Kısaca Ulusal İSG Konseyi tarafından belirlenen hedefleri kapsayan 2006-2008 yıllarına yönelik Politika Belgesi hazırlanmış; 2009-2013 dönemi için yeni hedefler belirlenecek olan Politika Belgesi için, 2006-2008 hedefleri ve bu hedeflere yönelik yapılan çalışmalar değerlendirilmektedir.

Taslak politika belgesinde, iş kazaları sayısının azaltılması amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan çalışmaların özetlendiği bölümde, konsey üyelerinden bir kısmında “Yapılan bir faaliyet olmadığı bildirilmiştir.”, “Faaliyetlerle ilgili bilgi verilmemiştir.”, “Bu dönemde İSG ile ilgili çeşitli etkinliklere katılım sağlanmıştır.”, “Faaliyetlerle ilgili bilgi verilmemiştir.” gibi genel, yüzeysel ve niteliksiz cevapların yer aldığı görülmektedir⁹¹. Buradan hareketle, bu üyelerin konsey toplantılarına fiziksel olarak katılıyor olmalarına rağmen, nitelikli bir katılım göstermedikleri söylenebilecektir.

3.1.4. Soru Formunun Değerlendirilmesi

Ulusal düzeyde, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi üyesi, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), HAK-İŞ Konfederasyonu (HAK-İŞ), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (T. KAMU SEN), Memur Sendikaları Konfederasyonu

⁹⁰ T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II Taslak Metni, s. 3.

⁹¹ T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II Taslak Metni, s. 10-16.

(MEMUR-SEN) ve Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) temsilcilerine soru formu yollanmıştır. (EK 2)

Soru formunda konseyle ilgili yargılar yer almış, cevaplayıcılardan yargılara katılma derecelerini 5’li ölçekte belirtmeleri rica edilmiştir. Yargılar, kapsam – katılım düzeyi, kararlar ve görevler ana başlıkları altında toplanabilecek şekilde belirlenmiştir. Genel olarak soru formundaki yargılar şunlardır: konseyin toplanma sıklığı, çalışanların görüşlerinin yeterince dikkate alınıp alınmadığı, üyelerin toplantılara düzenli katılıp katılmadığı, çalışanların işçi sendikaları konfederasyonu aracılığıyla temsilinin yeterli olup olmadığı, üyeler arasında çalışan temsilcilerinin sayısal yeterliliği, konseyin görevlerini tam olarak yerine getirip getirmediği, toplantılara hep aynı temsilcinin katılıp katılmadığı, İSG konularında gerçekçi hedefler belirleyip belirlemediği, hedeflere uygun eylem planları hazırlanıp hazırlanmadığı, hedeflere ulaşım ulaşılmadığının kontrolü.

Ulusal düzeyde soru formuna cevap verenlerin,

- Cinsiyet dağılımına bakıldığında, hepsinin bay olduğu,
- Yaş dağılımına bakıldığında, % 20’sinin 30’lu, % 20’sinin 40’lı, % 60’ının ise, 50’li yaşlarda olduğu,
- Görevlerine bakıldığında ise, iş sağlığı ve güvenliği sorumlusu, uzman yardımcısı, uzman, Genel Başkan danışmanı ve genel sekreter olduğu görülmektedir.

Cinsiyet dağılımında bay egemen yapının bayanların da yer almasının pozitif ayrımcılık, cinsiyet dengesinin sağlanması noktasında yararlı olacaktır.

Yaş dağılımında 40’lı ve 50’li yaşların üstünlüğü, konseyde çalışanların deneyimli üyelerle temsil edildiği şeklinde yorumlanabilir.

Temsilcilerin görevlerine bakıldığında ise, geniş bir yelpazede olduğu, ancak Genel Başkan danışmanı ve Genel Sekreter gibi üst düzey mevkide temsilin, konseye verilen önemi gösterdiği söylenebilir.

“Konsey yılda en az iki defa toplanmaktadır.” yargısına kararsız bir kişi hariç herkes tamamen katılıyorum cevabını vermiştir. Buradan konseyin belirlendiği sıklıkla toplandığı söylenebilecektir.

“Konseyde çalışan temsilcisi üyelerin görüşleri yeteri kadar dikkate alınmaktadır.” yargısına, cevap verenlerin %40’ı katılıyorum derken, %60’ı kararsız olduğunu belirtmiştir. Konseydeki çalışan temsilcilerinin yarısından fazlasının bu konudaki kararsızlığı, konsey geçmişinin fazla olmamasına bağlanabilir.

“Konsey toplantılarına tüm üyeler düzenli katılım sağlamaktadır.” cümlesine, %40’ı tamamen katılıyorum, %60’ı katılıyorum şeklinde cevaplamıştır. Konseyin her toplantısına tüm üyelerin katıldığını söylemek mümkündür.

