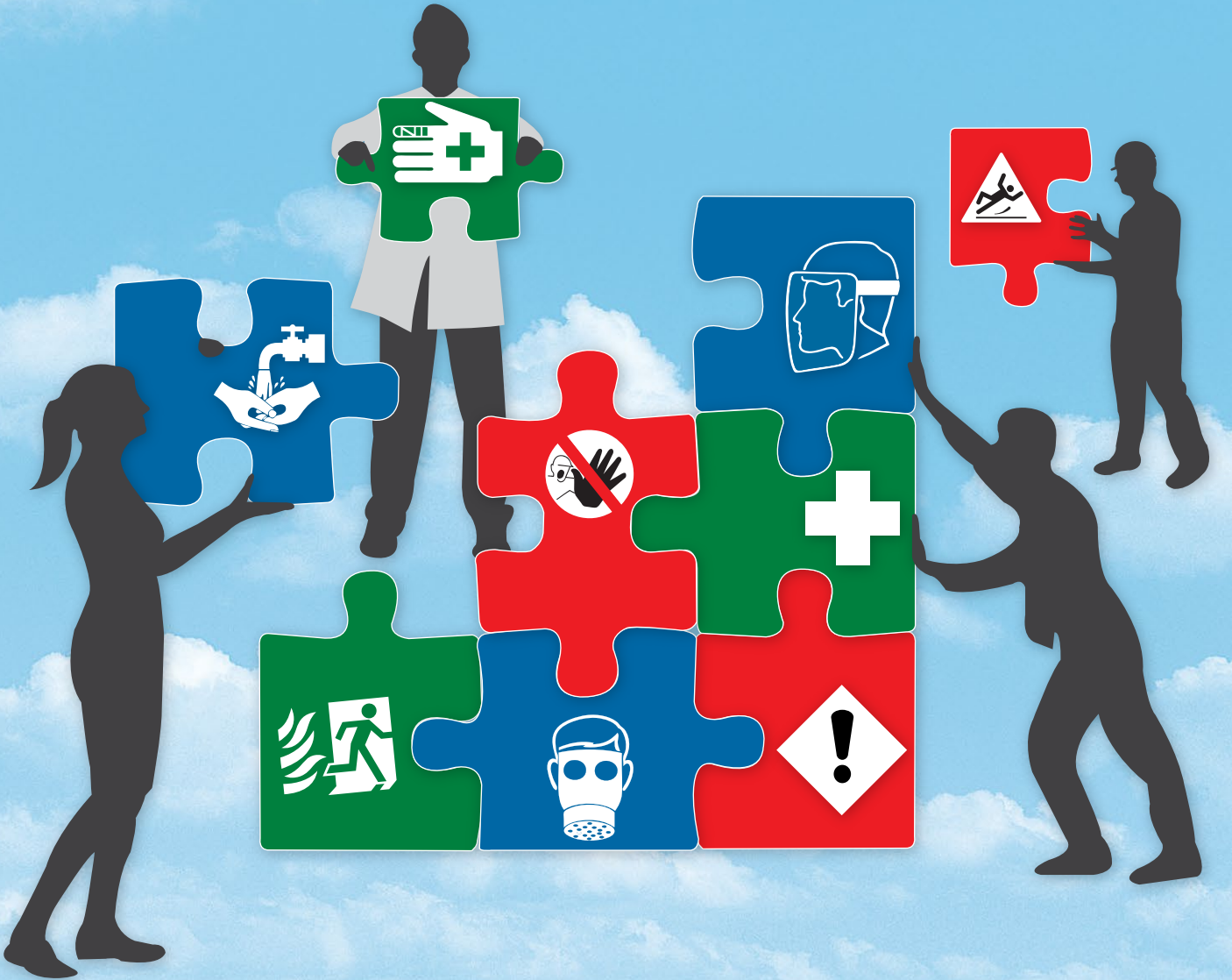




Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFİLİ





İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ PROFİLİ  
TÜRKİYE

Ankara – 2016

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü 2016  
İlk basım yılı: 2016

Uluslararası Çalışma Örgütü yayınları, Telif Hakları Evrensel Sözleşmesi 2. Protokolü kapsamındaki telif haklarından yararlanır. Yine de, kaynak belirtilmek şartıyla izin almadan yayınlardan kısa alıntılar çoğaltılabilir. Çoğaltma ve çeviri hakları için ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22 İsviçre adresine veya e-posta yoluyla [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org) adresine başvuruda bulunulmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır.

Kütüphaneler, kurumlar ve bir çoğaltım hakları kuruluşuna kayıtlı olan diğer kullanıcılar, bu amaçla kendilerine verilen lisanslara uygun şekilde kopyalar oluşturabilirler. Ülkenizdeki yetkili çoğaltım hakları kuruluşunu bulmak için [www.ifro.org](http://www.ifro.org) adresini ziyaret edebilirsiniz.

---

Bilir, Nazmi

İş sağlığı ve güvenliği profili : Türkiye / Nazmi Bilir ; Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi - Ankara: ILO, 2016

ISBN: 9789228310627; 9789228310634 (web pdf)

Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi

occupational safety / occupational health / Turkey

13.04.2

(İngilizce) dilinde de mevcuttur: (*Occupational safety and health profile : Turkey*) (9789221310624 (basılı); 9789221310631 (web pdf) Ankara, (2016)

*ILO Yayın Kataloglama Bilgileri*

---

ILO yayınlarında Birleşmiş Milletler'in uygulamaları doğrultusunda kullanılan tanımlamalar ve bu yayınlar içindeki materyal sunumları, herhangi bir ülke, bölge veya toprağın veya bunların makamlarının yasal statüsüyle veya bunların sınırlarıyla ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün herhangi bir görüşünün ifadesini hiç bir şekilde teşkil etmez.

İmzalı makalelerde, çalışmalarda ve diğer katkılarda ifade edilen görüşlerin sorumluluğu tamamen kendi yazarlarına aittir ve yayın, içinde ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onamasını teşkil etmez.

Firmaların ve ticari ürünlerin ve süreçlerin adlarına yapılan göndermeler bunların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onayı anlamına gelmez; belli bir firmanın, ticari ürünün veya sürecin adının belirtilmemesi ise bunların onaylanmadığına dair bir işaret değildir.

ILO yayınları ve dijital ürünleri başlıca kitapçılardan ve dijital dağıtım platformlarından edinilebilir veya doğrudan [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com) adresinden sipariş edilebilir. Daha ayrıntılı bilgi için [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) adresinden web sitemizi ziyaret edin ya da [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org) adresinden iletişime geçin.

---

Türkiye'de basılmıştır

# Önsöz (ILO)

---

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Profili, Türkiye'nin ulusal İSG sistemini uluslararası İSG standartları yönünde geliştirmesi için süregelen çabalarını bir adım daha ileriye taşıyacaktır. Bu standartlar, 16 Ocak 2015 tarihinde Türkiye'de yürürlüğe giren 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme ILO Çerçeve Sözleşmesi'ni de, 2006 (No. 187) içermektedir. Bu profil, 187 No'lu Sözleşmeyi tamamlayan 197 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi Tavsiye Kararı'nın 13. Maddesi uyarınca hazırlanmış olup ilgili madde üye ülkelerin mevcut İSG durumu yanında güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının temin edilmesi için kaydettiği ilerlemeleri özetleyen ulusal bir profil hazırlamasını ve düzenli olarak güncellemesini öngörmektedir.

Bu profil, ILO Türkiye Ofisi tarafından yürütülen İSG Teknik Yardım Programı'nın bir parçası olarak ILO tarafından finanse edilmiştir. Bu çalışma ILO, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İSG Genel Müdürlüğü, sosyal taraflar ve diğer paydaşların işbirliğiyle Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Enstitüsü'nden Profesör Dr. Nazmi Bilir tarafından hazırlanmış ve üç taraflı katılımı tahkik edilmiştir.

Bu dokümanın amacı, düzenli bir gözden geçirme için esas oluşturması ve herkese yönelik İSG'nin geliştirilmesi amacıyla daha fazla politika geliştirilmesi, planlama yapılması ve bunların adapte edilmesidir. Bu çalışmanın Türkiye'de güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının yaratılmasında tüm paydaşlara yardımcı olacağı umulmaktadır.

Numan Özcan  
Direktör  
ILO Türkiye Ofisi

## Önsöz (Yazar)

İş sağlığı ve güvenliği küresel boyutta bir sorundur. Her yıl işle ilgili kaza ve hastalıklar sonucunda 3,2 milyondan fazla kişi hayatını kaybetmektedir. Ayrıca her yıl 160 milyon yeni meslek hastalığı vakası ile 300 milyon ölümcül olmayan iş kazası meydana gelmektedir. İşle ilgili hastalık ve ölümlerin yarattığı ekonomik yük ile verimlilik kaybı küresel GSYH'nin %4'ünü teşkil etmektedir. Bu nedenle, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının sağlanması ve teşvik edilmesi bir öncelik olmalıdır. Yakın dönemde onaylanan İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi (No.187, 2006) Türkiye için 16 Ocak 2015 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikte olan 197 No'lu Tavsiye Kararı'na göre, üye devletler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut durum ile birlikte sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı temin etmeye yönelik ilerlemeleri özetleyen bir ulusal profil hazırlamalı ve düzenli olarak güncellemelidirler. Bu bilgiler ışığında ve 197 No'lu Tavsiye Kararı'ndaki bilgiler dikkate alınarak, halihazırdaki Ulusal İSG Profili hazırlanmıştır.

Profil, üç taraflı (tripartite) bir yaklaşım benimsenerek çalışma yaşamının paydaşları olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile diğer ilgili bakanlıklar; işçi ve işveren örgütleri ile diğer ilgili devlet kurumları ve sivil toplum kuruluşları ile iletişim halinde hazırlanmıştır. İlgili kurumlara ilişkin sunulan bilgiler çoğunlukla bu kurumlara yapılan ziyaretler sonucunda, bazen de elektronik kaynaklardan elde edilmiştir. Toplanan bilgiler, ILO yetkililerinin de talep ettikleri üzere, herhangi bir yorum ya da şahsi görüşe yer verilmeksizin olduğu gibi sunulmuştur.

Profilde yer bulan kurumlar ve insan kaynakları; ülkedeki yasal dayanak ve politikaları, denetim ve uygulama mekanizmalarını ve iş sağlığı ve güvenliği altyapısını içerir. Ayrıca, ülkenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çeşitli aktörlerinin faaliyetleri, aralarındaki iletişim ve işbirliği ile politika gözden geçirme mekanizmaları da açıklanmıştır. Ayrıca Profilde, sağlıkla ilgili ve demografik genel veriler; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunumu; profesyonellere ve toplumun farklı kesimlerine yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ana göstergelerin istatistikleri ILO tarafından tavsiye edilen ana hatlara uygun şekilde özetlenmiştir. Raporun sonunda, önemli hususlar özet halinde vurgulanmıştır.

Profilin ülkede daha güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının geliştirilmesine yardımcı olacak öncü belge ve iş sağlığı ve güvenliği alanındaki tartışmalarda bir dayanak olarak işlev görmesi beklenmektedir.

Dr. Nazmi Bilir

## İçindekiler

Önsöz (ILO) .....	3
Önsöz (Yazar) .....	4
Özet .....	10
1. YASAL ÇERÇEVE .....	12
1.1. Anayasa .....	12
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (No. 6331; 2012) .....	12
1.3. Diğer ilgili kanunlar .....	13
1.3.1. İş Kanunu (No. 4857; 2003) .....	13
1.3.2. Borçlar Kanunu (No. 6098; 2011) .....	14
1.3.3. Umumi Hıfzısıhha Kanunu (No. 1590; 1930) .....	14
1.3.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (No. 5510; 2006) .....	14
1.4. İkincil mevzuat .....	15
2. YETKİLİ ULUSAL MAKAMLAR .....	17
2.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) .....	17
2.2. Sağlık Bakanlığı (SB) .....	20
2.3. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı .....	21
2.4. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı .....	22
2.5. Kalkınma Bakanlığı .....	23
2.6. Milli Eğitim Bakanlığı .....	24
2.7. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı .....	25
2.8. Diğer kuruluşlar .....	25
3. TEFTİŞ VE İŞİN YÜRÜTÜMÜNE DAİR DENETİM SİSTEMLERİ .....	27
3.1. Genel bilgiler .....	27
3.2. İnsan kaynakları .....	28

3.3. Metodoloji ve teftiş türleri .....	29
3.4. İlgili mevzuat.....	32
3.5. İSG ile ilgili endişeler nedeniyle iş durdurma.....	33
3.6. Diğer kurumlar tarafından gerçekleştirilen kontrol ve denetimler.....	33
4. İSTİŞARE, EŞGÜDÜM VE İŞBİRLİĞİ .....	35
4.1. Ulusal düzeyde.....	35
4.2. İşletme düzeyinde.....	36
5. ULUSAL GÖZDEN GEÇİRME MEKANİZMALARI.....	38
6. BİLGİLENDİRME VE DANIŞMA HİZMETLERİ VE MEKANİZMALARI.....	40
6.1. Bilgi Merkezleri .....	40
6.2. Danışma mekanizmaları.....	40
7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ.....	41
7.1. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri.....	41
7.2. Meslek hastalıkları hastaneleri.....	43
8. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ LABORATUVARLARI .....	45
8.1. Giriş .....	45
8.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (İSGÜM) .....	45
8.3. Özel iş sağlığı ve güvenliği laboratuvarları.....	49
8.4. İSGÜM'ün akreditasyonu .....	49
9. SOSYAL GÜVENLİK, SİGORTA SİSTEMLERİ VE TAZMİNAT HİZMETLERİ .....	50
9.1. Sosyal güvenlik sisteminin tarihçesi .....	51
9.2. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve sigorta sistemleri.....	50
9.3. Sosyal güvenlik hizmetlerinin finansmanı .....	51
9.4. Sigorta menfaatleri.....	52
10. EĞİTİM VE FARKINDALIK YARATMA YAPILARI .....	53
10.1. Meslek okullarında eğitim (Milli Eğitim Bakanlığı) .....	53



10.2. Üniversite düzeyinde eğitim .....	54
10.2.1. Lisans eğitimi.....	54
10.2.2. Lisansüstü eğitim.....	54
10.2.3. Meslek yüksek okulları .....	54
10.3. İSG profesyonellerinin eğitimi.....	54
10.4. Çalışanların ve işverenlerin eğitimi .....	55
10.5. Sendikaların düzenlediği eğitimler .....	55
10.6. Halk eğitimi ve yetişkinlere yönelik farkındalık programları.....	56
10.7. Medyaya yönelik eğitim ve farkındalık programları.....	56
10.8. ÇSGB'nin eğitim faaliyetleri .....	56
10.9. Meslek kuruluşlarının eğitim faaliyetleri.....	56
11. UZMANLAŞMIŞ, TEKNİK, TIBBİ VE BİLİMSEL KURULUŞLAR.....	58
11.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (İSGÜM).....	58
11.2. Türk Standartları Enstitüsü (TSE) .....	58
11.3. Türkiye Atom Enerjisi Kurumu (TAEK) .....	58
11.4. Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK).....	59
11.5. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD).....	59
11.6. Toksikoloji Laboratuvarları .....	59
12. İSG ALANINDA MEVCUT İNSAN KAYNAKLARI .....	60
12.1. Genel bilgi.....	60
12.2. İşyeri hekimleri .....	60
12.3. İşyeri hemşireleri (diğer sağlık personeli).....	60
12.4. İş güvenliği uzmanları .....	61
12.5. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri .....	61
12.6. İş müfettişleri .....	63
12.7 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları.....	63

13. İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI (İSG GÖSTERGELERİ).....	64
13.1. İş kazaları ve meslek hastalıkları bildirimini .....	64
13.2. İş kazaları .....	64
13.3. Meslek hastalıkları.....	72
14. İŞÇİ VE İŞVEREN ÖRGÜTLERİNİN POLİTİKA VE PROGRAMLARI .....	76
14.1. İşveren örgütleri .....	76
14.1.1 Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) (tisk.org.tr).....	76
14.1.2. Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) (tusiad.org.tr) .....	76
14.1.3. Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) (tesk.org.tr).....	76
14.1.4. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) (tobb.org.tr) .....	77
14.2. İşçi örgütleri.....	77
14.2.1. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) (turkis.org.tr) .....	77
14.2.2. Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) (hakis.org.tr) .....	77
14.2.3. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) (disk.org.tr) .....	77
14.2.4. Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Kamu Sen) (kamusen.org.tr).....	78
14.2.5. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) (kesk.org.tr) .....	78
14.2.6. Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) (memursen.org.tr).....	78
15. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN DÜZENLİ YAPILAN VE DEVAM EDEN FAALİYETLER.....	80
15.1. Hükümet tarafından düzenlenen bilimsel toplantılar ve faaliyetler.....	80
15.2. Ulusal bilinçlendirme kampanyaları.....	80
15.3. İşçi ve işveren örgütleri faaliyetleri .....	81
15.4. Diğer STK faaliyetleri .....	81
15.5. Belgelendirme programları .....	81
16. ULUSLARARASI İŞBİRLİĞİ.....	82
17. ÜLKEYE İLİŞKİN GENEL BİLGİ.....	84
17.1. Nüfus.....	84

17.2. Eğitim .....	85
17.3. Sağlık durumu .....	86
17.4. Çalışan Nüfus .....	87
18. İLGİLİ DİĞER BİLGİLER.....	91
18.1. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ( <a href="http://www.sgkinc.com/">www.sgkinc.com/</a> ).....	91
18.2. Meslek örgütleri.....	91
18.3. Diğer .....	91
19. DURUM ANALİZİNE GİRDİ SAĞLAYAN UNSURLAR.....	92
20. KAYDEDİLEN İLERLEMENİN ÖLÇÜLMESİ .....	93
20.1 Türkiye'ye özgü göstergeler .....	93
20.2 G20 Göstergeleri .....	94
20.3 G20 GÖSTERGELERİ .....	94
21. REFERANSLAR VE DAHA FAZLA BİLGİ İÇİN OKUNACAK MATERYALLER .....	96
EK 1: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU .....	98
EK 2: TÜRKİYE TARAFINDAN ONAYLANAN ILO MEVZUATI.....	121
EK 3: ZİYARET EDİLEN VE TEMAS KURULAN KURUMLAR.....	122
EK 3: KISALTMALAR .....	123

## Özet

Bu profil Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tavsiyesi esas alınarak önerilen ana hatlara uygun şekilde hazırlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki yasal dayanak ve ilgili kuruluşlar bu belgede sunulmuştur. İlgili kuruluşlardan alınan bilgiler çoğunlukla kurumlara yapılan ziyaretler sonucu, bazı bilgiler de elektronik kaynaklardan elde edilmiştir. Toplanan bilgiler, ILO yetkililerinin talep ettiği şekilde, herhangi bir yoruma veya şahsi görüşe yer vermeksizin, olduğu gibi sunulmuştur.

Türkiye nispeten genç bir nüfusa sahiptir. 2014 itibarıyla ülkenin toplam nüfusu 77,695,904'tür. Her dört kişiden biri 15 yaşından küçük olup, 65 yaş üstü insanlar ise nüfusun yalnızca %7,9'unu teşkil etmektedir. Genel olarak, 15 yaş ve üstü nüfusun %12'si ilkokulu bitirmemişken, %10,8'i üniversite mezunudur. Doğuşta beklenen yaşam süresi 76,9 yılken, önde gelen ölüm nedenleri kalp damar hastalıkları (%39,78), malign neoplazmlar (%21,32) ve kronik solunum sistemi hastalıklarıdır (%9,83). Kişi başına GSYH 20,188\$ (SAGP) ve 9,680\$'dir (nominal, 2014 sonu). Toplam işgücü 29 milyon olup işsizlik oranı %9,9'dur. İşgücüne dahil her dört kişiden biri sanayi sektöründe, yaklaşık %60'ı da hizmet sektöründe istihdam edilmektedir.