“Konseyde çalışanların sadece işçi sendikaları konfederasyonu aracılığıyla temsili yeterlidir.” yargısına cevaplar geniş bir yelpazeye işaret etmektedir. Buna göre, çalışan temsilcilerinin %20’si tamamen katılırken, %20’si katılmakta, %40’ı kararsız olup, %20’si tamamen katılmamaktadır. Konseyde çalışan temsilcilerinin bu konuda ağırlıklı bir fikir birliğinde olmadığı görülmektedir.

“Konsey görevlerini tam olarak yerine getirmektedir.” ifadesi, %40 oranında katılıyorum, %60 oranında kararsızım cevabını almıştır. Konseyin çalışan temsilcileri arasında görevlerin tam olarak yerine getirilip getirilmediği konusunda bir belirsiz vardır.

“Konseyin her toplantısına her kurumdan hep aynı temsilci katılmaktadır.” yargısına %60 oranında katılıyorum cevabı verilirken, tamamen katılıyorum ve kararsızım cevapları %20 oranında kalmıştır. Konsey toplantılarına üyelerin aynı temsilcilerle katıldıkları söylenebilecektir.

“Konsey iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak için gerçekçi hedefler belirlemektedir.”, “Belirlenen hedeflere uygun eylem planları hazırlanmaktadır.” ve “Belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı kontrol edilmektedir.” yargılarına cevap verenlerin %40’ı kararsızım derken, tamamen katılıyorum, katılıyorum ve tamamen katılmıyorum cevaplarına %20’şer oran denk gelmektedir. İş kazası ve meslek hastalıklarını azaltmaya yönelik gerçekçi hedeflerin belirlenip, bunlara uygun eylem planlarının hazırlandığı ve hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının kontrolü hususlarında çalışan temsilcilerinin kararsızlığı söz konusudur. Diğer taraftan bir kısım çalışan temsilcisi bu yargılara tamamen katılıyorum ya da katılıyorum derken bir kısım çalışan temsilcisi tamamen katılmıyorum demiştir.

Verilen cevapların genel değerlendirmesi ise, şu şekildedir: Konsey ile ilgili yargılarda çalışan temsilcilerinin kararsızlığının ağır bastığı görülmektedir. Kararsızım cevabını sırasıyla, katılıyorum ve tamamen katılmıyorum cevapları izlerken, tamamen katılmıyorum cevabı en son yer almaktadır. Diğer taraftan cevap verenlerin hiçbiri katılmıyorum cevabını vermemiştir.

Kararsızım cevaplarındaki yoğunluk, konsey geçmişinin yeni olmasına bağlanabilir. Konsey üyelerinin birlikte çalışma süresi ile konsey deneyiminin artmasıyla birlikte kararsızlığın yerini daha kesin ifadelerle bırakacağı söylenebilir.

3.2. İŞYERİ DÜZEYİ

Türkiye’de çalışanların İSG faaliyetlerine işyeri düzeyinde katılımı denince akla ilk olarak İSG Kurulları gelmektedir. Bunun yanısıra yasal bir düzenleme olmaksızın, gönüllülük esasına bağlı olarak, işletmeden işletmeye yapısı ve görevleri değişiklik gösteren katılım mekanizmaları mevcuttur. Bunlara örnek olarak, kalite kontrol çemberleri, toplam kalite yönetimi ve güvenlik komiteleri verilebilir.

Burada yasal çerçevesi çizilmiş olan İSG Kurulları, kapsam ve katılım, kararlar ve görevler açılarından değerlendirilmekte, işyeri düzeyinde soru formuna dayalı araştırma sonuçlarına yer verilmektedir.

3.2.1. Kapsam ve Katılım Düzeyi Açısından

4857 sayılı İş Kanununun 80'inci maddesi ve bu madde gereğince çıkarılan yönetmelik, İSG kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağını göstermektedir. Yönetmeliğe göre, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalışan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. Ayrıca İşverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elliden fazla işçi çalıştıran her bir işyerinde ayrı ayrı birer iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulacaktır.

Kurulun varlık göstereceği işyerlerinin belirlenmesindeki çalıştırılan işçi sayı sınırı, incelenen ülke örneklerinde de karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte incelenen örneklerde bu sayı sınırının altındaki işyerlerinde kurulun işlevlerini yerine getirecek bir temsilcinin varlığına işaret edilmektedir. Ancak Türkiye'de böyle bir düzenlemeyle karşılaşmamaktadır.

Bilindiği üzere ülkelerin birçoğunda olduğu gibi Türkiye'de de işletmelerin büyük çoğunluğu küçük ve orta boy ölçektedir. Bu sebeple kurullar, asgari işçi sayısını barındırmayan bu işyerlerinde varlık gösteremeyebilecektir. Halbuki yasal düzenlemelerde bu asgari işçi sayısının altındaki işyerlerinde de aynı işlevleri üstlenen bir temsilcinin varlığına işaret etmek, İSG'nin herkesi ve heryeri kapsamı noktasında oldukça önemlidir. Ancak bu şekilde bütüncül bir İSG politikasında bahsedilebilecektir.

Kurulun yönetmelikte belirtilen üye yapısında, konuyla ilgili herkes dahil olduğu görülmekte; buna uygun olarak seçilen bir işçi temsilcisinin varlığı dikkati çekmektedir. Diğer taraftan yönetmelikte, kurul üyeleri arasındaki görev dağılımında işçi temsilcisine verilen bir görev olmaması, işçi temsilcisinin ağırlıklı olarak sadece fiziksel olarak bulunması sonucunu doğurabilecektir. Yönetmelik veya başka bir şekilde verilecek bir görev, işçi temsilcisinin kurula daha nitelikli katılımını sağlayacaktır.

3.2.2. Kararlar Açısından

Yönetmeliğin 10'uncu maddesinde yer alan, "İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarında mevzuata uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdür" ifadesi kurula bir danışma organının ötesinde yaptırım gücüne sahip olmasını getirmiştir. Şöyle ki, eğer işveren veya işveren vekili bu kurulun kararlarını uygulamaz ise işçiler 4857 sayılı kanunun 83'üncü maddesinin üçüncü, dördüncü ve beşince fıkralarında belirtilen ücret hakları saklı kalmak şartıyla çalışmaktan kaçınma ve haklı sebeple fesih haklarını arayabileceklerdir. Aynı şekilde işçiler de, kurulun koyduğu kural, yasak, tedbir vb. uymak zorundadır.

Kurulun kararları sadece işçi ve işverenler için bağlayıcı değildir. Kurulun toplantı tutanakları, İSG ile ilgili raporları ve denetim raporları da müfettişler için yol gösterici nitelik taşımakta, dikkate alınmaktadır.

Buradan hareketle İSG Kurulları için, İSG alanında kararlara katılmada önemli bir rol oynamaktadır çıkarımını yapabiliriz.

3.2.3. Görevler Açısından

Diğer ülke örneklerinde olduğu gibi Türkiye'de de İSG Kuruluna, İSG anlamında önemli görevler yüklenmiştir. Kurul bu görevlerini, yönetmelikte belirtildiği üzere inceleme, izleme ve uyarmayı öngören bir düzen içinde yerine getirecektir.

Görevler genel olarak ele alındığında, İSG alanına giren birçok konuda (iş kazası, meslek hastalığı, olası tehlike ve riskler, alınacak önlemler, İSG iç yönetmeliği vb.) kurul çalışma yapmaktadır. Getirdiği uygulama, önlem vb. izlemekte, sonuçlarını raporlamakta, işverene bildirmektedir.

Kurulun bu önemli görevleri, kurulun işyerinde İSG anlamında en önemli oluşum olarak karşımıza çıkmasını sağlamaktadır. Kurulun İSG konusunda her türlü

tedbir önerisi, incelemesi, uygulama izlemesi, değerlendirme raporları işyeri İSG faaliyetlerinde önemli bir paya sahip olup işvereni bağlamaktadır.

İşyerinde İSG hedeflerini tutturmak, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının yaratılarak bunun devamlılığını sağlamak da kurulun görevi sayılabilecektir.

Böylesine büyük görevler üstlenen kurulun içerisinde üyelerinin katkıları önemli olmakta, bütün üyelerin katkıları ile işyerinde bütüncül bir İSG anlayışını egemen hale getirmek mümkündür.

İSG'nin önemli taraflarından biri olan işçilerin de kurulda üye olarak yer alması, kurula katkı sağlama ve kararların tam olarak uygulanması anlamında hayati bir değere sahiptir. Dolayısı ile kurulda görev alacak olan işçi temsilcisine önemli görevler düşmekte, etkin katılım sağlanması gerekmektedir.

3.2.4. Soru Formunun Değerlendirilmesi

İşyeri düzeyinde, Ege Sanayicileri ve İşadamları Derneği (ESİAD) ve PERYÖN üyelerine elektronik ortamda soru formları yollanmıştır. (EK 1) Soru formunda, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna sahip olunup olunmaması cevaplanacak soru grubunu belirlemektedir. Soruların işyeri iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi tarafından doldurulması istenmiştir.

Soru formunda, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu varsa, kurulla ilgili yargılar, iş sağlığı ve güvenliği kurulu yoksa, işyerinde İSG konularında, çalışanların görüşlerinin alınıp alınmadığı, temsil edilip edilmediği ve katılımlarının desteklenip desteklenmediğine dair yargılar yer aldı. Cevaplar, ulusal düzey soru formunda olduğu gibi, 5'li ölçekte talep edilmiştir.

İşyeri düzeyinde soru formuna cevap verenlerin,

- Cinsiyet dağılımına bakıldığında, %70'inin bay, %30'unun bayan olduğu,
- Yaş dağılımına bakıldığında, %10'unun 20'li, %35'inin 30'lu, yine %35'inin 40'lı, %15'inin 50'li ve %5'nin ise 60'lı yaşlarda olduğu görülmektedir.
- Görev dağılımı ise, işyeri iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcileri tarafından cevap verilmesi istenmesine rağmen, genel müdür, genel müdür yardımcısı, fabrika müdürü, ürün müdürü, insan kaynakları müdürü, idari müdür, kalite sorumlusu, işyeri hemşiresi vb. geniş yelpazede gerçekleşmiştir.