Çalışma konusunda yapılan ilk yasal düzenleme Osmanlı dönemine, ondokuzuncu yüzyılın sonlarına dayanır. İlk İş Kanunu ise 1936 yılında yürürlüğe girmiş; 2012 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu haline gelmiştir. Yürürlükteki diğer Kanun, 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunudur. Kanunda yer alan maddelerin ayrıntısı 30'dan fazla Yönetmelik, bazı tebliğ ve genelgeler ile açıklanmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, diğer bakanlıklar ve paydaşlarla işbirliği içinde olmak kaydıyla, bu alandan sorumlu ana kurumdur ve mevzuatın geliştirilmesinden, uygulanmasından ve yürütmesinden sorumludur. Bakanlığın en ilgili iki birimi İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile İş Teftiş Kuruludur. Genel Müdürlük diğer paydaşlarla iş birliği içinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı geliştirirken, Kurul müfettişleri iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma ilişkileri ve idari konulardaki mevzuatın uygulanmasını denetler.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında üç taraflı bir işbirliği hayati önem taşır. İlgili kuruluşlarla işbirliği için bir dizi mekanizma mevcuttur; bunlardan en önemlisi İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyidir. Konseyin 26 üyesinin yarısı devlet kurumlarının, diğer yarısı ise sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinden oluşur; başkanlığını ise bakanlık müsteşarı yürütür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışan sayısı veya çalışmanın türü ayırd edilmeksizin bütün işyerlerini ve devlet memurları, özel işletme çalışanları ve serbest çalışanlar dâhil bütün çalışanları kapsar. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması işverenin sorumluluğudur. İşveren, yasal hükümler uyarınca, bu hizmetleri işyeri bünyesinde bir iş sağlığı ve güvenliği birimi kurarak ya da Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri aracılığıyla (OSGB) sunabilir. Temmuz 2015 itibarıyla, ülkede hizmet veren toplam OSGB sayısı 1995 idi. Ayrıca, Sağlık Bakanlığı da 64 ilde bulunan 81 Toplum Sağlığı Merkezi aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri düzenlemekte ve 81 ilin tamamında en az bir merkez kurmayı planlamaktadır.

İşyeri Hekimlerinin, İş Güvenliği Uzmanlarının ve diğer sağlık personelinin eğitimi, öğretimi ve yerleştirilmesi bakanlık yetkisi dâhilinde yapılırken, belgelendirme sınavlarını düzenleme yetkisi ise Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezine (ÖSYM) aktarılmıştır. Temmuz 2015 itibarıyla, 27 bini aşkın hekim işyeri hekimliği sertifikası almaya hak kazanmış; çoğu C Sınıfı olmak üzere yaklaşık 90 bin mühendis, İş Güvenliği Uzmanlığı sertifikası almıştır. Belgeli hekimlerin yarısından azı ile her dört İş Güvenliği Uzmanından sadece biri aktif olarak sahada çalışmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği laboratuvar hizmetleri yıllardan beri bir devlet kurumu tarafından (İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü, İSGÜM) sunulmaktadır. Özel laboratuvarların iş sağlığı

ve güvenliği alanında hizmet vermek üzere yetkilendirilmeleri için Enstitünün kendi laboratuvarlarında uyguladığı standartları uygulamaları gereklidir. Temmuz 2015 itibariyle bu alanda on üç laboratuvar yetkilendirilmiştir.

Türkiye’de sosyal güvenlik hizmetlerinin geçmişi eskilere dayanır; bu hizmetler uzun yıllardan beri üç farklı sigorta sistemi dahilinde verilmiştir. 2006 yılında, kamu sektöründe veya özel işletmelerde çalışanlar ile kendi nam ve hesabına çalışanları kapsam içine almak üzere bu üç sistem aynı sosyal güvenlik sisteminin çatısı altında birleştirilmiştir. İşle ilgili hastalık, doğum, kazalar ve meslek hastalıklarına ilişkin primler sadece işveren tarafından ödenirken, diğer primler ortak bir biçimde ödenir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birkaç adet eğitim kurumu vardır. Milli Eğitim Bakanlığı meslek okullarındaki programlarla hayat boyu öğrenme programlarının bir parçası olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve farkındalığı programlarını yürütür. Üniversite düzeyinde ise, özellikle tıp fakülteleri ile bazı mühendislik fakülteleri başta olmak üzere bazı üniversiteler iş sağlığı ve güvenliği üzerine dersler sunmakta; meslek yüksek okulları da programlar yürütmektedir. Bazı üniversiteler iş sağlığı ve güvenliği alanında lisansüstü programlar da sunmaktadır (master ve doktora programları).

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin eğitimlerinin sağlanması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetki alanına girer. İşçi ve işveren örgütleri üyelerine yönelik eğitim programları düzenlerken, bakanlığın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) çalışanlara ve işverenlere yönelik programlar yürütür.

İş kazaları son yirmi yıldan bu yana istikrarlı bir düşüş kaydetse de, 2013 yılının rakamları bir önceki yılın neredeyse üç katı fazla olmuştur. 2013 yılında bildirim sistemi değiştirilmiştir; yaşanan artış bu değişikliğin bir sonucu olabilir. Öte yandan, meslek hastalıkları Türkiye’de çok nadir görülmektedir. Meslek hastalığı sayısı, yüz bin işçi başına 22,1’den 3,1’e düşmüştür. Bu rakam küresel ortalamanın yüzde birinden daha azdır.

Çalışma hayatında üç işçi örgütü, üç de memur sendikası vardır. İşçi örgütlerinin ilki 1952, diğer ikisi ise 1967 ve 1976 yıllarında kurulmuştur. Yaklaşık 1,5 milyon çalışan bu örgütlere üyedir. Memur sendikalarının üçü de 1990’larda kurulmuş olup toplam üye sayıları 1,5 milyonu aşmaktadır. En çok bilinen işveren örgütü (TİSK) 1962 yılında kurulmuştur. Bazı işveren ve işçi örgütlerinin iş sağlığı ve güvenliği birimleri vardır; bu birimler sınırlı sayıda kadro ile faaliyet yürütmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, dönüşümlü olarak bir yılı ulusal bir yılı uluslararası konferans şeklinde olmak üzere, her yıl İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası etkinliğini düzenlemektedir. Bakanlık aynı zamanda, profesyoneller ve genel topluma yönelik olarak çeşitli hedef grupların farkındalığını arttırmak için iş sağlığı ve güvenliği alanında bir dizi proje de yürütmüştür. Bu projeler çalışma koşullarının iyileştirilmesine de hizmet etmiştir. İşçi ve işveren örgütleri ile meslek kuruluşları da iş sağlığı ve güvenliği alanında bir dizi proje ve bilimsel toplantı düzenlemiştir. Bu proje ve bilimsel toplantıların çoğu ILO, AB, DSÖ, UNDP, UNICEF, vb. uluslararası işbirlikleriyle düzenlenmiştir.

İşyerlerinin büyük çoğunluğu mikro işletmelerden oluşmaktadır. Toplam olarak 1,6 milyondan fazla sayıdaki işyerlerinin %62,7’si 1-3 işçi çalıştıran işyerleridir. Bütün işletmelerin sadece 290’ında 1000 veya daha fazla işçi istihdam edilirken, işyerlerinin %98’inin 50’den az çalışanı vardır. Çalışan kesimin neredeyse yarısı (%48,0) 5510 sayılı Kanunun 4/1.a maddesi kapsamında istihdam edilmektedir. Çalışan maaşları pekçok Avrupa ülkesine kıyasla düşüktür: aylık asgari ücret Temmuz 2015 itibariyle 1000,54 TL’dir (329€).

## 1. YASAL ÇERÇEVE

Her toplulukta hayatı ve insanlarla kurumlar arasındaki ilişkileri düzenleyen kanunlar ve çeşitli mevzuat unsurları vardır. Güvenli bir işyerinde çalışmak temel insan haklarından biridir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk yazılı düzenleme Osmanlı döneminde, 1865 yılında yapılmıştır. Söz konusu kanun, özel olarak kömür madenlerindeki güvenlik ve sağlık konularını düzenlemeyi amaçlamıştır. Bununla birlikte, bu kanun Padişah tarafından onaylanmamış ve uygulamaya geçmemiştir. Birkaç yıl sonra, 1869 yılında, kömür madenlerindeki güvenlik ve sağlık konularını düzenlemek amacıyla bir başka kanun yayınlanmış ve uygulamaya konmuştur. 1920 yılında Büyük Millet Meclisinin kuruluşunu takiben, kömür madeni işçilerinin hak ve menfaatlerinin düzenlenmesi ve ayrıca işyeri koşullarını düzenlemek için başka iki kanun daha yürürlüğe konmuştur.

Çalışma hayatının iki ana tarafı işverenler ve çalışanlardır. Güvenli ve verimli bir çalışma hayatının oluşturulması her iki kesimin de yararına. Dolayısıyla bu bağlamda, iki tarafın çıkarları ve beklentileri birbiriyle aynı doğrultudadır. Verimli bir çalışma hayatından genel olarak toplum, ayrıca devlet de fayda görür. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuat iki taraf arasındaki ilişkileri düzenler; güvenli bir çalışma hayatı tesis etmeyi amaçlar. Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı Anayasa ile uyumlu bir biçimde yapılandırılmıştır.

### 1.1. Anayasa

Türkiye'nin Anayasası, en son 1982 yılında olmak üzere, birkaç kez gözden geçirilmiştir. Anayasa'da çalışma hayatının çeşitli alanlarını düzenleyen 20 kadar Madde bulunur: çalışma hakkı ve yükümlülükleri, sendika kurma, sosyal güvenlik hakkı, vb. Çalışma hayatına ilişkin maddeler iş gücünün korunmasında, çalışanların uygun yerleştirilmesinde ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanmasında merkezi bir rol oynar. Maddelerden ikisi doğrudan iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir. "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz" (Madde 50). "Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir" (Madde 56). Anayasa genel olarak çevreye atıfta bulunur; yine de bu Maddeye dayanarak, çalışma ortamı "güvenli ve sağlıklı" olmalıdır.

### 1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 sayılı; 2012)

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (No. 6331; 2012 (İSG Kanunu) 2012 yılında Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. 2012 yılından önce, iş sağlığı ve güvenliği konuları İş Kanunu, ilgili yönetmelikler ve başka bazı genel kanunlar ile düzenlenmekteydi. İSG Kanunu, faaliyet alanı veya çalışan sayısına bakılmaksızın hem kamu sektöründe hem de özel sektördeki bütün işler ve işyerlerine ilişkin düzenlemeler içerir ve çalışanlar, stajyerler, işverenler ve vekillerini kapsar. Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Müdürlüğü ve sivil savunma hizmetlerinin belirli faaliyetleri İSG Kanunu'nun kapsamı dışındadır. Ayrıca, İSG Kanunu, ev hizmetlerine, kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlara, cezaevleri ve benzeri kurumlara uygulanmaz. İSG Kanunu, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amacıyla işverenlerin ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenler. İSG Kanununun nihai amacı, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile çalışanların işe ve iş ortamına bağlı gelişen diğer fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarını önlemektir. İSG Kanunu çalışanlar, işverenler ve devletten oluşan ana paydaşları ve bunların iş hayatındaki görevlerini ve sorumluluklarını tanımlar. Kanun ayrıca, işyeri, tehlike, risk, meslek hastalığı, iş kazası, önleme, sağlık ve güvenlik birimi, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ve sorumlulukları gibi çalışma hayatıyla ilgili temel terminolojiyi de tanımlar. İSG Kanununa göre, işveren risk değerlendirmesi yapmalıdır ve iş sağlığı ve güvenliğini tesis etmek için gereken tüm tedbirleri almaktan sorumludur. Dolayısıyla işveren, risklerden kaçınma, kaçınılmaz riskleri değerlendirme, risklerle kaynağında mücadele etme, işi ve çalışma koşullarını bireye uygun hale getirme, teknik ilerlemelere uyum sağlama, tehlikeli madde veya prosedürleri tehlikeli olmayan

veya daha az tehlikeli madde ve prosedürlerle ikame etme, çalışanlara uygun eğitim ve talimat verme ve benzeri sorumlulukları yerine getirir.

Kanunun 4 üncü maddesi işveren ve çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarını tanımlar. 4 üncü madde uyarınca, işveren işle ilgili her konuda çalışanların güvenliğini ve sağlığını tesis etmekle yükümlüdür. Bu açıdan işveren, gerekli düzenlemelerin yapılması, güvenlik ve sağlıktan sorumlu personelin görevlendirilmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi, risk değerlendirmesi, mevzuat uyarınca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin uygulanması, vb. dâhil olmak üzere çalışanların güvenliği ve sağlığı için gerekli tedbirleri alır. İşverenin bu konuyla ilgili dışardan hizmet alması veya yetkin kişileri görevlendirmesi, işverenin bu alandaki sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Ayrıca, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri de işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemez.

Kanunun 6 ncı maddesinde de belirtildiği üzere işveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak amacıyla iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli olarak çalışanlar görevlendirir, görevlendirilen kişi veya kuruluşların görevlerini yerine getirmelerine yardımcı olmak için mekan ve zaman ihtiyacını karşılar, iş sağlığı ve güvenliği personeli arasında işbirliği ve eşgüdüm kurulmasını sağlar, vb.

İSG Kanunu aynı zamanda çalışanların ciddi veya yakın tehlike durumlarında çalışmaktan kaçınma haklarını da düzenler. İSG Kanunu, kanunun etkin biçimde uygulanmasını sağlamak üzere diğer ayrıntıların açıklamaları için ikincil mevzuata atıfta bulunur.

İSG Kanunu devlet memurlarını da kapsıyorsa da, kamu sektöründe işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının istihdam edilmesi yükümlülüğü 12.07.2013 tarihli ve 6495 sayılı Kanun ile 01/07/2016 tarihine ertelenmiştir.

### 1.3. Diğer ilgili kanunlar

İSG Kanununun 2012 yılında yürürlüğe girmesinden önce, çalışma hayatının düzenlenmesi İş Kanunu ile başka bazı genel kanunlarla sınırlıydı. 1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan kısa süre sonra, çalışma hayatının belirli boyutlarını düzenlemek üzere kanunlar çıkarıldı. Bunların en iyi bilinen örnekleri arasında Hafta Tatili Hakkında Kanun (1924), Borçlar Kanunu (1926) ve Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile Belediye Kanunudur (1930). İşyerleri ve çalışma hayatı, İş Kanununun yürürlüğe girmesine dek bu kanunlarla düzenlenmiştir.

#### 1.3.1. İş Kanunu (No. 4857; 2003)

İlk İş Kanunu 1936 yılında yürürlüğe girmiştir. O zamandan bu yana, 25 ila 30 yıllık aralıklarla kanun birkaç kez gözden geçirilmiş ve değiştirilmiştir. Kanunun en son sürümü 2003 yılında hayata geçirilmiştir (No. 4857; 2003) (İş Kanunu). İş Kanununda çalışma hayatının, iş akdi, asgari çalıştırma yaşı, ücretler vb. genel koşulları tanımlanmıştır. İş Kanununda, iş sağlığı ve güvenliğine ayrılmış özel bir bölümü vardı. Bu bölümde, diğer hususlara ilaveten, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini tesis etmek için ilgili tüm tedbirleri alma sorumluluğu ile çalışanın bu konudaki kurallara ve tedbirlere uyma yükümlülüğü açıkça tanımlanmıştı. İş Kanunu aynı zamanda, işyerlerinin denetimini ve ihlal halinde uygulanacak cezaları da düzenler. İSG Kanununun yürürlüğe girmesini takiben, İş Kanunundaki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm maddeler yürürlükten kaldırılmıştır.

İş Kanunu, iş ilişkileri ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aşağıdaki alanları da düzenler:

- Asgari çalıştırma yaşı: İş Kanununun 71. Maddesi asgari çalıştırma yaşını 15 olarak tanımlar.
- İş sözleşmesi: İş Kanununun 8 ila 31. Maddeleri, işçi ile işveren arasında düzenlenen ve bu ikisinin karşılıklı görev ve sorumluluklarını tanımlayan resmi sözleşmeler olan iş sözleşmeleri üzerindedir.

Çeşitli sözleşme türleri (sınırlı-sınırsız süreli tam zamanlı veya yarı zamanlı sözleşmeler), akdin sonlandırılması, akdin fesih koşulları, engelli istihdamı koşulları, vb. kanunda tanımlanmıştır.

- Ücretler: İşverenin işçilere ücret ödeme sorumluluğu kanununun 32 ila 62. Maddelerinde tanımlanmıştır. Asgari ücretler, zamanında ödeme, fazla mesai ücreti, yıllık izinde ücretler, vb. de düzenlenmiştir.
- Mesai saatleri, doğum izni: Kanun uyarınca, haftalık mesai süresi 45 saattir. Çalışma süresinde yürütülen faaliyetler, dinlenme süreleri, gece çalışma, yeraltında çalışma, doğum veya gebelik hallerinde çalışma süreleri İş Kanununun 63 ila 76. Maddelerinde tanımlanmıştır. 74. Maddede, doğum izni doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 hafta ile bebek 6 aylık olana dek günde üç saatlik, bebek bir yaşına gelene dek ise günde bir buçuk saatlik günlük süt izinleri olarak tanımlanmıştır.
- Mazeret İzni: İşçiye, evlenmesi veya ana veya babasının, eşinin, kardeşinin ölümü halinde 3 gün, eşinin doğum yapması halinde ise 5 gün izin verilir.
- Yıllık ücretli izin: En az bir yıl çalışmış tüm işçilerin yıllık ücretli izne ayrılma hakkı vardır. Ücretli iznin süresi 5 yıla kadar çalışmış işçiler için en az 14 gün; 5 ila 15 yıl çalışmış işçiler için en az 20 gün; 15 yıl veya daha uzun süre çalışmış işçiler için ise asgari 26 gündür. 18 yaşından küçük ve 50 yaşından büyük işçilerin izin süreleri, belirtilen sürelerden az olamaz. Ücretli yıllık izin süresi toplu iş sözleşmeleriyle arttırılabilir. Ücretli izin günleri, bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. Ulusal ve dini bayramlar yıllık ücretli izin günlerinden düşülmez. Yıllık ücretli iznin uygulanmasına ilişkin ayrıntılar yasayla düzenlenmiştir.

### **1.3.2. Borçlar Kanunu (No. 6098; 2011)**

Borçlar Kanunu (No. 6098; 2011) ilk olarak 1926 yılında, insanların birbirlerine karşı yükümlülüklerini tanımlamak üzere yürürlüğe konmuştur. Kanun 2011 yılında gözden geçirilmiştir. Borçlar Kanunu özel olarak işveren ve işçilerin karşılıklı yükümlülüklerini tanımlar. Bu anlamda, işverenin güvenli bir çalışma ortamı tesis ederek işçilerin sağlığını koruma yükümlülüğü vardır. İşçilerin sağlığına yaptıkları iş sonucunda bir zarar gelmesi halinde, işveren işçilerin zararını tazmin etmelidir. Öte yandan, işçiler güvenli çalışma kural ve düzenlemelerine uymalıdır.

### **1.3.3. Umumi Hıfzısıhha Kanunu (No. 1590; 1930)**

Umumi Hıfzısıhha Kanunu (No. 1590; 1930) 1930 yılında, sağlıkla ilgili tüm konuları kapsayan genel bir kanun olarak yürürlüğe girmiştir. O dönemde, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bir mevzuat bulunmadığından ilk İş Kanunu yürürlüğe girene dek Umumi Hıfzısıhha Kanunu bu boşluğu doldurmuştur. Umumi Hıfzısıhha Kanununda, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin özel bir bölüm vardı (Madde 173 ila 180). Bu bölümde, asgari çalıştırma yaşı, çalışma süresi, işçi sağlığının korunması ve işyerinde sağlık hizmetleri düzenlenmişti. Kanun, 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin yerinde sağlık hizmeti sağlamasını öngörüyordu. İş sağlığı hizmetlerinin verilmesi, açık bir biçimde işverenin sorumluluğu olarak tanımlanmıştır. Umumi Hıfzısıhha Kanununun bu maddesi 70 yılı aşkın bir süre boyunca, 2003 yılında (4857 sayılı) İş Kanunu çıkarılana kadar yürürlükte kalmıştır.

### **1.3.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (No. 5510; 2006)**

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (No. 5510, 2006) yürürlüğe girmeden önce, çalışanların sigortalanması konusu çalışma hayatının belirli alanlarına özel çıkarılan bazı kanunlarda bahsedilmiştir. İş kazası ve Meslek Hastalığı Sigortaları Kanunu, Sigorta Kurumu Kanunu ile Hastalık ve Doğum Sigortaları Kanunu uzun bir süre boyunca işçilerin bazı hak ve menfaatlerini düzenlemiştir. Sosyal Sigortalar Kanunu, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin bir dizi hükümlerle beraber 1964 yılında yürürlüğe girmiştir.



Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise 2006 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanun, işçileri sosyal sigorta kapsamına almayı amaçlamaktadır. Kanun, Sosyal Sigortalar Kurumuna kayıtlı, bir başka deyişle sigorta primleri ödenen işçilere uygulanır. Sigorta primlerini yatıran sanayi kuruluşlarında veya hizmet sektöründe çalışanlar, devlet memurları, tarım işçileri ve serbest çalışanlar kanun kapsamına girer.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, kapsamı tazminat ile sınırlı olduğu için, iş kazası ve meslek hastalığı tanımlarını İSG Kanunu'ndan farklı bir biçimde yapar. Meslek hastalıklarının tanı usulleri ile bildirimleri, ayrıca işçilerin iş kazası veya meslek hastalığına bağlı kalıcı iş göremezlik halinde menfaat ve tazminat hakları da Sosyal Sigortalar Kanununda ayrıntılı bir biçimde tarif edilmiştir. Kanun, yalnızca iş kazaları ve meslek hastalıklarına değil, evlenme, analık, emeklilik ve genel sağlık sorunlarının tedavisi gibi her türlü başka sosyal güvenlik alanlarında da uygulanır.

Aşağıdaki hususlar ulusal bir iş sağlığı ve güvenliği sistemine doğru atılan adımlar açısından özellikle konuyla ilişkilidir:

- 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile işyeri hekiminin istihdam edilmesi ilk kez düzenlenmiştir.
- İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulması ilk kez 1973 tarihli (ve 1475 sayılı) İş Kanunuyla düzenlenmiştir.
- Maden ve yapı işlerinin iş güvenliği uzmanları tarafından denetlenmesi ilk kez 1973 tarihli (ve 1475 sayılı) İş Kanunuyla düzenlenmiştir.

#### 1.4. İkincil mevzuat

İlgili kanunların ayrıntılarına açıklık getirmek üzere bir dizi ikincil mevzuat çıkarılmıştır. İlgili bakanlıklar ve kurumlar bu mevzuatın hazırlanmasında görev almış, ilgili Avrupa Birliği müktesebatının yanında onların görüşleri de dikkate alınmıştır. Bugüne kadar, aşağıdakiler dâhil yaklaşık 30 Yönetmelik çıkarılmıştır:

- Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma usul ve esasları hakkında yönetmelik (2004, 2013): Çocuk işçi, 15 yaşını doldurmamış işçi olarak tanımlanırken (14 yaşını doldurmuş ve zorunlu temel eğitimi tamamlamış); genç işçi, 18 yaşını doldurmamış işçi olarak (15 yaşını doldurmuş) tanımlanmıştır. İlköğretimi tamamlamış çocuk işçilerin çalışma süreleri günde azami 7 saat ile haftada azami 35 saattir. 15 yaş üstü genç işçiler için ise, çalışma saatleri günde 8 saat ile haftada 40 saate çıkarılabilir. Yönetmelikte, çocuk ve genç işçilerin ne tür işlerde çalıştırılabileceği sıralanmıştır.
- Gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarına ilişkin yönetmelik (2013): Yönetmelik uyarınca, kadın işçiler gebelik süresince veya doğumdan sonraki bir yıl süresince gece postalarında çalıştırılmaz. Çalıştırılma süresi aynı süreç boyunca azami yedi buçuk saatle sınırlıdır. 100'ün üzerinde kadın işçi çalıştıran işyerlerinde, kadın işçilerin bebekleri için bebek bakım yurtları (kreş) kurulur. Gebe kadınların doğum öncesi ve sonrası 8'er haftalık ücretli izin hakları vardır. Annelere, bebek altı aylık olana dek her gün 3 saatlik süt izni verilir; bebek bir yaşına gelene kadar ise bir buçuk saatlik süt izni hakkı vardır. Doğumdan sonraki 8 haftalık ücretli izin dönemini takiben, bebek bir yaşına gelene dek anne ücretsiz izin hakkından yararlanabilir.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (2013): 50 veya daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması zorunludur. Kurulda işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işçi temsilcileri yer alır. İGM, başkanlığını işverenin veya işveren temsilcisinin üstlendiği kurulun sekreteri olarak çalışır. Kurul güvenlik ve sağlık koşullarını tartışmak ve çözüm üretmek amacıyla aylık olarak toplanmalıdır. İşveren; kurulun verdiği karar iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olduğu sürece, kurulun kararlarını uygulayacaktır.
- Risk değerlendirmesi hakkında yönetmelik (2012): Yönetmelikte risk değerlendirmesi ile ilgili tehlike, risk, önleme, ramak kala, vb. temel terimlerin tanımları verilmiş ve risk değerlendirmesini

yapacak ekip, risk değerlendirmesinin adımları ile risk kontrolünün analizi ve ilkeleri tanımlanmıştır. Ekip, işveren veya işveren temsilcisi, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işçi temsilcilerinden meydana gelir.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (2014): İşverenin sorumlulukları ile işçilerin hak ve görevleri bu Yönetmelikte tanımlanmıştır. Yönetmelik uyarınca, işveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlar ve yeterli sayıda (İş Güvenliği Uzmanı - İGU), işyeri hekimi ve (işyeri hemşiresi gibi) diğer sağlık personelinin istihdam eder. Toplam çalışan sayısı ile işyerinin tehlike sınıfına bağlı olarak, bir hekim ve İGU'nun tam zamanlı istihdam edilmesi halinde, işyerinde bir iş sağlığı ve güvenliği birimi kurulur. Aksi hallerde, bu hizmetler bir "Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB)" aracılığıyla sağlanabilir. Yönetmelik, hem İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin hem de Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin (OSGB) özelliklerini tanımlar.
- İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi hakkında yönetmelik (2013): Yönetmelik, 10 veya daha az işçi çalıştıran mikro işletmelere, söz konusu işletmelerin "tehlikeli" veya "çok tehlikeli" gruba girmesi durumunda, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin mali destek verilmesiyle ilgili koşulları tanımlar. 10'un altında işçi çalıştıran ve "az tehlikeli sınıfa" dâhil olan işyerlerinin mali destekten yararlanıp yararlanamayacağı ise Bakanlar Kurulu tarafından karara bağlanır.
- İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelik (2014): Bu Yönetmelik ülkeye özgü olup işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev ve sorumluluklarını tanımlar. İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin konu ile ilgili özel eğitim almış ve bu hususta bakanlık tarafından yetkilendirilmiş olmaları gerekir. Hem hekimlerin hem de diğer sağlık personelinin eğitim ve yetkilendirme usullerinin ayrıntıları Yönetmelikte yer almıştır.
- İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelik (2015): Bu yönetmelik, ülkeye özgü olup iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumluluklarını tanımlar. İş güvenliği uzmanının konu hakkında özel eğitim almış ve bakanlık tarafından yetkilendirilmiş olması gereklidir. Uzmanların özellikleri esas alınarak üç ayrı "yetki" düzeyi tanımlanmıştır: "A", "B" ve "C" sınıfı. "C sınıfı" sertifikası olan bir iş güvenliği uzmanı yalnızca "az tehlikeli" olarak belirlenmiş işyerlerinde istihdam edilebilir. "Çok tehlikeli" sınıfta değerlendirilen işyerlerinde yalnızca "A sınıfı" sertifikaya sahip uzmanlar çalıştırılabilir. İş güvenliği uzmanlarının eğitimi ve yetkilendirilmesine ilişkin ayrıntılar Yönetmelikte açıklanmıştır. Bu Yönetmelik üzerinde kısa süre önce, 30.04.2015 tarihinde (29342 sayılı yönetmelikle) bir değişiklik yapılmıştır. Çalışma saatlerinin düzenlenmesine ve tam zamanlı iş güvenliği uzmanlarının istihdamına ilişkin gerekliliklerde değişikliğe gidilmiş olup; söz konusu değişiklik Ocak 2016'da yürürlüğe girecektir.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmelik (2013): Yönetmelik uyarınca, işveren çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verir. İşyerinin tehlike sınıfına bağlı olarak eğitimlerin tabii olduğu içerik, süre ve sıklıkları yönetmelikte tanımlanmıştır.
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği (2013): Yönetmelik, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin kuruluşu, görev ve çalışma usul ve esaslarını tanımlar. Yönetmelik uyarınca, Konsey 26 üyeden oluşur; üyelerinin yarısı devlet kurumlarından (çeşitli bakanlıklar ve diğer ilgili kamu kuruluşları), diğer yarısı da sivil toplum kuruluşlarındandır (işçi ve işveren örgütleri, mühendis ve mimar odaları birliği ile Türk Tabipleri Birliği). Konseye bakanlık müsteşarı başkanlık yapar. Konsey, iş sağlığı ve güvenliği politikasını tartışmak ve tavsiyelerde bulunmak üzere yılda iki kez toplanır.
- "Gürültü kontrolü", "tozla mücadele" veya "kimyasalların kontrolü" gibi izin verilebilir sınırların tanımlandığı yönetmelikler ile "vardiyalı çalışma", "iş hijyeni ölçüm, test ve analizleri" veya "İSGÜM'ün görev ve sorumlulukları" hakkında yönetmelikler gibi örgütlenmeye dair yönetmelikler dâhil olmak üzere çok sayıda yönetmelik mevcuttur. Kanun ve Yönetmeliklerin tam listesine ÇSGB internet sitesinden ulaşılabilir: <http://www.csgb.gov.tr/mevzuat>

## 2. YETKİLİ ULUSAL MAKAMLAR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, diğer ilgili bakanlıklar ve işgücü temsilcileriyle işbirliği kurarak, ülkedeki iş sağlığı ve güvenliği durumunun iyileştirilmesinde kilit bir rol oynamaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, iş hayatını düzenlemekten ve yönetmekten sorumlu ana kurumdur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) de tavsiye ettiği üzere, "üç taraflı bir yaklaşıma" ihtiyaç duyulmaktadır: Bakanlık iş hayatının iki temel aktörü olan çalışan ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleme ve yönetme görevini üstlenir. Ülkedeki iş sağlığı ve güvenliği konularının yönetimine müdahil olan diğer bazı bakanlıklar ve devlet kurumlarının yanı sıra bir dizi sivil toplum kuruluşu da vardır.

### 2.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Bakanlık, Türkiye'deki çalışma ve sosyal güvenlik konularından sorumlu ana kurumdur. Bakanlık ilk olarak, 27 Mayıs 1934 tarihinde yürürlüğe giren 2450 sayılı Kanun uyarınca Ekonomi Bakanlığı bünyesinde İş ve İşçiler Bürosu olarak kurulmuştur. Bir devlet bakanlığı olarak ise, 22 Haziran 1945 tarih ve 4763 sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı adı altında kurulmuştur. 1974 yılında Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuş ve Sosyal Sigortalar Kurumunu bünyesine almıştır. 1974'ten bu yana kurulan bazı hükümetlerde Çalışma Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iki ayrı bakanlık olarak temsil edilirken, bazı hükümetlerde yalnız bir bakanlık kurulmuştur. 1983 yılında, iki bakanlık Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başlığı altında tek bir bakanlık çatısı altında birleştirilmiştir.

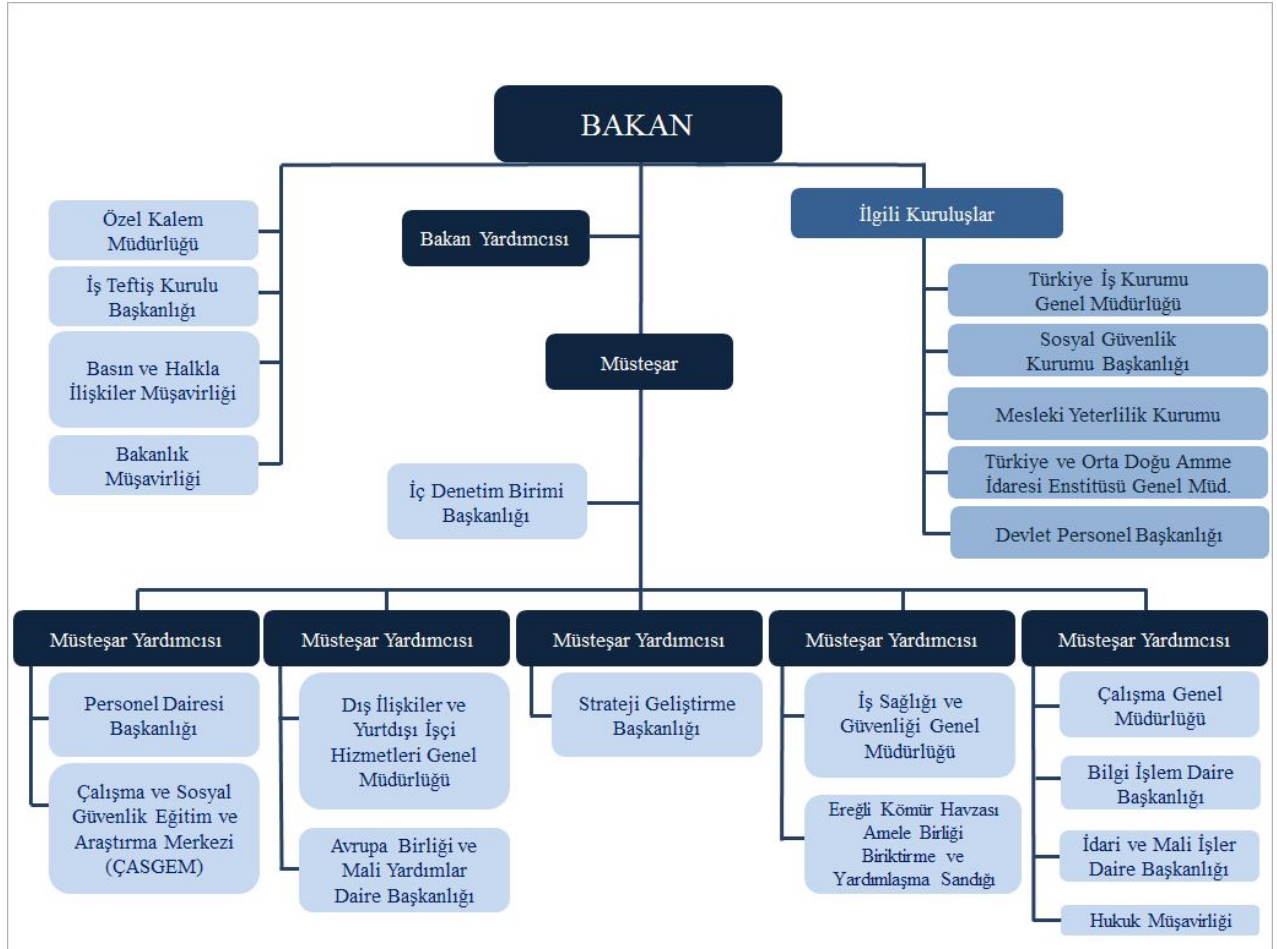
Bakanlığın 2006 yılındaki yeniden yapılanması sırasında, üç sigorta sistemi (Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve serbest meslek mensuplarının ("*kendi nam ve hesabına çalışanların*") sigorta sistemi Bağ-Kur) tek bir şemsiye altında toplanarak Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü de, 2003 yılında Genel Müdürlük seviyesine yükseltilmiştir.

Bakanlığın görevi "çalışma hayatını düzenlemek ve denetlemek, çalışma barışını sağlamak, istihdamı arttıracak ve sosyal güvenliği yaygınlaştıracak tedbirler almak, toplum refahının artmasına katkı sağlamak ve yurtdışında çalışan vatandaşlarımızın çalışma hayatı ile ilgili hak ve menfaatlerini korumak" olarak tanımlanmıştır.

Bakanlığın dört ana hizmet birimi vardır:

- Çalışma Genel Müdürlüğü
- Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
- Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı

İş sağlığı ve güvenliği ile en yakından ilgili diğer iki yapı ise İş Teftiş Kurulu ("Danışma ve Denetim Birimleri" altında düzenlenmiştir) ve Sosyal Güvenlik Kurumudur (Bakanlığın "İlgili Kuruluşları" başlığı altında düzenlenmiştir). Bakanlığın teşkilat şeması Şekil 2.1'de görülebilir.



Şekil 2.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının teşkilat şeması

2014 yılı itibariyle bakanlık bünyesinde toplam 2473 personel çalışmaktadır, bakanlığın yıllık bütçesi 32.805.482580 TL dir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yıllık Rapor, 2014; <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/sgb/dosyalar/2014faaliyet>).

Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ana bileşenleri aşağıdaki gibidir:

- Çalışma Genel Müdürlüğü: Bu Genel Müdürlük 1967 yılında kurulmuştur. Genel Müdürlüğün esas görevi çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkileri düzenlemek ve iki taraf arasında uzlaşma sağlamaktır. Genel Müdürlüğün mensupları mevzuat hazırlama prosedürüne ve Toplu Pazarlık toplantılarına dâhil olurlar. 2014 yılı itibariyle Genel Müdürlükte 269 kişi çalışmaktadır ve 2014 yılı bütçesi 14.450.081 TL dir . (<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/cgm.portal?page=mudurluk&id=2> ).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM): İSGGM 1945 yılında "İşçi Güvenliği ve Sağlık Birimi" olarak kurulmuş; daha sonra 2003 yılında bir Genel Müdürlük olarak yeniden yapılandırılmıştır. Haziran 2015 sonu itibariyle, Genel Müdürlükte 202 İSG uzman ve İSG uzman

yardımcısı, 7 hekim ve 58 teknik personel olmak üzere toplam olarak 421 kişi çalışmaktadır. Genel Müdürlüğün 2014 yıllık bütçesi 17.395.588 TL dir.

İSGGM'nin temel görevleri arasında:

- İSG ile ilgili ulusal politikaları belirlemek ve programları hazırlamak
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak
- İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak
- Standart çalışmaları yapmak; normlar hazırlamak ve geliştirmek; ölçüm, değerlendirme, teknik kontrol, eğitim, danışmanlık, uzmanlık gibi faaliyetleri yürütmek ve bu tür faaliyetler yürüten kuruluşları yetkilendirmek
- Kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetim ve denetimini gerçekleştirmek
- İş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliğinin hayata geçirilmesini sağlamak yer alır.

Bu görevleri yerine getirebilmesi için, İSGGM'nin üç Genel Müdür Yardımcısının gözetiminde çalışan 6 Daire Başkanlığı ve 1 Enstitü Başkanlığı vardır:

- İş Güvenliği Daire Başkanlığı
- Piyasa Gözetim ve Denetim Dairesi Başkanlığı
- Politika ve Strateji Daire Başkanlığı
- Yetkilendirme Dairesi Başkanlığı
- Eğitim, Tanıtım ve Organizasyon Daire Başkanlığı
- Yönetim Hizmetleri Daire Başkanlığı
- İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı

İSGGM aynı zamanda işyeri hekimleri, diğer sağlık personeli ve iş güvenliği uzmanlarının yetkilendirilmesinden de sorumludur. İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleriyle bu alanda aktif çalışanlara ilişkin her türlü kayıt Genel Müdürlük tarafından tutulur. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği alanında hizmet veren Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) ile bu alanda hizmet veren kurumların yetkilendirilmesi, kontrol ve denetimleri Genel Müdürlük tarafından sağlanır. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine ve birimlerine ilişkin tüm veriler, İSG KATİP adını taşıyan bir iş sağlığı ve güvenliği kayıt, takip ve izleme programında tutulur. Veriler, İş Teftiş Kurulu ile de paylaşılır.

- İş Teftiş Kurulu: İşyerindeki tehlikelerin önlenmesi ve çalışanların sağlığının korunması amacıyla işyerindeki tehlikelerin izlenmesi ve mevzuata uyulmasını sağlayan iş teftişi, Bakanlığın en temel görev ve sorumluluklarından biridir. Kurul doğrudan Bakan'a bağlıdır ve teftişlerin planlamasından ve gerçekleştirilmesinden sorumludur. Kurulda çalışan toplam müfettiş sayısı 2014 yılı itibarıyla 1005 olup 2014 yılı için Kurula ayrılan bütçe ise 80.304.932 TL dir. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yıllık Rapor, 2014; <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/sgb/dosyalar/2014faaliyet> ). Kurul hakkında daha ayrıntılı bilgiler Bölüm 3'te verilmiştir.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK): Sosyal Güvenlik Kurumu, mali ve idari haklarıyla Bakanlığın ilgili bir kuruluşudur. Türkiye Anayasasının 60. Maddesi uyarınca "herkesin sosyal güvenlik hakkı vardır". 60. Madde aynı zamanda devlete sosyal güvenliğin sağlanması için gerekli tedbirleri alma ve teşkilatları kurma görevini verir. Sosyal Güvenlik Kurumu 2006 yılında, 5502 sayılı kanunla kurulmuştur. Kanunla, geçmişteki sosyal sigorta sistemleri (Sosyal

Sigortalar Kurumu (SSK), Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) ve Emekli Sandığı) tek bir şemsiye altında birleştirilerek Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (No. 5510) Sosyal Güvenlik Sisteminin uygulanmasına dair ayrıntıları içerir. SGK ile ilgili ayrıntılı bilgiler Bölüm 9'da yer almaktadır .

- İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM): İSGGM'ye bağlı bir kurumdur. Eski adıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi olan İSGÜM 1968 yılında UNDP ile ILO'nun mali ve teknik desteğiyle kurulmuştur. 2015 yılında Enstitü olmuştur (ve adı değiştirilmiştir). İSGÜM'ün temel görevleri arasında iş teftiş kuruluna, ayrıca talep üzerine işyerlerine de laboratuvar desteği vermek yer alır. İSG laboratuvarlarının uyacağı standartları belirler ve bu laboratuvarları yetkilendirir. Ayrıca İSGÜM farklı gruplara da eğitim ve danışmanlık hizmeti sunar. 2010 yılında Enstitü bünyesinde toplam 177 personel görevliydi; söz konusu personelin 121'i Ankara'daki merkez laboratuvarında, geri kalanı ise çeşitli illerdeki bölge laboratuvarlarında çalışmaktadır. Çalışanların 24'ü profesyonel teknik personeldir. İSGÜM'ün yıllık bütçesi, 2014 yılı için 7.962.438 TL idi. Enstitü hakkında ayrıntılı bilgiye Bölüm 8'den erişilebilir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM): Bu merkez, Bakanlığın bir bağlı kuruluşu olarak 1955 yılında "Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü" adı altında kurulmuştur. Enstitünün amacı iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik alanlarında çalışan yetkililere eğitim vermek ve çalışanlarla işverenler arasındaki çalışma ilişkilerini korumaktır. Enstitü bu amaçla çeşitli eğitim programları ve konferanslar düzenlemiş, eğitim materyalleri geliştirmiştir. 2003 yılında ise, Enstitünün adı değiştirildi. Merkez, aynı zamanda araştırma faaliyetleri yürütür ve çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işveren-işçi ilişkileri, vb. konularda seminerler düzenler. Merkez, 2013 yılında yarısı kurum içi eğitim programları olmak üzere toplam 299 eğitim programı düzenledi. Merkez; meslek hastalıkları, tarım işlerinde sağlık ve güvenlik, engellilere yönelik istihdam politikaları ve işyerlerinde sosyal diyalog gibi çeşitli konularda kitaplar yayınladı. ÇASGEM, 2013 yılında ülkenin çeşitli illerinde, farklı sektörlerde çalışan 9000'i aşkın kişiye ücretsiz iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sağladı. İşyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının gördüğü eğitim programlarının yetkilendirilmesi sorumluluğu 2003'te çıkan İş Kanunu ile Bakanlığa aktarıldığından, ÇASGEM üniversiteler ve Bakanlığın ilgili daireleriyle işbirliği içinde bu programları hazırlamaktadır. 2013 yılında, bu sertifika programlarına toplam 731 iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli katılım sağladı. ÇASGEM iş sağlığı ve güvenliği alanında çeşitli çalıştaylar düzenler. 2013 yılında düzenlenen çalıştaylar iş sağlığı ve güvenliği eğitim yöntemleri, meslek hastalıkları, meslek okulları ve teknik okullar ile engellilerin istihdamı konularına yönelik olmuştur. 2013 yılında ÇASGEM tarafından gençlerin istihdamı ile ilgili bir sempozyum düzenlenmiş; ÇASGEM'den bir katılımcı da sosyal haklar ile ilgili uluslararası bir sempozyuma katılmıştır. 2013 yılında ÇASGEM, işyerinde sosyal diyalog, iş kazalarının önlenmesi, engelli dostu istihdam politikaları, tarım işlerinde güvenli çalışma uygulamaları ve benzeri konularda bir dizi kitap ve uzman raporu yayınlamıştır. 2014 yılı itibarıyla Merkezde, çoğu eğitim uzmanı olmak üzere, 66 profesyonel ve idari personel görevliydi. 2014 yıllık bütçesi ise 4.441.701 TL idi.

## 2.2. Sağlık Bakanlığı (SB)

Bakanlık 1920 yılında kurulmuştur ve önleyici hizmetler ile tedavi hizmetlerini sunmaktan sorumludur. Bakanlık, hükümetin sağlık sektöründe politika üretilmesinden, ulusal sağlık stratejilerinin uygulanmasından ve sağlık hizmetlerinin doğrudan temininden sorumlu ana kurumdur. Uzun bir süre boyunca, iş sağlığı ve güvenliği konuları ÇSGB'nin ve ilgili kuruluş olarak Sosyal Sigortalar Kurumunun sorumluluğuydu. ÇSGB ve Sosyal Sigortalar Kurumunun 100'ü aşkın genel hastanesi, 3 adet de meslek hastalıkları hastanesi vardı. 2005 yılında tüm hastanelerin ve diğer

sağlık kuruluşlarının sorumluluğu Sağlık Bakanlığına devredildi (Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık Birimlerinin Sağlık Bakanlığına Devredilmesine Dair Kanun, 5283 sayılı, 2005).

Bu devre kadar, çalışan nüfusunun sağlık ve güvenliği ile ilgili konularda Sağlık Bakanlığın bir faaliyeti yoktu. Meslek hastalıkları hastanelerinin Sağlık Bakanlığına devrini takiben, bakanlık iş sağlığı ve güvenliği konularına aktif bir şekilde müdahil oldu. 2010 yılında Sağlık Bakanlığı bünyesinde Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Birimi (unit karşılığı) kuruldu. 2011 yılında çıkan 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile (Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında), bir Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Daire Başkanlığı kuruldu. Dairenin 4 birimi vardır:

- Meslek hastalıkları ile iş kazalarının kontrolü
- İşyeri sağlığı ve güvenliği
- Eğitim ve Projeler
- Planlama ve Uygulamalar

Daire, birimlerine uygun olarak, Halk Sağlığı İl Müdürleri ile diğer iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine yönelik birkaç eğitim programı düzenlemiştir; genel olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda da bir sempozyum düzenlemiştir. Ayrıca Daire Başkanlığı 2015 ortaları itibarıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıyla işbirliği oluşturarak, 64 ilde yer alan Bakanlığa bağlı 81 Toplum Sağlığı Merkezinde işyerinde iş güvenliği ve sağlığı hizmetlerini düzenlemiştir. Daire Başkanlığı işyerlerine sağlık ve güvenlik hizmetleri sunmak amacıyla her ilde en az bir Toplum Sağlığı Merkezi kurmayı planlamaktadır.

2005 yılından önce Sağlık Bakanlığında İSG ile ilgili bir etkinlik olmamasına karşın, bakanlık mevzuat prosedürlerine her zaman dâhil olmuş; ÇSGB tarafından düzenlenen çeşitli toplantılara ve komitelere davet edilmiştir. Kısa süre önce, iki bakanlık arasında kurulan işbirliğiyle meslek hastalıkları tanısı için bir çalışma başlatılmış ve bir anlaşma imzalanmıştır.

### 2.3. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

Bakanlığın tarihçesi 1920’de kurulan ilk meclis hükûmetine dayanır. O dönemde bakanlık, sanayi, tarım ve ticaret işlerinden sorumluydu. Sonraki yıllarda, bazı hükûmetlerde iki farklı bakanlık kuruldu: Sanayi Bakanlığı ile Ticaret Bakanlığı; öte yandan bazı hükûmetler iki Bakanlığın Sanayi ve Ticaret Bakanlığı adı altında birleştirdi.: 2011 yılında hükûmetçe girilen yapısal reformlar sırasında, bakanlık, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı adı altında bilim, sanayi ve teknolojiden sorumlu hale geldi. Bakanlık bünyesinde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu iki birim:

- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB): KOSGEB 1990 yılında Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının ilgili bir kurumu olarak, küçük ve orta ölçekli işletmeleri (KOBİ) küresel piyasada rekabet güçlerini arttırarak desteklemek amacıyla kurulmuştur. Küçük ölçekli işletme, “250’nin altında işçi çalıştıran ve yıllık üretimi 250 milyon TL’nin altında olan işletme” olarak tanımlanmıştır. KOSGEB’in KOBİ’lere yönelik, Proje Destek Programı, İşbirliği-Güçbirliği Destek Programı, Tematik Proje Destek Programı, Ar-Ge, İnnovasyon ve Endüstriyel Uygulamalar Destek Programı, Girişimcilik Destek Programı gibi bir dizi destek programı vardır. KOSGEB’in misyonu, “KOBİ’lerin rekabet güçlerini geliştirmeye ve girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmaya yönelik nitelikli hizmet ve destekler sunarak, KOBİ’lerin ekonomik ve sosyal kalkınmadaki paylarını arttırmak” olarak tanımlanmıştır.
- Türk Standartları Enstitüsü (TSE): TSE 1960 yılında bağımsız bir kurum olarak, yurtiçinde ve uluslararası ticaretin arttırılmasıyla toplumun yaşam kalitesini yükseltmek üzere standardizasyon, uygunluk değerlendirmesi ve kalibrasyon faaliyetlerini uygulama göreviyle kurulmuştur. TSE’nin temel görevleri çeşitli alanlarda ve ayrıca talep üzerine de standartlar

hazırlamak, ilgili uluslararası standartları uyarlamak ve standartların uygulanmasını teşvik etmektir. Standartlar arasında, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olanların sayısı 900'den fazladır: inşaat güvenliği, makine güvenliği, tekstil, kişisel koruma ile petrol ve petrol ürünleri gibi. TSE çeşitli uluslararası standartları da uyarlamıştır: örneğin, TS EN ISO 9001, (Kalite Yönetim Sistemi), TS EN ISO 14001 (Çevre Yönetim Sistemi), TS ISO 18001 (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi), TS EN ISO 13485:2003 (Tıbbi Cihazlar Kalite Yönetim Sistemi), TS ISO 10002 (Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi), TS EN 16001 (Enerji Yönetim Sistemi). TSE, bu standartların koşullarını yerine getiren kuruluşlara sertifika verir. Şu ana kadar 800'ü aşkın kurum sertifika almıştır. Enstitü kamuya ait ve özel sektördeki sanayi kuruluşlarına ve hizmet sektörüne eğitim verir. 2001 yılından bu yana, TSE sanayide ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren çeşitli kuruluşlara, iş sağlığı ve güvenliği ile güvenlik kültürü altyapısı oluşturmaları için TS 18001 eğitimleri vermiştir.

- İş sağlığı ve güvenliği alanında çeşitli uluslararası kuruluşların geliştirdiği ve yayınladığı çok sayıda standart ve başka veri mevcuttur. TSE bunların daha büyük bir kısmını Türkçe'ye çevirmeyi planlamaktadır. Bu da, bu standart ve yayınları kullanmak isteyen işverenler için yararlı olacaktır.
- İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri alanında yeni bir standart (ISO 45001) hâlihazırda geliştirilmektedir. Yeni standardın amacı, işyerine sağlık ve güvenliği iyileştirmek için işletmelerin ihtiyaçlarına göre optimal olarak tasarlanan sağlık ve güvenlik sistemlerine uyumlu bir yaklaşım getirmektir. Yeni standart ILO, ISO ve diğer ilgili kuruluşların işbirliğiyle geliştirilmektedir. Standardın yayınlanmış olan taslak sürümü tartışılmaktadır. ISO 45001'in 2016 yılında yayınlanması beklenmektedir. Bu yeni yaklaşım, kuruluşun faaliyetlerini ve iş sağlığı ve güvenliği performansını etkileyebilecek, yeni teknolojilerin benimsenmesi veya su baskını gibi olumsuz hava koşulları ve benzeri öngörülebilir iç ve dış riskleri de ele almasını gerektirmektedir.

#### 2.4. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı

Bu bakanlık 1963 yılında, "enerji kaynaklarını ve doğal kaynakları verimli ve çevreye duyarlı şekilde değerlendirerek ülke refahına en yüksek katkıyı sağlamak" misyonuyla kurulmuştur. Bakanlık bünyesindeki bazı bağlı kuruluşlar iş sağlığı ve güvenliği alanıyla özellikle ilgilidir.

- Maden İşleri Genel Müdürlüğü (MİGEM): MİGEM 1993 yılında Bakanlığın bağlı kuruluşu olarak kurulmuştur. Misyonu "enerji kaynaklarını ve doğal kaynakları, verimli ve çevreye duyarlı şekilde değerlendirerek ülke refahına en yüksek katkıyı sağlamaktır". İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasına ilişkin olarak işyerlerinin teftiş ve denetimleri ÇSGB'nin sorumluluğundayken, MİGEM bir maden işletme planı çerçevesinde maden işleme ruhsatlarını verir. Dolayısıyla, Genel Müdürlüğün iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili doğrudan bir sorumluluğu yoktur. Bununla birlikte Genel Müdürlük, yapılan teknik ruhsatlandırma sözleşmesine ve teslim edilen işletme planına uyulmasını sağlamak için 6 ay arayla yeraltı maden ocaklarında teftiş yapmakla görevlidir.
- Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu (TKİ): TKİ 1957 yılında, devletin genel enerji ve yakıt politikasına uygun olarak linyit, turp bitümlü şist, asfaltit gibi enerji hammaddelerini değerlendirmek, ülkenin ihtiyaçlarını karşılamak, yurt ekonomisine azami katkıda bulunmak, plan ve programlar tanzim etmek, takip etmek, uygulama stratejilerini tesbit etmek ve gerçekleşmesini sağlamak (TKİ Stratejik Planı, 2010-2014) amacıyla kurulmuştur. Türkiye'nin toplam linyit rezervlerinin %22'si ile toplam linyit üretimi kapasitesinin %52'si TKİ'ye aittir. TKİ'nin toplamda 5006 çalışanı bulunan, faaliyetleri devam eden iki kuruluşu vardır. İSG Kanunu uyarınca işyerlerinde risk değerlendirmesi, acil durum planları, iş sağlığı ve güvenliği personelinin görevlendirilmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerlerinde iş hijyeni ölçümleri ve çalışanların sağlık gözetimi düzenli olarak yapılmalıdır. Acil bir durum halinde kuruluşlardan birine ait bir tahlisiye (kurtarma) birimi diğer işletmelere yardım eder.



- Türkiye Taşkömürü Kurumu (TTK): 1829 yılında Ereğli’de (Zonguldak ilinin ilçesi) taş kömürünün bulunmasının ardından, taş kömürü üretimine 1848’de başlandı. Taşkömürü ticaretini, 1923’te Cumhuriyetin kurulmasına kadar çeşitli yabancı şirketler yapmıştı. 1926 ve 1927’de Zonguldak civarında bir dizi kömür üretim işletmesi kurulmuş; sonuç olarak 1983 yılında tüm işletmeleri tek çatı altında toplayan Türkiye Taş Kömürü Kurumu Genel Müdürlüğü kurulmuştur. TTK’nın misyonu “Devletin genel sanayi ve enerji politikalarına uygun olarak taşkömürü rezervlerinin mümkün olan en ucuz maliyetle ve çevreye en az zararı verecek şekilde değerlendirilerek ekonomiye kazandırılmasıdır”. 2014 yılı sonuna kadar TTK’ya ait kömür işletmelerinde, 9 171 işçi ve 1705 memur olmak üzere toplam 10 876 kişi çalışmaktaydı. Taş kömürü üretimi 2001 yılında 3,5 milyon tonken 2014 yılında 2 milyon tona gerileyerek bir azalma eğilimi göstermektedir. Küresel elektrik üretiminin neredeyse yüzde 40’ı kömüre dayalıdır; Güney Afrika ve Polonya’da yüzde 90’dan fazla ve Almanya ile ABD’de yüzde 50 civarındadır (<http://www.taskomuru.gov.tr/>, Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü, Yıllık Rapor, Mayıs 2015). 2014 yılında kazalarda 2 162 çalışan yaralanmış, bir çalışan yaşamını yitirmiştir. Madenlerde iş güvenliği birimleri ve iş güvenliği ekiplerinde çalışan toplam 68 mühendis ile 228 işçi vardır. Güvenlik teftişleri günlük olarak yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri de hem düzenli hem de habersiz teftişler yaparlar. Ayrıca, 100 mühendis ve 476 işçi de acil durumlarda ocakların tahliye edilmesinden sorumludur. Tahlisiye ekiplerinin üyeleri en az 40 saatlik bir kursta eğitim aldıktan sonra 6 ay arayla 8 saatlik tazeleme eğitimi alırlar. Acil bir durum halinde, bu tahlisiye ekipleri diğer maden ocaklarına veya diğer acil durumlara yardım ederler (TTK İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Müdürlüğü, Yıllık Rapor, Eylül 2013).

## 2.5. Kalkınma Bakanlığı

1960 yılında kurulan Devlet Planlama Teşkilatı Haziran 2011’de çıkarılan 641 sayılı kanun hükmünde kararname ile yeniden düzenlenmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı, makro yaklaşımla Türkiye’nin kalkınma sürecini planlayıp bu sürece rehberlik eden uzman tabanlı bir kurum olup politika ve strateji geliştirme çalışmalarının koordinasyonuna odaklanır. Bakanlığın temel görevlerinden biri ekonomik, sosyal ve kültürel alanlara yeni yaklaşımlar getirmek amacıyla kamu sektörü ile özel sektöre rehberlik edecek çalışmalar yapmaktır. Kalkınma Bakanlığı yıllık ve orta vadeli kalkınma planları yapar. Bir ülkenin kalkınması sanayi faaliyetleriyle yakından ilişkilidir. Dolayısıyla, Kalkınma Bakanlığı ticari ve sınai faaliyetlerle de ilgilenir.

“10 yıllık Kalkınma Planları” hazırlamak ve yayınlamak, 1960 yılında kurulmasından bu yana Kalkınma Bakanlığının temel görevleri arasında yer almıştır; halen de yer almaktadır. 10 yıllık Kalkınma Planları çeşitli alanlarda çalışan bir grup uzman tarafından hazırlanır: örneğin, “İstihdam ve Çalışma Hayatı”. İstihdam ve Çalışma Hayatı konusundaki en son plan 2014-2018 dönemi için hazırlanmıştır. Planın “Ana Hedefleri” arasında bulunan aşağıdaki hususlar doğrudan iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir:

- Hedef 9: İş sağlığı ve güvenliği alanında iyileştirme ve cezaların etkin bir biçimde uygulanması
- Hedef 10: İş sağlığı ve güvenliği alanında bilgilendirme ve eğitim çalışmalarının yaygınlaştırılması
- Hedef 11: İş sağlığı ve güvenliği alanında bilgi sistemlerinin kurulması

Bu 3 hedefin altında, aşağıda verilenler dâhil 10 politika ve 50’den fazla faaliyet ilân edilmiştir:

- En iyi uygulamaları hayata geçiren işyerleri desteklenecek
- Daha fazla iş kazası ve meslek hastalığı olan işyerlerinin ödediği sosyal sigorta primleri arttırılacak
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilinçlendirme programlarına medya da dâhil edilecek
- Mesleki eğitim programları arttırılacak ve daha fazla bölgede düzenlenecek

- İş sağlığı ve güvenliği eğitimi üniversite programlarında ve lisansüstü eğitim kurumlarında zorunlu hâle getirilecek
- Tıp Fakültesi müfredatında yer alan iş sağlığı ve güvenliği dersleri standart hâle getirilerek arttırılacak
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ilk ve orta okul müfredatına eklenecek
- Mesleki eğitim programlarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konu başlıkları olacak
- Sendikalar ve meslek kuruluşları işyeri hekimleriyle iş güvenliği uzmanlarına yönelik sertifika programları düzenleyecek
- İş sağlığı ile ilgili uzmanlık programları iyileştirilecek

## 2.6. Milli Eğitim Bakanlığı

Bakanlık 1920 yılında Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk on bir bakanlığından biri olarak kurulmuştur. Merkez teşkilatının yanı sıra, Bakanlığın taşra ve yurtdışı örgütlenmesi de vardır. Bakanlık her seviyede insanın eğitiminden sorumludur. Bu eğitim kurumlarından birkaçı; örneğin mesleki ve teknik eğitim veya halkın geneline yönelik hayat boyu öğrenme gibi programlar iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir. Bakanlığın çeşitli kuruluşları arasında bulunan, mesleki ve teknik eğitimin planlanması, örgütlenmesi ve uygulanmasından sorumlu Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ile esas olarak yetişkin eğitiminden sorumlu Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü iş sağlığı ve güvenliğiyle en yakından alakalı iki birimdir. Üniversite eğitimi ise Milli Eğitim Bakanlığının gözetiminde Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) tarafından yönetilmektedir. Tüm lisans ve lisansüstü programları bu sistemle planlanır ve örgütlenir. Bakanlık aşağıdaki genel müdürlüklerle faaliyet yürütür:

- Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü: Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinden beri var olmuştur. Geçmişte mesleki eğitim, esnaf ve loncalar tarafından geleneksel usullere göre verilirdi. Tanzimat Fermanının 1839 yılında ilânıyla, mesleki eğitim aşamalı olarak bugünkü okul esaslı yapıya doğru evrilmeye başlamıştır. 1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasından sonra, mesleki eğitim yaygın ve örgün eğitim veren, ticaret ve esnaf odaları tarafından hayata geçirilen çeşitli biçimlerdeki meslek okullarında verilmiştir. 2011'de, 652 sayılı "Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri" Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü kurulmuş; birkaç Genel Müdürlük aynı çatı altında toplanmıştır. Genel Müdürlüğün misyonu "sosyal ve ekonomik sektörlerin işgücü taleplerini mesleki ve teknik eğitim ile karşılamak, isteyenleri meslek sahibi yapmak, ulusal ve uluslararası standartlara uygun mesleki yeterliliğe sahip iş gücü yetiştirmek, mesleği değerli kılmak için strateji ve politikalar geliştirmek ve uygulamak" olarak tanımlanmıştır. Genel Müdürlük bünyesinde Eğitim Politikaları Daire Başkanlığı, Müfredat ve Öğretim Materyalleri Daire Başkanlığı, Sosyal Ortaklar ve Projeler Daire Başkanlığı gibi bir dizi daire başkanlığı bulunmaktadır. Genel Müdürlük bu alanda Türkiye'de Eğitim ve İş, Aktivasyon Politikaları, Batı Balkanlar ve Türkiye, Avrupa'da Okullarda Girişimcilik Eğitimi ve Küresel İstihdam Eğilimleri gibi kitap ve raporlar yayınlamıştır. (<http://mtegm.meb.gov.tr/>)
- Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü: Bu Genel Müdürlük 2011 yılında, 652 sayılı "Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri" Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuştur. Hayat boyu öğrenme ise, "kişisel, toplumsal, sosyal ve istihdam ile ilişkili bir yaklaşımla bireyin; bilgi, beceri, ilgi ve yeterliliklerini geliştirmek amacıyla hayatı boyunca katıldığı her türlü öğrenme etkinlikleridir. Hayat boyu öğrenmenin amacı, bireylerin bilgi toplumuna uyum sağlamaları ve bu toplumda yaşamlarını daha iyi kontrol edebilmeleri için ekonomik ve sosyal hayatın tüm evrelerine aktif bir şekilde katılımlarına imkân vermektir" şeklinde tanımlanmıştır ([mtegm.meb.gov.tr](http://mtegm.meb.gov.tr)). Genel Müdürlük kısa süre önce Erasmus, Grundtvig ve Leonardo da Vinci Programları gibi uluslararası programlarla işbirliği içinde yetişkinlere yönelik bir Hayat Boyu Öğrenme Programı başlatmıştır. Bu genel eğitim programlarının yanı sıra, Genel Müdürlük aynı

zamanda yetişkinlere yönelik birkaç iş sağlığı ve güvenliği programı da sunmaktadır. Bu programlar 40 saatlik modüler kurslar şeklinde sunulmaktadır ve ilkokul diploması olan yetişkinler bu kurslara başvurabilir.

## 2.7. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı 2011 yılında kurulmuştur. Temel görevleri iskan ve iskan planlaması hakkında mevzuat hazırlamak, çevreyi korumak ve şehircilikle ilgili gelişmeleri uygulamak ve denetlemektir. Bu Bakanlığın misyonu düzenleyici, denetleyici, katılımcı ve çözüm-odaklı algılarla yaşam kalitesi yüksek ve sürdürülebilir bir çevreye sahip şehirler yaratmak amacıyla planlama, inşa, dönüşüm ve çevre yönetimi ile ilgili çalışma ve hizmetleri gerçekleştirmek olarak tanımlanmıştır. Bakanlık; çoğunlukla sanayi kuruluşlarının genel olarak çevreye verebilecekleri olası zararlarla ilgileniyorsa da, işyerleriyle ilgili olarak da sorumluluklara sahiptir.

Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sorumlu ana kurumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Bununla birlikte, bir dizi kamu kurumu ile sivil toplum örgütü de bu alanda faaliyet göstermektedir. Ana ortaklar Tablo 2.1'de görülmektedir.

Tablo 2.1. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki ana ortaklar

<b>Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı</b> <b>(Sorumlu ana kurum)</b>				
Yasal düzenleme ve uygulamalarla ilgili kurumlar	Eğitim ve araştırma kurumları	Sağlık ve sosyal güvenlik kurumları	Veri toplama ve değerlendirme kurumları	Uygulamaya destek veren kurumlar
İlgili diğer bakanlıklar (sağlık, eğitim, çevre, sanayi, ...)	Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı, Üniversiteler, Fakülteler, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu, İş Sağlığı ve Güvenliği Birimleri.	Sağlık Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Özel sağlık kuruluşları.	Sağlık Bakanlığı, Türkiye İstatistik Kurumu.	İşveren örgütleri, Sendika Konfederasyonları, Memur Konfederasyonu, Meslek Kuruluşları, Özel Kuruluşlar.

## 2.8. Diğer kuruluşlar

İş sağlığı ve güvenliği alanıyla ilgili, başta aşağıdakiler olmak üzere, bir dizi başka kurum da vardır:

- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB): Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) 1950 yılında odalar ve borsalar arasında birlik ve dayanışmayı sağlamak, ticaret ve sanayinin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, üyelerin mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, üyelerin birbirleriyle ve halkla olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslek disiplinini ve ahlâkı korumak amacıyla kurulmuştur. TOBB yayınlarından olan Ekonomik Raporda nüfusun geneline ve işgücüne dair sağlıkla ilgili ve demografik bilgiler yer almaktadır. 365 Oda ve Borsayı çatısı altında toplayan TOBB, Türkiye'nin kâr amacı gütmeyen en büyük kuruluşudur. Türk girişimcisinin çalışmalarına öncülük ve liderlik etmek, ekonominin belkemiğini oluşturan küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) hak ettiği payı almasını sağlamak, nitelikli işgücü yetiştirme kapsamında çıraklıklar ile mesleki ve teknik eğitimin gelişimine dair yürürlükte olan mevzuat çerçevesindeki görevlerini yerine getirmek ve meslek standartlarının oluşturulması

çalışmalarına katılmak da dâhil olmak üzere görevlerinden bazıları iş sağlığı ve güvenliğiyle ilişkilidir.

- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB): TMMOB 1954 yılında mimar ve mühendislerin meslek örgütü olarak kurulmuştur. Toplam 24 mühendis (kimya mühendisleri, makine mühendisleri, inşaat mühendisleri, vb.) ve mimar (mimarlar, şehir planlamacıları, iç mimarlar) odası TMMOB çatısı altında örgütlenmiştir. 2014 yılı itibarıyla toplam üye sayısı 467,344'tür. TMMOB, Dünya Mühendislik Birlikleri Federasyonu (WFEO) üyesidir. TMMOB'un temel görevi üyelerinin mesleki sorunlarına çözüm üretmektir. Bir meslek örgütü olarak, TMMOB aynı zamanda başta iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere ülkenin ekonomik ve sosyal meseleleriyle de ilgilidir. Mevzuat hazırlama prosedürleri ve iş kazaları hâlinde soruşturma prosedürleri açısından, her türlü önemli iş sağlığı ve güvenliği meselesine müdahil olurlar. TMMOB, 2014 yılında meydana gelen maden kazasına ilişkin 60 sayfalık bir rapor yayınlamıştır. (<http://www.tmmob.org.tr/>)
- Türk Tabipleri Birliği (TTB): Türk Tabipleri Birliği 1928 yılında örgütlenmiş; 1953 yılından bu yana da yasal çerçeveye sahip olmuştur. Birlik il düzeyindeki tabip odalarının çatı kuruluşudur. İllerdeki tabip odalarına üyelik devlet kurumlarında çalışan hekimler için gönüllülük esasına dayanır; ancak özel sektörde çalışan hekimler için zorunludur. Hükûmetten hiçbir destek almayan Türk Tabipleri Birliği, faaliyetlerini büyük ölçüde üyelik aidatlarıyla finanse eder. Bu nedenle Birlik, iş sağlığı ve güvenliği alanında olduğu kadar sağlık politikaları ve sağlık hizmetleri alanında da en önemli "mesleki" sivil toplum kuruluşudur. Türk Tabipleri Birliğinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en önemli müdahalelerinden biri, işyeri hekimlerine yönelik ilk eğitim programını düzenleme girişiminde bulunması olmuştur. 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanununda işyeri hekimlerinin istihdam edilmesinden söz edilmişse de, Türk Tabipleri Birliğinin 1987 yılındaki girişimine dek bu konuda hiçbir faaliyet görülmemiştir. İşyeri sağlık hizmetleri ve istihdam ile işyeri hekimlerinin çalışma koşulları hakkında 1980 tarihli yönetmelikle işyeri hekimlerine sertifika alma zorunluluğu getirilmiştir. Mevzuat uyarınca, Türk Tabipleri Birliği bu kursları düzenlemiş ve uygulamıştır. Yönetmelikle, il tabip odaları işyeri hekimlerinin atanmasında yetkili kılınmıştır. Bu yetkilendirme sayesinde, işyeri hekimlerinin görevlendirilmesinde işverenlerin rolü sınırlandırılarak hekimlerin korunması sağlanmıştır. Bununla birlikte, bu yetki 2003 yılında çıkarılan mevzuatla iptal edilmiştir. Birlik; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Tozla Mücadele Komisyonu gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında bir dizi grup ve komisyonda temsil edilir ve mevzuat çalışmalarına katılır. Türk Tabipleri Birliği çeşitli kurum ve ajanslarla sempozyumlar, kongreler ve ortak toplantılar düzenler ve çeşitli iş sağlığı ve güvenliği konularında uzman raporları yayınlamaktadır. Ayrıca, Türk Tabipleri Birliği, mesleklerini mümkün olan en iyi biçimde icra etmelerini sağlamak amacıyla işyeri hekimlerinin statülerini, hekimlik haklarını ve sürekli mesleki eğitimlerini destekler. Hekimleri bir araya getiren bir örgüt olarak, özellikle sağlık çalışanlarına yönelik şiddet olmak üzere, hekimlerin ve diğer sağlık personelinin iş sağlığı ve güvenliği meseleleri Birlik gündeminde özellikle önem atfedilen maddeleri oluşturmaktadır. Türk Tabipleri Birliği 2000 yılından bu yana iş sağlığı ve güvenliği konulu üç ayda bir çıkan bir dergi yayınlamaktadır. (<http://www.ttb.org.tr/>)

## 3. TEFTİŞ VE İŞİN YÜRÜTÜMÜNE DAİR DENETİM SİSTEMLERİ

### 3.1. Genel bilgiler

İş teftişi ve uygulama denetimi, ÇSGB'nin mevzuatın uygulanmasını denetlemek ve çalışanların sağlığını korumak üzere çalışma hayatını izlemek üzere sahip olduğu en temel görev ve sorumluluklardan biridir. İSG Kanunu ekonominin tüm sektörlerine, her türlü işe uygulanır ve hem kamu sektöründe hem de özel sektörde istihdam edilen bütün çalışanları, bütün işyerlerini ve sivil toplum kuruluşları ile işverenleri kapsar. Bununla birlikte, İSG Kanunu asker ve polisin yaptığı işlerde, ev hizmetlerinde ve sivil koruma hizmetlerinin özel faaliyetlerinde uygulanmaz. Bu nedenle, bakanlık askeriye, emniyet, vb. dışındaki her türlü işyerlerindeki uygulamaları denetler ve buralara teftişler düzenler.

İSG Kanununun dördüncü bölümü, işyerlerinin teftişi ve çalışma koşullarının incelenmesi hakkında olup, bu konulardaki yetki ve görevleri Bakanlığa verir. Teftiş ve uygulama denetimi çalışmalarından sorumlu birim İş Teftiş Kurulu Başkanlığıdır. Kurul, Bakan tarafından atanan Kurul Başkanı (İSG alanında baş iş müfettişi) tarafından yönetilir. İş Teftiş Kurulunun teftişlerin planlanmasından ve gerçekleştirilmesinden sorumlu bir yürütme organı vardır. Kurulun 5 grup başkanlığı bulunmaktadır: Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir. Ankara hem hizmet verilen iller hem de toplam yıllık teftiş sayısı bakımından en büyük gruptur. Ankara Grup Başkanlığı 81 ilden 47'sine hizmet verirken, Adana Grup Başkanlığı 15 ile, İzmir Grup Başkanlığı 9 ile, Bursa Grup Başkanlığı 6 ve İstanbul Grup Başkanlığı 4 ile hizmet verir.

Bakanlığın işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ölçümleri yapma ve numune alma yetkisi vardır. Teftiş ve incelemeler sırasında, (4857 sayılı) İş Kanunu ile (6331 sayılı) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun ilgili maddeleri uygulanır. Ayrıca İSGGM'nin iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine eğitim veren eğitim kurumları ile "ortak sağlık ve güvenlik birimlerini" (OSGB) denetleme ve teftiş etme yetkisi de vardır.

İş Teftiş Kurulu hem iş sağlığı ve güvenliği hem de istihdam statüsü ve çalışma süreleri, ücretler, sendikalaşma, kayıtdışı istihdam ile çocuk ve genç işçi çalıştırma gibi çalışma koşullarına ilişkin idari konularda (iş ilişkileri) teftişler gerçekleştirir. İş müfettişleri programlı veya program dışı işyeri ziyaretleri gerçekleştirir. Ziyaretler sırasında, müfettiş işyerinin ulusal mevzuata uygunluğunu izler ve ziyaretle ilgili bir rapor hazırlar. Bu raporda, iş sağlığı ve güvenliği koşulları ile çalışma statüsü, tespit edilen sorunlar ve alınması gereken önlemlere dair tavsiyeler yer alır. İş Teftiş Kurulu ayrıca mevzuat hazırlama çalışmalarına da katkı sağlar.



Şekil 3.1 İş Teftiş Kurulunun Grup Başkanlıkları (ÇSGB'nin izniyle)

### 3.2. İnsan kaynakları

İş Teftiş Kurulu kadrosunda iki tür müfettiş çalışır: idari konularda teftiş gerçekleştiren müfettişler (işçi-işveren ilişkileri) ile iş sağlığı ve güvenliği müfettişleri. Hukuk, kamu yönetimi, çalışma ekonomisi ve ilgili diğer bölümlerin mezunları idari konularda müfettiş olmak üzere başvuruda bulunabilirler. İş sağlığı ve güvenliği müfettişlerinin çoğunluğu mühendislik bölümlerinden gelmektedir (maden, jeoloji, makine, elektronik, fizik, kimya, inşaat, endüstri, çevre, vb.). Ayrıca tıp, eczacılık veya mimarlık fakültesi mezunları da iş sağlığı ve güvenliği müfettişi olmak üzere başvuru yapabilir.

Bir sınav süreci sonucunda seçildikten sonra, başvuru sahipleri müfettiş yardımcısı olurlar. 3 yıl süreli teorik ve “uygulamalı” eğitim döneminin sonunda yapılan yeterlik sınavında başarılı oldukları takdirde müfettiş olurlar. 10 yıllık görev süresini dolduran müfettişler “başmüfettiş” olurlar. Aldıkları eğitim dâhilinde resmi teorik eğitim ile 4 aylık eğitimin ardından, farklı kıdemli müfettişlerin nezaretinde teftişlerde söz konusu olan çeşitli unsurları gözlemlenmek ve öğrenmek üzere uygulamalı eğitim de vardır. Müfettişler çalıştıkları süre boyunca, iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlenen ulusal ve uluslararası konferansların yanı sıra sürekli eğitim programlarına da katılırlar. Müfettişler tam zamanlı istihdam edilirler ve başka herhangi bir görevde çalışamazlar.

2014 yılı itibarıyla İş Teftiş Kurulunda toplam 1005 müfettiş görevliydi. Görevli müfettişlerin yarısından fazlası (587, %58) iş sağlığı ve güvenliği müfettişleriyken, 418'i (%42) iş ilişkileri üzerinde çalışan (idari) müfettişlerdi. Müfettişlerin Grup Başkanlıklarına ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 3.1'de, statülerine göre dağılımı ise Tablo 3.2'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Grup Başkanlıklarına ve cinsiyete göre müfettiş sayısı (2014)

Grup Başk.	Baş İş Müfettişi		Müfettiş		Müfettiş Yardımcısı		Toplam	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Adana	18	2	4	1	18	5	41	8
Ankara	96	19	69	23	114	65	279	107
Bursa	21	2	16	4	48	12	85	18
İstanbul	22	6	27	9	95	22	144	37
İzmir	40	8	15	5	58	20	113	33
Kurul	30	8	30	5	57	10	117	23
<b>Toplam</b>	<b>228</b>	<b>45</b>	<b>161</b>	<b>47</b>	<b>390</b>	<b>134</b>	<b>779</b>	<b>226</b>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yıllık Rapor, 2014  
[www.csqb.gov.tr/csqbPortal/itkb.portal](http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/itkb.portal)

Tablo 3.2. Grup başkanlıklarına ve statülerine göre müfettiş sayısı (2014)

Grup Başk.	İş sağlığı ve güvenliği				İşçi-işveren ilişkileri			
	Baş İş Müfet.	Müfet.	Müfet. Yard.	Toplam	Baş İş Müfet.	Müfet.	Müfet. Yard.	Toplam
Adana	8	2	16	26	13	3	7	23
Ankara	27	61	128	216	88	31	51	170
Bursa	8	12	40	60	15	8	20	43
İstanbul	11	24	86	121	17	12	31	60
İzmir	21	12	50	83	27	8	28	63
Kurul	13	19	49	81	25	16	18	59
<b>Toplam</b>	<b>88</b>	<b>130</b>	<b>369</b>	<b>587</b>	<b>185</b>	<b>78</b>	<b>155</b>	<b>418</b>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yıllık Rapor, 2014  
[www.csqb.gov.tr/csqbPortal/itkb.portal](http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/itkb.portal)

### 3.3. Metodoloji ve teftiş türleri

Teftiş metodolojisi olarak, işyerlerinde iki tür teftiş yapılır: iş sağlığı ve güvenliği teftişleri ve iş ilişkilerine dair teftişler. İş sağlığı ve güvenliği teftişleri; işyerinde ortaya çıkan fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik veya başka her türlü risk faktörünün, risk değerlendirmesi, acil durumlar, çalışanların mesleki eğitimleri, çalışanların sağlık durumu, ve benzeri hususların araştırılmasına odaklanır. İşçi-işveren ilişkilerine dair yapılan (idari konular) teftişler ise çoğunlukla idari amaçlarla

yapılır ve temel olarak resmi kayıtların, bir başka deyişle sosyal güvenlik sistemindeki kayıtların ve prim ödemelerinin incelenmesini amaçlar. İşyerlerine yapılan ziyaretlerde müfettişler, aynı zamanda çocuk veya genç işçi istihdamına, çalışma sürelerine ve fazla mesai sürelerine, hafta tatillerine, yıllık izinlere vb. dair konular da incelenir.

Müfettişler teftiş ve uygulama izleme faaliyetlerinde bağımsız bir biçimde çalışırlar. Müfettişin işyerine girmek için izne ihtiyacı yoktur ve herhangi bir zamanda, gerektiğinde gece saatlerinde dahi işyerine girebilir. Müfettişler işyerinde herhangi biriyle bir araya gelerek konuşabilirler (hem işveren hem de işçilerle), bu kişilere bazı sorular sorabilirler, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili her türlü belgeyi, özellikle de iş sağlığı ve güvenliği kurulları tarafından alınan kararları ve her türlü ölçüm sonucunu inceleyebilirler; fotoğraf da çekebilirler. Teftişin ardından, müfettişlerin bir rapor yazarak, bu raporu hem bölge grup başkanlığına hem de İş Teftiş Kurulu başkanlığına teslim etmeleri beklenir.

Herhangi bir mevzuat hükmünün ihlali halinde, müfettiş çoğunlukla koşulların iyileştirilmesi yönünde "tavsiye niteliğinde tebligat" verir. Belirli bir süre sonra yapılan tekrar ziyaretinde hiçbir iyileştirme yapılmamışsa, müfettiş idari para cezasında karar kılabilir. Cezanın miktarı ihlâl edilen maddeye bağlı olarak değişecektir. İdari para cezaları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren 30 gün içinde ödenir. Şiddetli veya yakın bir tehlike tespit edildiğinde, müfettiş işyerinde işi durdurabilir.