Soru formunu cevaplandığı her işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun olduğu belirtilmiştir.

“Kurul en az ayda bir kere toplanmaktadır.” yargısına, %85 tamamen katılıyorum, %10 katılıyorum, %5 katılmıyorum cevabı verilmiştir. Katılmıyorum cevabı verilen işyeri hariç, soru formuna cevap veren işyerlerinde kurulun mevzuatta belirtilen sıklıkta toplandığı söylenebilir.

“Çalışan temsilcisi üyelerin görüşleri yeteri kadar dikkate alınmaktadır.” ifadesi, %55 oranında tamamen katılıyorum, %45 oranında katılıyorum cevabı almıştır. Söz konusu işyerlerindeki kurullarda, çalışan temsilcisinin görüşlerinin önem taşıdığı ve etkili olduğu sonucu çıkarılabilir.

“Kurul toplantılarına tüm üyeler düzenli olarak katılmaktadır.” cümlesine, cevaplayanların %60'ı tamamen katılırken, %30'u katılmaktadır. %5'i kararsız olup, yine %5'i bu yargıya katılmamaktadır. Cevabın verildiği işyerlerin çoğundaki kurulların toplantılarına tüm üyelerinde düzenli katıldığı anlaşılabilir.

“Kurulda çalışanlar yeterli sayıda temsil edilmektedir.” yargısına, %65 oranında tamamen katılıyorum, %35 oranında katılıyorum cevabı verilmiştir. Söz

konusu işyerlerinde, kurulların içerisinde, sayısal olarak yeteri kadar çalışan temsilcisi olduğu belirtilmektedir.

“Kurul görevlerini tam olarak yerine getirmektedir.” ifadesine, cevaplayanların %45’i tamamen katılıyorum, %50’si katılıyorum ve %5’i kararsızım cevabı vermiştir. Düşük orandaki kararsızlar dışında, kurulun görevlerini eksiksiz olarak yerine getirdiği çıkarımı yapılabilir.

İşyeri iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcileri tarafından cevap verilmesi istenmesine rağmen, soru formunu cevaplayanların, işyerlerindeki yönetsel kademelerdeki görevleri nedeniyle bazı çıkarımlarda bulunulabilir. Bu durumdan, İSG konularına işyerleri üst yöneticilerinin ilgi gösterip önem verdiği, bizzat kendisinin taraf olduğu sonucu çıkarılabilir. Ama diğer taraftan, çalışan temsilcisinin cevap vermesi beklentisine rağmen, bu konuda onlardan daha çok üst düzey yöneticinin cevap veriyor olması, çalışanların görüşlerinin soru formunda belirtildiği kadar dikkate alınmadığı düşüncesini uyandırmaktadır.

Öte yandan, soru formuna cevap veren üst düzey yöneticilerin, diğer orta düzey yöneticilerden (üretim müdürü, idari müdür, insan kaynakları müdürü vb.) daha çok kararsızım seçeneği kullandıkları görülmüştür. Bu durum, üst düzey yöneticinin ya sürecin tam içinde olmamasından ötürü yaşadığı kararsızlığı ya da daha gerçekçi bir yaklaşımı ifade ediyor olabilir.

İşyeri düzeyindeki soru formuna verilen cevaplar genel olarak değerlendirildiğinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun, mevzuattan da aldığı destekle, işyerlerinde faaliyetlerini üyelerinin tam katılımıyla sürdürmekte olduğu, çalışan temsilcisinin görüşlerini de dikkate alarak görevlerini yerine getirdiği sonucuna varılabilir.

3.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU TASARISI TASLAĞININ ÇALIŞANLARIN KATILIMI AÇISINDAN İNCELENMESİ

Ulusal İSG Politika metinlerinde hedef olarak belirtilen ve tasarı taslağı hazır olan İSG Kanunu, çalışanların İSG faaliyetlerine katılımına yönelik düzenlemeler getirmektedir. Türkiye’de çalışanların İSG faaliyetlerine katılımında mevcut durumun yanı sıra, çıkması olası tasarı taslağının da incelenmesi yerinde olacaktır.

Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü internet sayfasından ulaşılabilen tasarı taslağının amacı, birinci maddede düzenlenmiştir: “iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak koruyucu ve önleyici tedbirler ile bu konularda eğitim, bilgilendirme, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması ile bunlara ilişkin görev, yetki, hak ve yükümlülükleri düzenlemektir.” Kanunun amacında açıkça belirtildiği üzere, kanun ile İSG konularında çalışanların ve temsilcilerin eğitiminin yanısıra bilgilendirilmesine, görüşlerinin alınmasına ve katılımının sağlanmasına yönelik düzenlemeler getirilmektedir. İkinci maddede belirtilen kapsama göre getirilecek olan bu düzenlemeler, geniş anlamda İSG’ne uygun olarak, kamu ve özel sektöre ait bütün işyerleri ve işler için bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır.