İş Teftiş Kurulu iki tür teftiş gerçekleştirir: programlı teftişler veya program dışı teftişler. (Çalışma İstatistikleri 2014, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara, Mayıs 2015)

- Programlı teftişler: Bu tür teftişler önceden kararlaştırılan bir dizi hedefe yönelik ve mevzuat hükümlerinin tamamının veya özel bir kısmının yürütülmesini denetlemek amacıyla gerçekleştirilir. Teftiş bir risk ya da bölge veya sektör dikkate alınarak planlanır.
- Program dışı (inceleme) teftişler: Bu teftişler, örneğin bir haber kaynağının ihbarı gibi, talep üzerine gerçekleştirilir. Bir iş kazasının veya meslek hastalığının ihbar edilmesi durumunda veya İş Teftiş Kuruluna intikal eden bir şikayet olması halinde bu tür teftişler yapılır.

2014 yılında toplam 23 331 teftiş yapılmıştır. Bu teftişlerin 14 174'ü (%60,8) iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinden, 9 157'si (%39,2) ise idari konularda yapılan teftişlerden oluşmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği teftişlerinden 5 087'si (%35,9) programlı teftiş olmuştur. Benzer şekilde, idari konularda yapılan teftişlerin çoğunluğu program dışı teftişlerden oluşurken, sadece 2 280'i (%24,9) programlı teftişlerdir (Tablo 3.3). Teftişler neticesinde 2100 işyerinde iş durdurulmuş, toplam 23 331 teftiş sonucunda toplam olarak 2 milyonu aşkın çalışana ve 8 binden fazla çırağa ulaşılmıştır. Teftişler sırasında toplam 1091 iş kazası soruşturulmuştur. Bunlar arasından 363 kaza bedensel yaralanma veya ölümlü sonuçlanmış kazalardır. Meydana gelen 363 kazada 461 çalışan yaşamını yitirmiş, 483 çalışan yaralanmış ve 65 çalışan kalıcı uzuv kaybına uğramıştır. 461 ölümden 325'i madencilik (sadece 301'i Soma'da), 59'u inşaat ve 17'si metal sektöründe meydana gelmiştir.



Tablo 3.3. Teftiş sayısı, Türkiye, 2014

Teftiş türü	Programlı	Program dışı	Diğer	Toplam
İSG teftişi	5087	5042	4045	14 174
İş ilişkileri teftişi	2280	6847	30	9 157
Toplam	7367	11889	4075	23 331

(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yıllık Rapor, 2014)

İş sağlığı ve güvenliği teftişlerinin yarıdan fazlası inşaat işyerlerinde gerçekleştirilirken, iş ilişkileri teftişlerinin sadece yüzde 5'i bu sektörde yapılmıştır (Tablo 3.4 ve Tablo 3.5).

Tablo 3.4. Ekonomik faaliyete göre iş sağlığı ve güvenliği teftişleri, 2014

Ekonomik faaliyet	Sayı	Yüzde
İnşaat	7 278	51,4
Metal işleri	2 127	15,0
Maden ve taş ocakları	1 391	9,8
Diğer	3 378	23,8
Toplam	14 174	100,0

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yıllık Rapor, 2014

Tablo 3.5. Ekonomik faaliyete göre iş ilişkileri teftişleri, 2014

Ekonomik faaliyet	Sayı	Yüzde
Ulaştırma	991	10,8
Konaklama ve eğence	901	9,8
Gıda sektörü	633	6,9
Tekstil, giyim ve deri	576	6,3
Metal işleri	530	5,8
Sağlık ve sosyal hizmetler	486	5,3
İnşaat	457	5,0
Savunma ve emniyet	412	4,5
Diğer	4171	45,6
Toplam	9 157	100,0

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yıllık Rapor, 2014

2014'te yapılan iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinin üçte birinden fazlası (5275; %37,2) Ankara Grup Başkanlığınca gerçekleştirilmiştir (Tablo 3.6).

Tablo 3.6. Bölgelere ve teftiş türlerine göre İSG teftişleri, 2014

Bölgeler	Programlı teftiş	Program dışı teftiş				İş Durdurma	Toplam
		İşe bağlı yaralanma veya ölüm	Meslek hastalığı	Talep üzerine	Diğer		
Adana	425	25	0	152	129	168	899
Ankara	1199	160	7	912	1057	1940	5275
Bursa	1042	61	14	320	213	456	2106
İstanbul	1112	41	5	498	580	1037	3273
İzmir	1309	76	6	575	211	444	2621
<b>Toplam</b>	<b>5087</b>	<b>363</b>	<b>32</b>	<b>2457</b>	<b>2190</b>	<b>4045</b>	<b>14174</b>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yıllık Rapor, 2014

Bu teftişler boyunca toplam 1 101 484 çalışana (E: 943 553, K: 157 704, Genç: 227) ulaşılmıştır.

Teftişler sonucunda 7 142 işyerine toplamda yaklaşık 90 milyon TL para cezası kesilmiştir (Tablo 3.3 ve Tablo 3.7).

Tablo 3.7. Teftiş türüne ve miktara göre uygulanan para cezaları, 2014

Teftiş türü	İşyeri sayısı	Ceza türü (TL)
İş sağlığı ve güvenliği teftişleri	2 206 (%30,9)	40 632 290 (46,2)
İdari teftişler	4 936 (%69,1)	47 252 084 (53,8)
<b>Toplam</b>	<b>7 142 (%100,0)</b>	<b>87 884 374 (100,0)</b>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yıllık Rapor, 2014

İş sağlığı ve güvenliği teftişlerinde kesilen para cezalarının işyeri başına ortalaması (18 419 TL) iş ilişkileri ile ilgili teftişlerde kesilen cezaların neredeyse iki katıdır (9 573 TL).

### 3.4. İlgili mevzuat

Bakanlığın iş teftişlerine dair görev ve sorumluluğu, Türkiye'nin 1950 yılında onayladığı ILO'nun 81 no'lu sözleşmesinden ileri gelir (İş Teftişi Sözleşmesi, 1947). ILO'nun 155 no'lu sözleşmesi (İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981) de çalışanların sağlığının korunmasında iş teftişinin önemini vurgular. Bu uluslararası düzenlemelere uygun olarak, hem (4857 sayılı) İş Kanunu hem de (6331 sayılı) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu teftiş ve iş yürütümünü izleme görev ve yetkisini Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanlığı'na verir. İş Kanununun 92-93-96-97 ve 107. Maddeleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 24 ila 27. Maddeleri işyerlerinde yapılan teftişlerle ilişkilidir.

Ayrıca, prosedürlerin ayrıntılarını ve metodolojilerini açıklayan bir dizi yönetmelik de vardır:

- İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği (2012): Bu Yönetmelikte Kurulun teşkilatı, görevleri, yetkileri ve sorumlulukları açıklanır. Teftiş türleri, metodoloji ve raporlama ile iş durdurma koşulları izah edilir.
- İş hijyeni ölçüm, test ve analizi yapan laboratuvarlar hakkında yönetmelik (2013): Bu yönetmelikte, fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenlerle ilgili ölçüm, test ve analizleri yapacak özel veya kamuya ait laboratuvarların yetkilendirilmesine ve teftişine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.
- İş ekipmanlarının kullanımında sağlık ve güvenlik şartları yönetmeliği (2013): Bu yönetmelik iş ekipmanlarının seçim, kullanım, bakım ve periyodik kontrollerine ilişkin kurallara açıklık getirir.

Teftiş ve iş yürütümü ile ilgili bu temel yönetmeliklerin yanında, örneğin maden, yapı işleri, asbest, gürültü, aşırı sıcaklık, titreşim, patlayıcılarla çalışma, tehlikeli kimyasallarla çalışma, kanserojen ve mutajen ajanlarla çalışma, ekranlı araçlar, vb. gibi çeşitli sağlık ve güvenlik tehlikelerine dair bir dizi başka yönetmelik de vardır.

### 3.5. İSG ile ilgili endişeler nedeniyle iş durdurma

İSG Kanununun 25. Maddesi, hangi koşullar altında işin durdurabileceğini açıklar. Yakın veya hayati risk taşıyan bir durum söz konusu olduğunda, işyerinin tamamında veya söz konusu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan dikkate alınarak bir bölümünde bu tehlike giderilinceye dek iş durdurulabilir. İşyerinin bir bölümünde işi durdurarak, işyerinin tamamen kapatılmasının yaratabileceği olumsuz etkilerden kaçınılmış olur. İşin durdurulduğu dönemde, çalışanlar meslek ve yeterliklerine uygun başka bir işe yönlendirilerek, ücretlerinde bir düşüklük olmaması sağlanır.

Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan, maden, metal ve yapı işleri ile patlayıcı madde ve tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda, iş durdurulur. İş durdurma kararı iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan bir heyet tarafından alınır. İş durdurma kararını uygulama yetkisi vali veya kaymakama aittir. Müfettişlerin kararı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne ve valiye (ilçelerde kaymakama) gönderilir ve vali tarafından 24 saat içinde yerine getirilir. Bununla birlikte, durumun acil müdahaleyi gerektirdiği hallerde iş aynı gün durdurulabilir. İşveren iş durdurma kararına, kararın yerine getirilmesini takip eden altı gün içinde yetkili iş mahkemesine başvurarak itiraz edebilir. Mahkeme iş durdurma ile ilgili itirazı altı iş günü içinde karara bağlar. İşveren; işyerinde işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan işçilere ücretlerini tam ödemekle veya mesleklerine uygun başka bir iş vermekle yükümlüdür.

### 3.6. Diğer kurumlar tarafından gerçekleştirilen kontrol ve denetimler

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Eğitim Enstitüsü (İSGÜM) işyerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Yıllık çalışma programına dayalı olarak, İSGÜM işyerine girebilir, gözlem yapabilir ve analiz için numune alabilir.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı esas olarak endüstriyel tesislerin çevreye verebileceği olası zararlarla ilgilenir. Bu nedenle, bu bakanlıkça gerçekleştirilen kontrol ve denetimlerin amacı işyerinin atık çıktılarını kontrol etmektir. Bununla birlikte, Bakanlığın aynı zamanda çalışanların sağlığı ve güvenliğiyle ilgili sorumlulukları da vardır.

Belediyeler temel olarak işyerinin etrafındaki toplumun huzuru ve refahı ile ilgilendirilir. İşyerlerinden çıkan atık maddeler bu tesislerin civarında yaşayan insanlara zarar verebilir. Dolayısıyla, belediyelerin işyerleri tarafından topluma verilebilecek her türlü zararı kontrol etme görevleri vardır: örneğin, endüstriyel tesisler tarafından üretilen atıkları kontrol ederek.

## 4. İSTİŞARE, EŞGÜDÜM VE İŞBİRLİĞİ

Çalışma hayatında iki ana taraf vardır: çalışanlar ve işverenler. Çalışma hayatı da bu iki taraf arasındaki ilişkileri inceler. Zaman zaman bu iki tarafın çıkarları, ekonomik fayda veya ticari çıkarlarda olduğu gibi çatışır. Tarafların konumuna bağlı olarak, işverenler kârını azami düzeye çekmeyi amaçlarken çalışanlar da daha yüksek ücret almayı hedefler. Her iki tarafın da örgütleri vardır. Bu koşullar karşısında, devlet iki taraf arasındaki ilişkileri düzenlemede ve koordine etmede kilit bir rol oynar. Bu yüzden, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini yürütürken “üçlü sacayağının işbirliği” esastır. Devletin en önemli rolü, kanun ve yönetmelik geliştirmek ve bunları hayata geçirmektir. Öte yandan, konuyla ilgili tüm kilit politikalar üç taraf arasında müzakere edilir: Sendikalar, İşveren Örgütleri ve Hükümet.

Ülkeler arasındaki ilişkileri koordine etmek için ise uluslararası düzeyde işleyecek başka bir eşgüdüm mekanizmasına ihtiyaç duyulur. Bu işbirliği ve eşgüdüm esas olarak Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından gerçekleştirilir. Dünya Sağlık Örgütü ve başka bazı uluslararası kuruluşlar da uluslararası eşgüdümdede yer alırlar.

### 4.1. Ulusal düzeyde

Eşgüdümden sorumlu ana kurum ÇSGB'dir. Bakanlığın merkezi başkent Ankara'dadır ve illerde temsilcilikleri vardır. Başka bazı bakanlıklar, işçi ve işveren örgütleri de eşgüdüm mekanizmasında yer alırlar. Çalışma hayatındaki ana ortaklar Tablo 1.1'de sunulmuştur.

- ÇSGB: Bakanlık çalışma hayatıyla ilgili kanunları hazırlar ve çalışma hayatının standartlarını tanımlayan düzenlemeleri yapar. Mevzuat geliştirirken, ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri, Avrupa Birliği Direktifleri ve benzeri uluslararası düzenlemeler dikkate alınır. Kanun ve diğer düzenlemelerin kabul edilmesinden sonra Bakanlık işverenlere ve çalışanlara mevzuatın nasıl uygulanacağı ile ilgili danışmanlık yapar. Bakanlık ayrıca düzenli teftişler yoluyla kanun ve diğer yönetmeliklerin uygulamasını yürütür.
- Sağlık Bakanlığı: Bakanlık tüm topluma önleyici ve tedavi edici sağlık hizmetleri sunar. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak, bakanlık çalışan nüfusa çoğunlukla genel sağlık sorunlarının yanı sıra, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının teşhisi ve tedavisi şeklinde sağlık hizmetleri sunar. Sağlık Bakanlığı ayrıca bazı rehabilitasyon hizmetlerini de sunar. Kısa süre önce bakanlık, Toplum Sağlığı Merkezi Birimleri aracılığıyla işyerlerine sağlık ve güvenlik hizmetleri sağlamaya başlamıştır. Hâlihazırda, 64 ilde bulunan 81 Toplum Sağlığı Merkezi Birimleri bu hizmetleri sunmaktadır.
- Diğer bakanlıklar: Milli Eğitim Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı da iş sağlığı ve güvenliği konularına müdahil olup Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyine katılırlar.
- Sosyal paydaşlar: İş sağlığı ve güvenliği alanındaki tüm faaliyetlerde hem işçi hem de işveren örgütleri temsil edilirler: mevzuat hazırlama prosedürleri, çalışanların eğitimi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanması.
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: Konsey 2005 yılında, iş sağlığı ve güvenliği alanında Bakanlığa tavsiyelerde bulunacak danışma kurulu olarak kurulmuştur. Konseyin başkanlığını bakanlık müsteşarı üstlenirken, sekreterlik çalışmaları İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yürütülür. Konseyde, yarısı devlet kurumlarından (ilgili bakanlıklar, Yüksek Öğretim Kurulu, vb.) yarısı da sivil toplum kuruluşlarından (işçi ve işveren örgütleri, mühendis ve tabip birlikleri ile diğer ilgili kuruluşlar) olmak üzere toplam 26 üye bulunmaktadır. Konseyin amacı,

“çalışmalarında ulusal ve uluslararası gelişmeleri göz önünde bulundurarak, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği koşullarını iyileştirmek üzere belirlenecek politika ve stratejiler hakkında Bakanlığa ve hükûmete tavsiyelerde bulunmak” olarak tanımlanmıştır. Konsey yılda iki kez, önceden belirlenen bir gündeme göre toplanır. Konseyin bu toplantılarda önceki toplantıda alınan kararları gözden geçirmesi ve gerçekleştirilen uygulamaları takip etmesi beklenir.

- Özel konularda teknik (uzman) komisyonlar: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ihtiyaç duyulduğunda çeşitli özel konularda “geçici süreli komisyonlar” kurar. İşçi ve işveren örgütü temsilcileri, ilgili bakanlıklar ve akademiden temsilciler bu komisyonlara davet edilerek, politika ve stratejileri tartışıp geliştirmeleri istenir. Komisyonlar çoğunlukla genel müdür yardımcılarının birinin başkanlığında çalışır. Bu komisyonların bazı örnekleri arasında tozla mücadele teknik komisyonu (yılda iki kez toplanır), tehlike sınıfı belirleme teknik komisyonu (yılda bir kez toplanır), asgari ücret tespit komisyonu (Haziran ayında bir sonraki yılın ücretlerini tartışıp karara bağlamak üzere birkaç kez toplanır) ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hakkında teknik komisyon (ihtiyaç halinde toplanır).
- Akademik kuruluşlar ve meslek örgütleri tarafından düzenlenen bilimsel toplantılar ve çalıştaylar: Her yıl devlet kurumları veya sivil toplum kuruluşları tarafından bir dizi bilimsel toplantı, konferans, çalıştay ve eğitim programı düzenlenir. Bu tür etkinlikler iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine bir araya gelme ve daha ileri düzeyde işbirlikleri kurma fırsatı verir.
- Farkındalık yaratma ve bilgilendirme etkinlikleri: İSGGM çeşitli sektörlerle yönelik olarak spot filmler, kitaplar, rehberler, risk kontrol listeleri, broşürler, posterler ve kitapçıklar gibi görsel-ışitsel ve basılı materyal hazırlar ve sağlar. Bu belgeler talep üzerine ilgili taraflara ücretsiz olarak teslim edilir.
- Ulusal ve uluslararası projeler ve işbirlikleri: Bakanlık, üniversiteler veya diğer kuruluşlar tarafından yürütülen projeler işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği koşullarını iyileştirmeye dönük yeni yaklaşımların geliştirilmesine hizmet eder. Projeler ayrıca ana paydaşları ve akademik çalışmalarını bir araya getirmekte de rol oynar. Yeniden yapılandırıldıktan sonra, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü; ILO, WHO, ISSA, İİT, JICA, IFA, DGUV, AB Komisyonu, AB-OSHA, IOSH ve benzeri kuruluşlarla yapılan işbirlikleri de dâhil Ulusal ve Uluslararası düzeyde 60’ı aşkın proje yürütmüştür.

## 4.2. İşletme düzeyinde

İşletme düzeyinde istişare ve işbirliği olanakları da mevcuttur. Belli başlı örnekleri aşağıda verilmiştir:

- İşyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Mevzuat uyarınca, 50 ve daha çok işçi çalıştıran ve 6 aydan uzun süre faaliyet gösteren işyerlerinin Kurul kurma yükümlülüğü vardır. Kurul işçilerle işverenin, bir işyeri hekiminin ve iş güvenliği uzmanının katılımıyla oluşturulur. Bu kurullar, tarafların bir araya gelerek işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği konularını tartışmaları, makul çözümler üretmeleri için iyi bir fırsattır. Kurula işveren ya da işveren vekili başkanlık eder ve başkan Kurulun tavsiyelerini dikkate almalıdır. Alt-işveren ilişkisinin olduğu durumda her iki işyerinde de 50 ve daha çok çalışan varsa her iki işyeri de kurul oluşturmak durumundadır. Eğer işletmelerden sadece birisinde 50’den fazla çalışan varsa kurul bu işyerinde kurulur, diğer işyeri koordinasyonu sağlamak üzere kurula bir temsilci ile katılır ve kurulun alacağı kararlara uyar. Her iki işyerinde de elliden az çalışan varsa ve toplam sayı 50’den fazla olursa kurul asıl işveren tarafından kurulur, alt işveren kurula temsilci ile katılır.
- Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Birimleri (OSGB): Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli

donanım ve personele sahip olan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkilendirilen birimlerdir.

- Eğitim programları: İlgili mevzuat uyarınca işveren çalışanlarına teknik bilgiler ve iş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgili eğitim aldırmalıdır.

## 5. ULUSAL GÖZDEN GEÇİRME MEKANİZMALARI

“Barışçıl” bir çalışma hayatının sağlanması için gereken genel koşullar Hükümet Programlarında açıklanır. Bu koşulların Anayasayla uyumlu olması gerekir. Anayasa, çalışma hayatıyla ilgili “çalışma hakkı, eşit işe eşit ücret, sendikaya katılma hakkı, riskli grupların korunması ve sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışma hakkı” gibi temel hususları ortaya koyar.

Çalışma hayatının üç ana “tarafı” arasında, mevzuatı geliştirme ve gözden geçirme görevi hükümetindir. Bu bağlamda hükümet tarafların hak ve sorumluluklarına saygı duyar ve üçlü sacayağı yaklaşımını benimseyerek hareket eder. Bütün vatandaşların çalışma hayatına katılabilmesini sağlamak Hükümetin amacıdır. Hükümet, engelli ve diğer risk gruplarının istihdam fırsatı elde etmesine yardım ederek ve kayıt dışı istihdamı ortadan kaldırarak istihdam kapasitesini arttıracak eylemleri destekler. Hükümet; güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması için mevcut mevzuatın yürütülmesinden sorumludur. Hükümet politikası aynı zamanda çalışma hayatıyla ilgili emeklilik politikaları ve çalışanların gebelik ve doğum sonrası hakları dâhil sosyal koşulları da içerir.