Taslağın dördüncü maddesi tanımlara ayrılmıştır. Tanımlar arasında “İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi” yer almaktadır. İSG çalışan temsilcisi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan biçiminde tanımlanmıştır. İSG faaliyetlerin çalışanların doğrudan katılmaları mümkün olduğu gibi, dolaylı olarak temsilcileri aracılığıyla katılmaları da söz konusudur. Burada tanımın dolaylı katılıma yönelik olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

İşverenin yükümlülük ve sorumlulukları başlıklı ikinci bölümde, çalışma kapsamında değerlendirilebilecek olan çalışanların bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması ile eğitimi düzenlenmiştir.

Avrupa Birliği'ne tam üyelik hedefi olan Türkiye'nin, AB'ye uyumu çerçevesinde önemli adımlar atılmaktadır. Bu adımlar çeşitli konu başlıkları altında olmakla birlikte, İSG ile ilgili olanları da mevcuttur. AB'de 2002/14/EC sayılı direktifle düzenlenen bilgilendirme ve danışma hakları, bu kanun tasarisının ikinci bölümünde İSG alanında getirilmektedir.

Tasarının 15'nci maddesi işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla çalışanları ve/veya temsilcilerinin işveren tarafından bilgilendirilmesini düzenlemektedir. Bilgilendirme, başka işyerlerinden çalışmak üzere işyerine gelen çalışanlar söz konusu olduğunda kendi işverenleri aracılığıyla yaptırılacaktır.

Çalışanların bilgilendirilmesi maddesinde ayrıca, işyerinde İSG ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlara ve/veya İSG çalışan temsilcilerine gerekli kayıt, rapor ve diğer ilgili bilgilere ulaşabilmelerini sağlamayı işverene ve/veya temsilcilerine yükümlülük olarak belirtmiştir.

Bilgilendirmenin ardından çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması düzenlenmiştir. Tasarıya göre, işveren, İSG konularında çalışanların ve/veya temsilcilerinin görüşlerini alır, söz hakkı tanır, bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını sağlar.

Aynı maddenin devamında işverenin, İSG konularında özel görevi bulunan çalışanlarından ve/veya İSG çalışan temsilcilerinden, aşağıdaki konularda önceden görüş alacağını düzenlenmiştir:

- İSG Uzmanı, diğer personel ile ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için işyerinde görevlendirilecek kişilerin belirlenmesinde,

- Risk değerlendirmesi kapsamında gereken koruyucu tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu ekipmanların belirlenmesinde,
- Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesinde,
- Çalışanların bilgilendirilmesinde,
- Çalışanlara verilecek eğitimin planlanmasında.

Diğer taraftan, tasarı ile İSG alışan temsilcilerine, tehlikenin kaynağında yok edilmesi veya azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkı getirilmektedir.

Kanun tasarısında çalışanların yükümlülükleri 17'nci maddede ele alınmıştır. Bu bölüm altında, alışanların İSG konularında zorunlu yönetime katılması olarak değerlendirilebilecek, "işyerinde, sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve ani bir tehlike ile karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene ve/veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine derhal haber vermekle" yükümlü oldukları düzenlemesi getirilmiştir.

Bunlardan ilki, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejiler için öneriler geliştirmek, tavsiyelerde bulunmak üzere kurulan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'dir. Konseyin yeleri arasında işçi sendikaları konfederasyonlarından konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesinin yer alması planlanmıştır.

Tasarının 4'üncü maddesinde tanımlanan İSG alışan temsilcisi, 24'üncü maddede düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre işveren, sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla çalışanın, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görev yapmasını sağlayacaktır. İşyerinde yetkili sendika bulunması halinde ise, işyeri sendika temsilcileri İSG alışan temsilcisi olarak görev yapacaktır.

İSG çalışan temsilcilerinin, bu görevlerini yürütmeleri sebebiyle hiçbir şekilde haklarının kısıtlanamayacağı, iş akitlerinin feshi söz konusu olduğunda sağlanan ayrıcalıklar aynı maddede düzenlenmiştir.

İşyerinde çalışan sayısı dikkate alınarak belirlenen iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcileri sayısı aşağıdaki sınırlara göre belirlenecektir:

2-50	çalışanı bulunan işyerlerinde	1 temsilci
51-100	çalışanı bulunan işyerlerinde	2 temsilci
101-250	çalışanı bulunan işyerlerinde	3 temsilci
251-500	çalışanı bulunan işyerlerinde	4 temsilci
501-1000	çalışanı bulunan işyerlerinde	5 temsilci
1001 ve üzeri	çalışanı bulunan işyerlerinde	6 temsilci

Görüldüğü üzere, işyerinde İSG çalışan temsilcisinin bulunması için en az 2 işçinin çalışıyor olması gerekmektedir. Diğer taraftan birden fazla temsilcinin olduğu durumlarda, temsilcilerden birisi baş temsilci olarak görevlendirilecektir.

Kanun tasarı taslağında, çalışanların İSG konularında yönetime katılmasında dikkate değer yenilik, İSG çalışan temsilcisi konusunda getirilen işyerinde çalışan sayısındaki 50 işçi sınırının aşağıya çekilmesidir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların yönetime katılmasının yararları ile iş sağlığı ve güvenliğinin ekonomik ve sosyal boyutu düşünülürse, çalışanların İSG faaliyetlerine katılımının önemi karşımıza çıkmaktadır.

Buradan hareketle mevzuatlarla çerçevesi çizilen, ulusal ve işyeri boyutunda çalışanların İSG faaliyetlerine katılımı ülke örnekleri ile Türkiye örneği bazında ele alınmıştır.

Ulusal boyut ele alındığında, çalışanların üyesi oldukları sendikaların üst örgütlenmeleri ile ulusal İSG faaliyetlerine katıldıkları görülmüştür. Ancak burada sadece sendika üyesi çalışanların temsili söz konusu olup, sendika üyesi olmayan çalışanlar temsil edilmemektedir. Türkiye’de sendikalaşma oranının düşük olması ayrıca temsil oranını daha da düşürmektedir. Dolayısı ile ulusal düzeyde çalışanların İSG faaliyetlerine katılımında kapsamın dar olduğunu söyleyebiliriz. Diğer taraftan taslak Ulusal İSG Politika belgesinde, Ulusal İSG Konseyi üyelerinin faaliyetlerinin değerlendirildiği kısımda görüldüğü üzere çalışan temsilcisi olan sendika üst örgütlenmelerinin nitelikli katılım sağlamadıkları söylenebilir. Tez kapsamında yapılan araştırmanın sonrasında ortaya çıkan tablodan da konseyin daha çok deneyim ile birlikte çalışma geçmişine ihtiyaç duyduğu izlenimi doğmaktadır. Bununla birlikte, İSG konularında ulusal düzeyde bir açılım getirmesi bakımından konsey önemlidir.

İşyeri düzeyinde çalışanların İSG faaliyetlerine katılımının olduğu en belirgin örnek İSG Kurullarıdır. Ancak, bu kurulların 50 işçi çalıştıran işyerlerinde oluşturuluyor olması, önemli bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de küçük ve orta ölçekli işletmelerin mevcut işletmeler arasındaki oranının oldukça yüksek olduğu ve 2008 yılı Sosyal Güvenlik İstatistik Yıllığından çıkarılabilecek olan en çok iş kazası geçirenlerin profili dikkate alındığından 50 işçi sınırının azaltılması gerektiği daha net anlaşılacaktır. 2008 yılında en çok iş kazasının 1-3 sigortalı işçi çalıştıran işyerleri olduğu görülmektedir. Hatta 2008 yılında meydana gelen iş

kazalarının yarısından fazlası 1-49 sigortalı işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelmiştir. Tez kapsamında işyeri düzeyinde yapılan araştırmada ise, kurulların olması gerektiği gibi toplandığı, görevlerini yerine getirdiği ve çalışan temsilcilerinin görüşlerini dikkate aldığı sonucuna varılmakla birlikte, soru formuna cevap verenlerin çoğunlukla üst ve orta düzey yönetici olması İSG konularında çalışan görüşlerinin yeterince dikkate alındığı noktasında soru işaretleri doğurmuştur.

Mevcut duruma yönelik bu tespitlerden sonra, çalışanların İSG faaliyetlerine katılımının gerekli olduğu, mevzuatla çerçevesi çizilen ulusal ve işyeri düzeyindeki İSG faaliyetlerine çalışanların katılımında getirilen asgari çalışan sayısının düşürülmesi ya da asgari çalışan sayısını tutturamayan işyerleri için istisnaların getirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Getirilecek istisnaların, küçük ölçekli, sermaye yapısı daha zayıf işyerlerini zorlamayacak nitelikte olması da gerekmektedir.

Diğer taraftan, sadece mevzuatla çalışanların İSG faaliyetlerine katılımının düzenlenmesinin yetersiz olduğu, İSG kültürünün gelişmesinin ve toplumca benimsenmesinin İSG faaliyetlerine çalışanların nitelikli katılımında etkili olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

KİTAPLAR

AKKÖK Ayşe, **İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği**, Ankara: MPM Yayınları, Yayın No: 204, 1977.

ANDREONİ Diego, **The Cost of Occupational Accidents and Diseases**, International Labor Office, Occupational Safety and Health Series, Geneva, 1986, No: 54.

ARICI Kadir, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara, 1999.

AYDEMİR Murteza, **İş ve Sosyal Sigorta Hukukunda İdari Para Cezaları**, Ankara 2002.

BİNGÖL Dursun, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5.Basım, İstanbul: Beta Yayıncılık, Nisan 2003.

CARLEY Mark, BARADEL Annalisa, WELZ Christian, **Work Councils Workplace Representation and Participation Structures** European Industrial Relations Observatory (EIRO), EIRO Thematic Features, 2003.