Hükümet içinde, ÇSGB İSG konularından sorumlu ana organdır. Mevzuat, bakanlık içindeki diğer birimlerle ve çalışma hayatındaki diğer paydaşlarla işbirliği içinde İSGGM tarafından geliştirilir. 2005 yılında, İSGGM Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini kurmuştur. Konseyin 26 üyesinin yarısı devlet kurumlarının, diğer yarısı da sivil toplumun temsilcilerinden oluşur. Konsey çalışma hayatıyla ilgili güncel meseleleri tartışmak üzere yılda iki kez toplanır ve ÇSGB’nin çalışma hayatındaki güvenlik ve sağlık koşullarını iyileştirmesi için tavsiyeler oluşturur. Konsey aynı zamanda ilgili mevzuatı gözden geçirir ve ihtiyaç halinde değişiklik veya eklemeler yapılması yönünde tavsiyelerde bulunur. Konsey üyeleri mevzuatla veya uygulamayla ilgili her türlü konuyu gündeme taşıyabilir. Bu bağlamda, işçi ve işveren örgütleri de ilgili meseleleri ihtiyaç halinde Konsey gündemine getirebilir.

ÇSGB Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ile Eylem Planlarını yayınlar. Bu belgelerden ilki 2006-2008 dönemini, ikincisi 2009-2013 dönemini ve son yayınlanan da 2014-2018 dönemini kapsamıştır ([www.csgb.gov.tr](http://www.csgb.gov.tr)). Bakanlık ülke gündemindeki ilgili konuları tartışmak üzere bir grup uzmanı davet eder ve söz konusu belgeyi yayınlar. ILO ve AB yayınları ve standartları dâhil ilgili uluslararası belgeler, belgenin hazırlanmasında dikkate alınır. Belgede ülkedeki iş sağlığı ve güvenliği durumu gözden geçirilir ve mevcut koşulların iyileştirilmesi için hangi tedbirlerin uygulanması gerektiği konusunda tavsiyeler verilir. En son yayınlanan belgede İSG Kanununa atıflar bulunmaktadır ve iş kazalarıyla meslek hastalıklarının önlenmesi için bir “güvenlik kültürünün” geliştirilmesinin önemine vurgu yapılmaktadır.

Ulusal gözden geçirme mekanizmasının bir başka kuruluşu da “Üçlü Danışma Kuruludur”. Hem işçi hem işveren örgütlerinin katıldığı kurula Bakan başkanlık eder. Kurul çalışma hayatındaki güncel konuları tartışır ve kararlar alır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleriyle ilgili de tavsiyelerde bulunur.

Gözden geçirme mekanizmasının bir parçası olan Tehlike Sınıfı Belirleme Komisyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Komisyonu, Kişisel Koruyucu Donanımlar Teknik Komitesi, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Tozla Mücadele Komisyonu ve benzeri komiteler de vardır. Ayrıca tarım, kamu sektöründe İSG, ulusal sağlık ve eğitim gibi özel konularda çıkarılan özel protokoller uyarınca çalışan komiteler de vardır. Bu komite ve komisyonlar iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine yönelik tavsiyelerde bulunabilirler ve düzenli olarak toplantı ve etkinlikler düzenlerler.

Tehlike Sınıfı Belirleme Komisyonu yılda bir kez Şubat ayında toplanarak bir önceki yılın listesini gözden geçirir, meslekleri üç tehlike seviyesinden birine sınıflandırır (az tehlikeli-tehlikeli-çok



tehlikeli). Kişisel Koruyucu Donanımlar Teknik Komitesi, kişisel koruyucu donanımlara yönelik standartları geliştirir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu Haziran ayında birkaç kez toplanarak bir sonraki yıla ait asgari ücret miktarını tartışır ve karara bağlar. Komisyona sosyal tarafların temsilcileri katılır ve Bakan başkanlık eder.

İşyeri düzeyinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu işyerindeki iş ilişkilerini ve iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin uygulanmasını inceler. Kurulda, işçi ve işveren temsilcileri bir araya gelir, işyerindeki ilgili konuları gözden geçirerek kararlar alır.

## 6. BİLGİLENDİRME VE DANIŞMA HİZMETLERİ VE MEKANİZMALARI

### 6.1. Bilgi Merkezleri

İş sağlığı ve güvenliği bilgilerini toplayan, üreten ve dağıtan ana kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Kanun ve yönetmelikler dâhil konu hakkındaki her türlü mevzuat Bakanlığın internet sitesinde mevcuttur. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve Bakanlığın başka bazı birimleri ile Enstitü (İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı; İSGÜM) kitap, broşür, poster ve benzeri materyalleri üretir ve geniş çapta dağıtır. Bazı ILO yayınları ve diğer uluslararası örgütlerin yayınları Bakanlık tarafından Türkçe'ye tercüme ettirilmiş ve ücretsiz olarak ilgili işyerlerine dağıtılmıştır. Bakanlık tarafından üretilen her türlü materyale yine internetten erişilebilir.

Bakanlığa bağlı kuruluşlardan biri olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) kitap, broşür ve diğer bilgilendirme materyallerini üretir. ÇSGB'nin internet adresleri aşağıda verilmiştir:

<http://www.csgb.gov.tr>

<http://www.csgb.gov.tr/csgbportal/isggm.portal>

2010 yılında, Sağlık Bakanlığı bünyesinde Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Daire Başkanlığı kurulmuştur. Daire Başkanlığı eğitim amaçlı bazı materyaller üretmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında birkaç sempozyum düzenlemiştir.

Özellikle tıp fakültesi olan üniversiteler, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili etkinlikler düzenlemektedir. Tüm tıp fakültelerinde Halk Sağlığı Bölümleri bulunur; bu bölümlerin bazılarında iş sağlığı ve güvenliği alanında uzmanlaşmış öğretim görevlileri vardır. Tıp fakülteleri lisans düzeyinde ve yer yer lisansüstü düzeyde iş sağlığı ve güvenliği dersleri sunar. Bu üniversiteler eğitim materyali, broşür, kitapçık ve benzeri materyal üretir. Bu eğitim materyallerinin hedef kitleleri genel olarak öğrencilerdir; bununla birlikte, alandaki pek çok profesyonel de bu materyallerden faydalanır. Mühendislik ve fen fakülteleri olan bazı üniversiteler de iş sağlığı ve güvenliği alanında bilgilendirme hizmetleri sunulmasında rol oynar. Konuyla ilgili sempozyum, çalıştay ve kongreler düzenlerler ve profesyonellerden ziyade halkın genelinin kullanımına yönelik eğitim materyalleri üretirler. Hükûmet, işveren örgütleri, işçi örgütleri ve akademisyenler de dâhil olmak üzere çeşitli tarafların temsilcileri, Türk medyasının da gündeme taşıdığı bu etkinliklere katılırlar.

Türk Tabipleri Birliği iş sağlığı ve güvenliği alanında bir çalışma grubu kurmuştur. 1980'lerde bu çalışma grubu işyeri hekimlerinin eğitimlerini düzenlemiştir. TTB aynı zamanda katılımcılara yönelik kitap, periyodik bülten, vb. biçimlerde eğitim materyalleri de ortaya koymuştur. TTB'nin yılda 4 sayı olarak çıkan bir dergisi de vardır: Mesleki Sağlık ve Güvenlik ([www.ttb.org.tr](http://www.ttb.org.tr)).

TMMOB iki yılda bir iş sağlığı ve güvenliği sempozyum ve kongresi düzenler. Birlik yayınlar, sempozyum materyalleri ve birtakım broşürler ortaya koyar ([www.tmmob.org.tr](http://www.tmmob.org.tr)).

### 6.2. Danışma mekanizmaları

Danışma hizmetleri sunan bir dizi örgüt vardır. En iyi bilinen örnekleri arasında, Türk Tabipleri Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği ve tıptaki uzmanlık alanlarının dernekleri olan Halk Sağlığı Uzmanları Derneği, Türk Toraks Derneği, Türkiye Solunum Araştırmaları Derneği vb. gibi diğer özel kuruluşlar sayılabilir.

## 7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ

İş sağlığı hizmetleri ilk olarak Umumi Hıfzısıhha Kanunuyla (1593 sayılı, 1930) düzenlenmiştir. Bu kanun uyarınca, 50 ve daha fazla çalışanı bulunan işverenler işyerlerinde iş sağlığı hizmetleri vermekle yükümlü kılınmıştır. Ayrıca, 500 ve üstünde çalışanı bulunan işyerlerinde tesis yerleşkesi içinde sadece çalışanların kullanımı için değil toplumun geneline de sağlık hizmeti sunacak bir hastane bulunması zorunlu kılınmıştır. Son yıllara kadar bu tür hastanelerin bir kısmı faaliyetlerini sürdürmüştür.

### 7.1. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

İş sağlığı hizmetlerine ilişkin ayrıntılar ilk kez 1980 yılında düzenlenmiştir. Umumi Hıfzısıhha Kanununun 180. Maddesi uyarınca, " İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik " hakkındaki yönetmelikte iş sağlığı hizmetleri açıklanmıştır. Buna göre, işyerindeki sağlık hizmetleri temel olarak doğaları gereği "önleyici" olur. Bu yüzden, bir işyeri hekimi esas olarak çalışanların istihdam öncesinde ve periyodik sağlık kontrollerinden ve sağlıkla ilgili eğitimden sorumludur. Bir hekimin iş yükü çalışan sayısına bağlı olarak değişir ve hekimler ayda çalışan başına 15 dakika ayırmak durumundadır. Hekimin çalışanlarla ve çalışma usulleriyle ilgili her türlü bilgiye erişme yetkisi vardır. İş sağlığı hizmeti veren hekimler resmi eğitim almak ve eğitimi başarıyla tamamladıklarına dair sertifika almak durumundadırlar. Bu amaçla, Türk Tabipleri Birliği 1998 yılında eğitim programları başlatarak 30 000'den fazla hekim sertifikalandırmıştır. Eğitim programlarının süresi başlangıçta 40 saatken sonradan 64 saate çıkarılmıştır.

Yönetmelik uyarınca, bir işyeri sahibi Tabip Odasına başvurarak işyeri hekimi talebinde bulunur. Yönetmeliğin bu maddesi, işyeri hekimlerini işten çıkarılma tehdidinden koruyup bağımsız çalışmalarına olanak tanıyarak hekimlere iş güvencesi de sağlamıştır.

İş Kanunu işyeri hekimlerine yönelik eğitimlerin düzenlenmesi ve gerçekleştirilmesi yetkisini ÇSGB'ye vermiş ve gerekli eğitim programlarının hazırlanıp verilmesi için ÇASGEM kurulmuştur. 2003'te çıkan İş Kanunu gerekli eğitim süresini 220 saate çıkarmıştır. Eğitim programının kırk saatlik bölümü, tam zamanlı bir işyeri hekiminin çalıştığı bir işyerinde yapılacak uygulamalı eğitime ayrılmıştır. Kalan 180 saatlik bölüm ise iki kısımda gerçekleştirilir; bu sürenin yarısı uzaktan eğitimle diğer yarısı da sınıfta verilen derslerle tamamlanır.

İSG Kanunuyla birlikte "iş güvenliği" kavramı ortaya konmuş; işyerlerinde işyeri hekiminin yanı sıra bir İGU istihdam edilmesi de zorunlu hale getirilmiştir. Dolayısıyla ÇASGEM, İGU adayları için de işyeri hekimlerinin eğitim programına benzer bir 220 saatlik eğitim programı daha hazırlamıştır. İSG Kanununda, iş güvenliği uzmanları için üç seviye ortaya konmuştur: A, B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı. Bu yüzden, İGU adaylarına yönelik eğitim programları üç seviyeye göre düzenlenmiştir. A- B ve C sınıfı sertifikaya sahip İG uzmanları sırasıyla çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde çalıştırılacaklardır. Bununla birlikte, A ve B sınıfı belgeli İGU sayısının yetersiz olması nedeniyle B sınıfı İGU'lar 01.01.2018 tarihine kadar çok tehlikeli işyerlerinde, C sınıfı İGU'lar ise 01.01.2017 tarihine kadar tehlikeli işyerlerinde çalıştırılabileceklerdir (6645 sayılı, 23.04.2015 tarihli Torba Yasa, Madde 6).

Bu arada eğitim programlarının düzenlenmesi, Yönetmelikte belirlenen koşulları yerine getiren eğitim kurumlarına (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseselere) açık hale getirilmiştir. Hâlihazırda (Temmuz 2015 itibarıyla) 175 eğitim kurumunda 3765 eğitmen

hizmet vermektedir. Bu kurumlar hekimlere ve uzmanlara yönelik eğitim programları düzenlemektedir. Eğitim programları eğitim kurumları tarafından düzenleniyorsa da, sınavlar başlangıçta merkezi olarak bakanlık tarafından düzenlenmiş; daha sonra Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) bünyesindeki "Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezine" (ÖSYM) devredilmiştir.

Haziran 2015 sonu itibarıyla toplam 26 872 işyeri hekimi ve 87 207 İGU sertifika almıştır. İGU'lardan 13 319'u A sınıfı sertifika, 7 969'u B sınıfı sertifika ve 65 919'u da C sınıfı sertifika almıştır. İSG Kanunu uyarınca, bütün çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine erişimi olmalıdır. Dolayısıyla, işverenler bu hizmetleri, "işletme içi" hizmet birimleri kurmak veya "Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden" (OSGB) satın almak suretiyle, tüm çalışanlara sağlamalıdır. Haziran 2015 sonu itibarıyla, 1995 birimde 200 000'den fazla işyerine hizmet sunulmaktaydı. Ayrıca, Haziran 2015 itibarıyla Sağlık Bakanlığına bağlı 81 Toplum Sağlığı Merkezi 64 ilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri vermekteydi. Bakanlık, her ilde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunmak üzere il başına en az bir Toplum Sağlığı Merkezi kurmayı planlamaktadır.

İşyeri hekiminin görevleri "İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte" belirlenmiştir:

- Rehberlik: Çalışanlara ve işyeri yönetimine çalışma usullerinin planlaması ve uygulanmasında, koruyucu önlemlerin, özellikle de uygun kişisel koruyucu donanımın alınmasında ve sağlığın geliştirilmesi etkinliklerinde danışmanlık yapar.
- Risk değerlendirmesi: İGU ile işbirliği içinde risk değerlendirmesi çalışmalarına katılır ve gerekli önlemleri alır.
- Sağlık gözetimi: Çalışanların işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerini, kronik rahatsızlıkları olan çalışanlar, genç ve ileri yaşta çalışanlar veya gebe kadınlar gibi yüksek risk gruplarına özel olarak dikkat ederek yapar. Tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalıştırılacak kişilerin işe uygunluk raporu olmaksızın işe başlamaları yasaktır.
- Eğitim, bilgilendirme ve kayıt: İlk yardım eğitimi ve düzenlemesi dâhil, kişisel hijyen ve sağlığın korunmasıyla ilgili çalışanlara yönelik iş sağlığı eğitim programları hazırlar ve uygular. Bütün çalışanların sağlık kayıtları yıllık olarak kaydedilir ve saklanır. Bu kayıtlar kanserojen malzemelerle çalışanlarda 40 yıla kadar uzun sürelerle saklanır.
- İlgili birimlerle işbirliği: Gerekli hallerde çalışanların eğitimi için akademik kurumlarla ve eğitim kurumlarıyla işbirliği yapar; meslekte kazanma gücü kayıpları ile maluliyetlerin belirlenmesi için hekim sigorta kurumuyla işbirliği yapar.

İşyeri hekiminin çalışma süresi hem çalışan sayısına hem de işyerinin tehlike sınıfına bağlı olarak değişir. İşyeri "az tehlikeli" sınıftaysa, hekim ayda kişi başına 5 dakika ayırmak durumundadır. İşyeri "tehlikeli" veya "çok tehlikeli" sınıfta yer alıyorsa, hekim ayda kişi başına 10 veya 15 dakika harcamalıdır. Bununla birlikte, az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde sırasıyla 2000, 1000 ve 750 çalışanı bulunan işyerlerinde tam zamanlı bir işyeri hekimi istihdam edilmelidir.

Benzer şekilde, İG uzmanlarının görev ve sorumlulukları da "İG Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri" hakkında Yönetmelikle tanımlanmıştır. Temel görev ve sorumlulukları aşağıda verilmiştir:

- Rehberlik: Koruyucu önlemlerin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın seçimi, periyodik kontrol ve bakımı ile çalışma prosedürlerinin planlanması ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi ve kullanımı konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işyeri yönetimine önerilerde bulunmak. Ayrıca, İGU iş kazalarının yanı sıra ramak kala olayların da olası nedenlerini soruşturur ve işyeri yönetimine raporlar.

- Risk değerlendirmesi: Risk değerlendirmesi çalışmalarına katılmak ve koruyucu önlemlerle ilgili işyeri yönetimine tavsiyelerde bulunmak.
- Çalışma ortamı gözetimi: Periyodik iş kontrolü prosedürlerini ve ilgili mevzuat uyarınca gereken ölçümleri uygulamak, acil durum planları hazırlamak ve denemek, çalışanların periyodik eğitimlerini düzenlemek ve makine ve diğer teçhizatın kullanımı ve bakımına ilişkin i düzenlemeleri hazırlamak ve bunları yönetim kadrosuna teslim etmek.
- Eğitim, bilgilendirme ve kayıt: İşte güvenlik hakkında eğitim programları hazırlamak ve uygulamak, sağlık ve güvenlik biriminin yıllık raporunu işyeri hekimiyle işbirliği içinde hazırlamak ve yönetim kadrosuna teslim etmek. İGU alışma koşulları, iş prosesleri ve koruyucu önlemleri ile ilgili her türlü kaydı resmi kayıtlar şeklinde tutar.
- İlgili birimlerle işbirliği: Meslek hastalıkları ile iş kazalarının değerlendirmesini işyeri hekimi ile birlikte yapar ve güvenli olmayan koşullarla güvenli olmayan çalışmalara karşı gerekli tedbirleri alır.

İG uzmanının çalışma süresi işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına bağlı olarak değişir. Az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan, sırasıyla 1000, 500 ve 250 çalışanı bulunan işyerlerinde tam zamanlı bir uzman istihdam edilmelidir. İGU az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10, 20 veya 40 dakika harcamalıdır. İşveren işyerinde çalışan uzmanlardan birini, İGU olmak için gereken yasal koşulları yerine getirmesi durumunda, iş güvenliği uzmanı olarak gvrendirebilir. Benzer şekilde, işverenin kendisi de, yasal koşulları karşılıyorsa, İGU olma sorumluluğunu üstlenebilir. İGU olmak için karşılanması gereken yasal koşullar 220 saatlik bir eğitim programını tamamlamaktır. Programın kırk saatlik bölümü bir İGU'nun çalıştığı bir işyerindeki uygulamalı eğitimden oluşur. Geri kalan 180 saatlik bölüm iki bölüme ayrılır: yarısı uzaktan eğitim şeklinde, diğer yarısı da sınıfta teorik eğitim şeklinde verilir. Eğitim programı bitirildikten sonra adaylar, Yüksek ğretim Kurulu (YK) bünyesindeki "lme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi" (ÖSYM) tarafından merkezi olarak yapılan sınava girer.

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin tam zamanlı istihdam edilmesi gereken durumlarda, işverenler işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli gvrendirebileceği gibi bu hizmetin tamamını veya bir kısmını da ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Bununla birlikte, 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç olmak üzere ve Bakanlığın duyurduğu eğitim programını tamamladığı takdirde, işveren kanun hükümlerini kendisi de yerine getirebilir.