CENTEL Tankut, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul, 1997.

DEMİRBİLEK Tunç, **İş Güvenliği Kültürü**, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005.

DEMİRCİOĞLU Murat/CENTEL Tankut, **İş Hukuku**, 10. Bası, 2005.

DİCLE Atilla, **Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma**, ODTÜ, Ankara, 1980.

EKMEKÇİ Ömer, **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, Legal Yayıncılık, 2005.

FULLER George, **Win Win Management**, Prentice Hall Press, London, 1998.

FİŞEK Kurthan, **Yönetime Katılma**, Türkiye ve Orta doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No. 158, Ankara, 1977.

GEREK Nüvit, **“Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”**, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ocak 1998.

GÜNEY Salih, **Yönetim ve Organizasyon**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.

KILIÇ Leyla, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006.

KORAY Meryem, **Endüstri İlişkileri**, İzmir, 1996.

Milli Prodüktivite Merkezi, **İşçilerin Yönetime Katılması**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, No. 83, 1970.

NEWSTROM John W. ve DAVIS Keith, **Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work**, New York, 1993.

ÖZDEMİR Namık Kemal; **“4857 sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi”**, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004.

SABUNCUOĞLU Zeyyat, TÜZ Melek, **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitapevi, Bursa, 2001.

SÜZEK Sarper, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, 1985.

SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, 3. Bası, İstanbul 2006.

SÜZEK Sarper, **İş Hukukunda Katılım**, Ankara, 1996.

TÖRÜNER Mete, **“Yönetime Katılma ve Özyönetim”** Seminerinde Sunulan Tebliğ, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:110, Ankara, 1979.

MAKALELER

BAŞ İ. Melih, **“Katılımcı Yönetim”**, Tekstil İşveren Dergisi, Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi, Sayı 190, 1995.

BAYRAM Fuat, **“Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler”**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, Sayı:7, 2005.

CÜCELOĞLU Doğan, **“İnsan ve Davranış”**, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1997.

ERGÜL Hüseyin Fazlı, **“İşletmelerde Eğitim Etkinliğinin Değerlendirilmesi”**, Akademik Araştırma ve Dayanışma Derneği (AKADER) Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, No:7, 2005.

İBRAHİMOĞLU Rafet, **“İşçinin Yönetime Katılması ve Özyönetim”**, İşveren Dergisi, Cilt. XVII, Sayı. 9, Ankara, Haziran 1979.

ODAMAN Serkan, **“Fransa’da ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri”**, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, Birinci Baskı, Mayıs 2005.

ÖZKILIÇ Özlem, **“Risk Değerlendirmesi Kavramı”**, TİSK, İşveren Dergisi, C.43, S.9, Haziran 2005.

RUHİ M. Emin, “**Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Konsey**”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Çimento İşveren Dergisi, Sayı 3, Cilt 17, Mayıs 2003.

SERİM Şahin, “**AB’de İşletme ve İşyeri Düzeyinde Bilgilendirme, Danışma ve Yönetime Katılım Mekanizması**”, Çelik-İş Dergisi, Sayı: 24.

SÜZEK Sarper, “**İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri (Haklar)**”, Legal İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:2, Sayı:6, 2005.

TUNCAY A. Can, “**Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**”, TİSK İşveren Dergisi, Temmuz 2003, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=759&id=45 , Erişim Tarihi: 3 Haziran 2010.

UYSAL F. Gül, “**Çalışma Yaşamının Kalitesi ve Çağdaş Yönetim**”, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Yıl 2002, Cilt 4, Sayı 1, No: 278.

İNTERNET

1997-2006 Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği İstatistikleri ve Göstergeleri, <http://osha.europa.eu/fop/turkey/tr/statistics> , Erişim tarihi: 17 Ekim 2009.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı “9. Çalışma Meclisi Toplantısı” (15-16 Eylül 2004) Deşifresi, http://www.cgm.gov.tr/files/istihdam_danisma_kurulu/dokuzuncu_calisma_meclisi.pdf?category_id=237 , Erişim Tarihi: 9 Haziran 2010.

Directive 2002/14/EC of The European Parliament and of The Council of 11 March 2002. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:080:0029:0033:EN:PDF>
Erişim Tarihi: 14.12.2009

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, **Çalışma Hayatı Alt Komisyonu Raporu**, İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Raporu, <http://ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/oik651.pdf> , Erişim Tarihi: 4 Haziran 2010.

T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006-2008,

http://www.csgeb.gov.tr/www.isggm.gov.tr/htdocs/article.php?article_id=213 ,

Erişim Tarihi: 13.12.2009.

T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (Taslak Metin) 2009-2013,

http://www.csgeb.gov.tr/www.isggm.gov.tr/htdocs/article.php?article_id=213 , Erişim

Tarihi: 12.12.2009.

TEZ

ALEMDAR Halim Özgün, **Avrupa Şirketinde İşçinin Yönetime Katılma Hakkı**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2008.

ANGIN C. A., **Employee Involvement and Total Quality Management Practices and Results in Turkey 500 Companies**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1997.

EROĞLU H.Tuğba, **Kamu Yönetimi Açısından Yönetime Katılma Biçimleri ve Uygulamaları**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2000.

ERŞANGUR Cuma, **İşletmede Çalışanların Performanslarını Artırma ve Performanslarını Değerlendirmede Katımlı Yönetimin Önemi ve Niğde Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde, 2003.

GÜNDÜZ Selim, İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları-Uygulamalı Bir Alan Çalışması Örneği, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2004.

EKLER

EK 1: ULUSAL DÜZEYDE SORU FORMU

İzmir,/...../2010

Sayın Yetkili,

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans öğrencisi olarak, Danışmanlığı Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR tarafından yapılan, “*Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği*” konulu tez çalışmasını yapmaktayım.

Tezimin ulusal düzeyde çalışanların yönetime katılması kısmında kullanılmak üzere, ekte sunulan anketin, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi temsilciniz tarafından doldurularak 23 Temmuz 2010 / Cuma günü akşamına kadar, (0 232) 483 35 25 no’lu faksa veya aşağıdaki e-posta adresine gönderilmesini rica eder, tezde isim ve kurum bilgilerinin kullanılmayacağını bildirir, çalışmaya verdiğiniz destek için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Göksel UÇAK

İLETİŞİM BİLGİLERİ

e-posta _____ : gokselucak@gmail.com

Cep Tel. No _____ : 0 532 468 49 12

EK: Anket Formu (1 Sayfa)

Ad Soyad :
Cinsiyet :
Yaş :
Çalıştığı Kurum :
Çalıştığı Kurumdaki Görevi :

Aşağıdaki yargılara katılma derecenizi belirtiniz.

	TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	TAMAMEN KATILMIYORUM
Konsey yılda en az iki defa toplanmaktadır.					
Konseyde çalışan temsilcisi üyelerin görüşleri yeterince dikkate alınmaktadır.					
Konsey toplantılarına tüm üyeler düzenli katılım sağlamaktadır.					
Konseyde çalışanların sadece işçi sendikaları konfederasyonu aracılığıyla temsili yeterlidir.					
Konsey üyeleri arasında sayısal olarak yeteri kadar çalışan temsilcisi vardır.					
Konsey görevlerini tam olarak yerine getirmektedir.					
Konseyin her toplantısına her kurumdan hep aynı temsilci katılmaktadır.					
Konsey iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak için gerçekçi hedefler belirlemektedir.					
Belirlenen hedeflere uygun eylem planları hazırlanmaktadır.					
Belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı kontrol edilmektedir.					

* Konsey: Ulusal ve İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

EK 2:İŞYERİ DÜZEYİNDE SORU FORMU

İzmir,/...../2010

Sayın Yetkili,

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans öğrencisi olarak, Danışmanlığı Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR tarafından yapılan, “*Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği*” konulu tez çalışmasını yapmaktayım.

Tezimin işyeri düzeyinde çalışanların yönetime katılımı kısmında kullanılmak üzere, aşağıda sunulan, cevaplama çok az zamanınızı alacak anketin, işyeriniz İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilciniz tarafından doldurularak 13 Ağustos 2010 / Cuma günü akşamına kadar, aşağıdaki e-posta adresine veya (0 232) 483 35 25 no’lu faksa gönderilmesini rica eder, tezde isim ve kurum bilgilerinin kullanılmayacağını bildirir, çalışmaya verdiğiniz destek için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Göksel UÇAK

İLETİŞİM BİLGİLERİ

e-posta _____: gokselucak@gmail.com

Cep Tel. No _____: 0 532 468 49 12

EK: Anket Formu (2 Sayfa)

Ad Soyad :
Cinsiyet :
Yaş :
Çalıştığı Kurum :
Çalıştığı Kurumdaki Görevi :

SORU NO	UYGUN OLAN SEÇENEĞİ İŞARETLEYİNİZ.	EVET	HAYIR
1	İşyerinde " <u>İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu</u> " var.		

Cevabınız "EVET" ise 2, 3, 4, 5 ve 6 no'lu soruları, "HAYIR" ise ikinci sayfadaki 7, 8 ve 9 no'lu soruları cevaplayınız.

Aşağıdaki yargılara katılma derecenizi belirtiniz.
(İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu bulunabilir tarafından doldurulacaktır.)

	TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	TAMAMEN KATILMIYORUM
2					
3					
4					
5					
6					

Aşağıdaki yargulara katılma derecenizi belirtiniz.
(İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu bulunmayanlar tarafından doldurulacaktır.)

	TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	TAMAMEN KATILMIYORUM
7	İşyerinde alışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği konularında <u>temsil edilmektedir.</u>				
8	İşyerinde alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği konularında <u>yeteri kadar görüşleri alınmaktadır.</u>				
9	İşyerinde alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetlerine <u>katılımı desteklenmektedir.</u>				