## 7.2. Meslek hastalıkları hastaneleri

İkinci basamak sağlık hizmeti olarak, meslek hastalıklarının tanı ve tedavisi için hastaneler kurulmuştur. 1939 yılında, Türkiye Kömür İşletmeleri tarafından Zonguldak'ta kurulan hastane aynı zamanda bir meslek hastalıkları hastanesi olarak da hizmet vermiştir. Hastane 1977 yılında Sosyal Sigortalar Kurumuna devredilmiştir. Bu arada, Ankara (1978) ve İstanbul'da (1980) iki meslek hastalıkları hastanesi açılmıştır. Meslek hastalıklarını teşhis ve tedavi etme yetkisi sadece bu üç hastaneye verilmişti. İstanbul'daki hastane Marmara bölgesindeki illere hizmet verirken, Zonguldak'taki hastane ana madencilik bölgesinde yer alan 4 komşu ile hizmet vermiş; ülkenin geri kalanına Ankara'daki meslek hastalıkları hastanesi hizmet vermiştir. 2005 yılında çıkarılan 5283 sayılı kanun uyarınca, Sosyal Sigortalar Kurumu ile diğer devlet kurumlarına ait tüm hastane ve sağlık kuruluşları,  meslek hastalıkları hastanesiyle birlikte, Sağlık Bakanlığına devredilmiştir. Bu şekilde Sağlık Bakanlığı iş sağlığı alanına müdahil olmak durumunda kalmıştır. Meslek hastalıklarının

bildirimindeki eksiklikler nedeniyle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2008 yılında devlet üniversite hastanelerine meslek hastalıklarını teşhis etme yetkisi vermiştir. Hastanelerin Sağlık Bakanlığına devredilmesinin ardından, iki bakanlık arasında 2010 yılında bir Protokol imzalanmış; buna göre 2011 yılında Sağlık Bakanlığının eğitim ve araştırma hastanelerine meslek hastalıklarını teşhis etme yetkisi verilmiştir. Sonuç olarak, devlet üniversitesi hastaneleri ile Sağlık Bakanlığına bağlı eğitim ve araştırma hastaneleri (toplam yaklaşık 200 hastane) iş sağlığı ve güvenliği alanında ikinci basamak sağlık hizmeti sunmaktadır.

## 8. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ LABORATUVARLARI

### 8.1. Giriş

İş sağlığı ve güvenliği laboratuvarları çalışma hayatının temel bileşenleridir. Bu laboratuvarlar risk değerlendirmesi çalışmalarını desteklemeye ve iş teftişlerinde kanıt sağlamaya hizmet etmektedirler.

### 8.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (İSGÜM) 26 Mart 1969 tarihinde Bakanlar Kurulunun 6/11568 sayılı kararı ile, Türkiye Cumhuriyeti, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Özel Fon İdaresi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) temsilcileri arasında, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerinin yerine getirilmesi amacıyla, Çalışma Şartlarını ve Çevreyi İyileştirme Programı (PIACT) çerçevesinde 1968 yılında imzalanan “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Özel Fon Projesi Ön Uygulama Anlaşmasının” onaylanmasıyla kurulmuştur. Kuruluşunu izleyen yıllarda, İSGÜM’ü bölge laboratuvarlarıyla güçlendirmek üzere bir dizi girişimde bulunulmuştur. Ankara’daki merkez teşkilatı ve laboratuvarının yanında, İSGÜM’un 8 ilde bölge laboratuvarları bulunmaktadır (Adana, Bursa, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kocaeli ve Samsun).



Şekil 8.1. İSGÜM’ün bölge laboratuvarları, 2015, Ankara

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Avrupa Birliği tarafından desteklenen iki proje yürütmüştür: bunlardan biri Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını iyileştirmeyi (2004-2006), diğeri de gezici sağlık ve güvenlik birimleri kurmayı (2007-2009) amaçlamıştır. Gezici sağlık ve güvenlik birimleri Mayıs 2009’da hizmete girmiş, ülkenin çeşitli bölgelerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri verme ve araştırma yapma olanağı sunmuştur. Gezici laboratuvarlar iki takım halinde olup, her bir takım 3 araçtan oluşmaktadır. Araçlardan biri kalp ve akciğer fonksiyonlarını değerlendirmede, ikincisi tıbbi ve biyolojik parametrelerin ölçümünde, üçüncüsü ise fiziksel ölçümlerin alımında kullanılmaktadır. Gezici laboratuvarlar KOBİ’lere, özellikle çalışanların işyerinde muayeneleri (işe devamsızlığı azaltır) ve işyerinde yapılan ölçümlerle hizmet vermektedir.

İşyerlerinde iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yol açabilecek etkenlerin ileri düzeyde tanımlanmasını sağlayan ölçüm, muayene ve araştırmaları yapmaya yetkili tek resmi kuruluş İSGÜM’dür. İSGÜM, laboratuvar çalışmaları kapsamında hava numuneleri, biyolojik numuneler alır, ağır metal, gaz, solvent vb. maddelerin analizlerini yapar. İSGÜM ayrıca gürültü, titreşim, termal konfor, aydınlatma ölçümleri de yapar ve elektro kardiyogram, röntgen filmi çekme ve işitme testlerini yapma olanakları vardır.

İSGÜM Yönetmeliği uyarınca (15 Temmuz 2015 tarih ve 29417 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik) İSGÜM’ün görevleri aşağıda verilmiştir:

- İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında milli ve milletlerarası düzeyde faaliyette bulunmak
- İşe bağlı tehlikelerin olumsuz etkilerini önlemek veya işe bağlı tehlikeler önlenemiyor ise bunları en aza indirmek
- Çalışma ortamı ve üretim süreçlerinin çalışanların özel durumları ve yeteneklerine uygun duruma getirilmesine çalışmak
- İşyerlerine yönelik ortam ölçüm, analiz, test ve risk değerlendirmesi çalışmaları yapmak
- Faaliyet alanında eğitim faaliyetleri düzenlemek
- Mevzuat, standart ve normların hazırlanması ve geliştirilmesi amacıyla araştırma yaparak öneriler geliştirmek
- Sektörel düzeyde projeler geliştirmek ve rehberler hazırlamak
- Toplum düzeyinde güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla seminer, konferans, toplantılar düzenlemek, afiş, broşür, kitap, kısa film, kamu spotları gibi yazılı ve görüntülü yayın çalışmaları yapmak
- Faaliyet alanları ile ilgili istatistiki verileri toplamak ve ilgili kurum ve kuruluşların kullanabilmesi amacıyla bu bilgileri geliştirmek
- Strateji, hedef ve faaliyetler belirlemek ve gerçekleşmesini izlemek
- Genel Müdürlükçe verilen diğer görevleri yerine getirmek

Eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak, İSGÜM asbest söküm uzmanlarına yönelik 12 eğitim programı düzenlemiş; ülke çapında eğitim almış uzman sayısını 239’a çıkarmıştır.

Hâlihazırda, İSGÜM’ün toplam 120 kişilik bir kadrosu vardır. Bu kadroda 55 teknik personel ve 4 hekim bulunmaktadır. İSGÜM’ün birkaç farklı bölümü vardır. Bu bölümlerin adları ve temel faaliyetleri aşağıda verilmiştir:

- İş sağlığı bölümü: Çalışanların sağlık gözetimi çerçevesinde İSGÜM çeşitli işyerlerinde tarama programları yürütür. Bu taramalar sırasında, fonksiyonel ve biyolojik değerlendirmelerin yanı sıra biyokimyasal ve toksikolojik analizler de yapılır. 2015’in ilk yarısında yaklaşık 10 bin çalışanın sağlık taraması yapılmıştır.
- İş güvenliği bölümü: İş güvenliği alanında bir dizi proje tamamlanmıştır. Kömür madenlerinde yapılan anketler, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi, plastik ve kurşun geri dönüştürme proseslerinin değerlendirmesi ile seramik ve boya endüstrilerinde iş güvenliği değerlendirmeleri örnekler arasında sayılabilir.
- İş hijyeni bölümü: İSGÜM iş hijyeni alanında 37 farklı ölçüm yapar ve 2013 yılında kişisel gürültü ölçümleri ve havada kurşun ölçümleri yapma konusunda akredite olmuştur. Haziran 2015 sonu itibarıyla, İSGÜM 13 işyerinde 17 kimyasal madde ölçümü ile 15 işyerinde 161 fiziksel faktör değerlendirmesi gerçekleştirmiştir.
- Proje koordinasyonu bölümü: İSGÜM tarafından yürütülen bir dizi proje vardır. Bu projelerin bazıları çalışanların sağlığı ve güvenliği konusundayken, bazıları da İSGÜM’ün altyapısını desteklemeyi amaçlar. Çeşitli ülkelerle uluslararası eşgüdümü de bu bölüm koordine eder.
- Eğitim planlama ve organizasyon bölümü: Hekimlere yönelik pnömokonyoz radyolojisi sertifika programı (toplam 250 katılımcı) (Şekil 8.2) ile İG uzmanlarına yönelik asbest söküm eğitimi gibi bir dizi eğitim programı düzenlenmiştir.
- Kişisel Koruyucu Donanımlar bölümü: İSGÜM kişisel koruyucu donanımların testlerine yönelik yetkilendirilmiş yegane laboratuvara sahiptir. Bu laboratuvarda kişisel koruyucu cihazların değerlendirmesine yönelik 28 farklı test metodu gerçekleştirilir.



- Özel laboratuvarları yetkilendirme bölümü: İSGÜM 20.08.2015 tarihinden itibaren iş hijyeni ölçüm, test ve analizi alanında laboratuvar hizmetleri vermeyi bırakmıştır. Özel iş hijyeni ölçüm, test ve analizi laboratuvarları bu hizmetleri sunmaktadır; İSGÜM ise bu laboratuvarları yetkilendirmektedir. Şu ana kadar yapılan 64 başvuru sonucunda 13 özel laboratuvara yetki verilmiş olup, İSGÜM bu laboratuvarların faaliyetlerini izleyecektir. Ağustos 2015'ten bu yana, İSGÜM tarafından yetkilendirilmemiş laboratuvarların bu hizmetleri vermesi mümkün değildir.

İSGÜM 2014 yılı zarfında 29 785 ölçüm, muayene ve analiz gerçekleştirmiş; bunların yaklaşık 23 000'i Ankara laboratuvarlarında yapılmıştır. Laboratuvarlarda yapılan ölçüm ve analizlerin bazı örnekleri Tablo 8.1'de görülebilir. İşyerinde yapılan iş hijyeni ölçümleri konusunda ise, İSGÜM bölge laboratuvarları ortalama olarak yaklaşık 2 000 ölçüm yapabilmektedir. Bu değerlendirmelerin çoğu çalışma ortamında termal konfor ve gürültü seviyesi, lifsi toz ve silika tozu ile kurşun seviyesi ölçümlerinden oluşmaktadır (Tablo 8.2).

Tablo 8.1. İSGÜM laboratuvarları tarafından yapılan ölçüm ve analizler, 2014

Ölçüm	Adana	Ankara	Bursa	İstanbul	İzmir	Kayseri	Kocaeli	Toplam
Gaz kromatografisi	-	307	-	-	-	-	224	<b>531</b>
Odyometri	-	1887	-	-	-	-	-	<b>1 887</b>
Kişisel gürültü maruziyeti	182	134	157	170	625	217	561	<b>2 046</b>
Toz ölçümü	100	87	79	73	358	124	358	<b>1 149</b>
Akciğer fonksiyon testi	-	2 387	-	-	-	-	-	<b>2 387</b>
Göğüs röntgeni	-	2 841	-	-	-	-	-	<b>2 841</b>
Gaz analizi	26	198	26	45	88	66	111	<b>560</b>
Termal konfor	95	77	52	56	226	114	260	<b>880</b>
Diğer, çeşitli	126	14 925	155	64	291	409	1 504	<b>17 504</b>
<b>Toplam</b>	<b>529</b>	<b>22 843</b>	<b>469</b>	<b>408</b>	<b>1588</b>	<b>930</b>	<b>3018</b>	<b>29 785</b>

Tablo 8.2. Bölge laboratuvarları tarafından yapılan işyeri hijyen ölçümü sayısı, 2010-2015

Ölçümler	2010	2011	2012	2013	2014	2015 (*)
Termal konfor	150	161	94	277	342	145
Gürültü seviyesi	799	601	186	541	768	352
Toz (lifsi)	533	357	431	362	416	108
Silika	268	58	50	101	92	128
Ağır metal (kurşun)	66	68	64	87	112	138
Diğer	759	478	558	969	1137	875
<b>Toplam</b>	<b>2575</b>	<b>1723</b>	<b>1383</b>	<b>2337</b>	<b>2867</b>	<b>1746</b>

(\*) Sadece altı ay



Şekil 8.2. Pnömonoz sertifikası eğitimi, İSGÜM

İSGÜM piyasa gözetimi ve değerlendirme çalışmaları da yapmaktadır. Enstitünün amacı doğrultusunda, kişisel koruyucu donanımlar değerlendirilir ve raporlandırılır. 2014 yılında toplam 2167 cihaz incelenmiş, 390 (%18,1) ret kararı çıkmıştır. Reddedilen donanım yüzdesi son yıllarda düşmüştür (Tablo 8.3)

Tablo 8.3. Kişisel koruyucu donanımların incelenmesi

Yıl	İncelenen numune sayısı	Reddedilen numune sayısı	Reddedilen yüzde
2007	332	137	41,3
2008	305	92	30,2
2009	409	131	32,0
2010	620	186	29,4
2011	872	127	14,6
2012	3209	1131	35,2
2013	2460	575	23,4
2014	2167	390	18,1

### 8.3. İş hijyeni ölçüm, test ve analizi laboratuvarları

İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik uyarınca (2013), işverenler, işyerlerinde yaptıracakları iş hijyeni ölçüm, test ve analizlerini bu laboratuvarlara yaptırırlar. Bu laboratuvarlar İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik' in şartlarını sağlamalıdır. Şu ana kadar iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri vermek üzere 13 laboratuvar yetkilendirilmiştir. Bu laboratuvarların 3'ü Ankara'da, 2'si İstanbul ve Kocaeli'de bulunmakta, başka çeşitli illerde de birer laboratuvar yer almaktadır. İSGÜM bu laboratuvarların faaliyetlerini izleyerek denetleyecektir.

### 8.4. İSGÜM'ün akreditasyonu

İSGÜM laboratuvarları bazı ölçümler için akredite olmuştur. İSGÜM Ekim 2014'te ortam havasında kurşun ölçümleri ile kişisel gürültü maruziyeti ölçümleri için TÜRKAK tarafından akredite edilmiştir. Kısa süre önce, çeşitli kişisel koruyucu donanımlar, eldivenler, ayak koruyucu donanımlar, vb. dört test için de akreditasyonu onaylanmıştır.

## 9. SOSYAL GÜVENLİK, SİGORTA SİSTEMLERİ VE TAZMİNAT HİZMETLERİ

T.C. Anayasası uyarınca (Madde 60) “herkesin sosyal güvenlik hakkı vardır”. Devlet, sosyal güvenliğin temini için gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar. Ülkedeki sosyal güvenlik sistemi iki kanunla düzenlenmiştir: Devletin, işverenlerin ve çalışanların görev ve sorumlulukları (2006, 5502 sayılı) “Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu” ve (2006, 5510 sayılı) “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ile düzenlenmiştir.

### 9.1. Sosyal güvenlik sisteminin tarihçesi

Türkiye’de sosyal güvenliğin anlaşılıp uygulamaya geçmesinin uzun bir geçmişi vardır. Osmanlı dönemi öncesinde dahi, Orta Asya’da yerleşik oldukları dönemde ve Anadolu Selçuklu döneminde Türk topluluklarında sosyal güvenlik tedbirlerine rastlanmıştır. Türkiye Cumhuriyetinin ilk yıllarında, 1924 Anayasasında genel anlamda insanların sosyal haklarından söz edilmiştir. O dönemde, emeklilik sandıkları kanunu yürürlüğe konmuştu. 1936’da çıkarılan ilk İş Kanunu ile Sosyal Sigortalar Kurumu kurulmuş ve sosyal güvenliğin ilkeleri ortaya konmuştur. 1945 yılında, İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir. Aynı yıl İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu da çıkarılmıştır. Konuyla ilgili üç kanun yürürlüğe girmiştir: 1950 (İhtiyarlık Sigortası Kanunu), 1951 (Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu) ve 1957 (Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortası Kanunu). (<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/16> Mayıs 2015’te girilmiştir).

1961 Anayasası, ilk kez “sosyal güvenlik” kavramını getirerek çalışma yaşamına ve sosyal politikalara yaklaşımda önemli bir değişiklik yapmıştır. 1963 yılından itibaren Devlet Planlama Teşkilatı tarafından “10 Yıllık Kalkınma Planları” hazırlanmaya başlanmış ve bireyleri (işçileri) olası risklere karşı korumak amacıyla sosyal güvenlik sistemi getirilmiştir. 1964 Sosyal Sigortalar Kanunu çağdaş anlamda, işverenlerden ve çalışanlardan prim toplama ilkesine dayalı, bütüncül bir sosyal güvenlik yapısı oluşturmuştur. Sonraki yıllarda, başka bir dizi kanun da yürürlüğe girmiştir: Esnaf ve Sanatkârlar ile Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumunu (BAĞ-KUR) kuran kanun 1971’de; Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu 1983’te; Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu.

İzleyen yıllarda, standartları aynı kılmak ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi yaratmak için sosyal güvenlik reformu yapmak bir gereklilik olmuştur. Buna göre, 2006 yılında 5502 sayılı kanunla Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuş ve üç sosyal güvenlik sistemi aynı çatı altında toplanmıştır. Bu sosyal güvenlik sistemlerinin birleştirilmesiyle birlikte, yeni sistemde nüfusun %81’i kapsam altına alınmıştır. Aynı yıl, bireylere sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası sağlanması ve nüfusun tamamı için eşit, erişilebilir ve kaliteli sağlık hizmetleri yaratması istenen sosyal güvenlik sistemini çağdaş standartlara kavuşturmak üzere ikinci bir kanun (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu) yürürlüğe konmuştur.

### 9.2. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve sigorta sistemleri

1990 yılından bu yana, sosyal güvenlik sistemi temel olarak erken emeklilik politikaları, kayıtdışı ekonominin oranı ve düşük sigorta toplama oranı nedeniyle bir dizi mali sorundan muzdarip olmuştur. Ayrıca, sistem nüfusun tamamını kapsam altına almıyor ve yoksulluğa karşı yeterli güvenceler bulunmuyordu. Bu yüzden, sistemin yeniden yapılandırılması gerekliliği karşısında 2006 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuş ve (5510 sayılı) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yürürlüğe konmuştur. Reformdan geçirilen sosyal güvenlik sistemi birbirini tamamlayan dört bileşenden oluşmaktadır:

- Genel sağlık sigortasıyla ülke nüfusunun tamamına sunulan eşitlikçi, koruyucu ve kaliteli sağlık hizmetleri

- İhtiyaç sahiplerinin hizmetlere erişimini sağlayan bir yardım sistemi
- Sağlık sigortasından ayrılmış, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarını içeren tek bir emeklilik rejimi
- Vatandaşların gündelik yaşamlarını çağdaş ve etkin hizmetlerle kolaylaştıran yeni kurumsal altyapı

Sosyal güvenlik sistemine dayalı olarak, 2006'da (5510 sayılı) çıkan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu iki alanda sigorta sağlar: sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası. Sosyal sigorta boyutunda, hem kısa vadeli hem de uzun vadeli sigorta programları sağlanır (Tablo 9.1). Tüm çalışanlar hem uzun vadeli sigorta programlarından hem de genel sağlık sigortası hizmetlerinden yararlanır. Hizmet sözleşmesiyle çalışan bireyler de iş kazası, meslek hastalığı, analık sigortası programları ve hastalık sigortası programlarından yararlanır. Devlet memurları ve isteğe bağlı sigortalananlar sadece genel sağlık sigortasından ve maluliyet, ihtiyarlık ve dulluk sigortası programlarından yararlanır (Tablo 9.2) ([www.sgk.gov.tr/](http://www.sgk.gov.tr/)).

Tablo 9.1. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi

5510 sayılı SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU, 2006		
SOSYAL SİGORTA		GENEL SAĞLIK SİGORTASI
KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI	UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI	
İş kazası sigortası Meslek hastalığı sigortası Hastalık sigortası Analık sigortası	Maluliyet sigortası İhtiyarlık sigortası Dulluk sigortası	

Tablo 9.2. Sigortalılar ve sigorta kolları

Sigortalılar, sigorta kolları	Maluliyet İhtiyarlık Dulluk sigortası	İş Kazası Meslek hastalığı Analık	Hastalık sigortası	Genel sağlık sigortası
Hizmet sözleşmesiyle çalışanlar	+	+	+	+
Kendi adına ve hesabına çalışanlar	+	+		+
Devlet memurları	+			+
İsteğe bağlı sigortalı olanlar	+			+

### 9.3. Sosyal güvenlik hizmetlerinin finansmanı

Sosyal sigorta sistemi işçilerden, işverenlerden toplanan prim ve katkılarla ve devlet tarafından finanse edilir. Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemi uzun ve kısa vadeli sigortalılar, işsizlik sigortası ve

genel sağlık sigortası için toplanan primlerle finanse edilmektedir. Ücretlerin üçte birden fazlası prim ödemelerine ayrılmaktadır: işçi katkı payı %14, işveren katkı payı ise %20,5'tir. Toplanan primlerin dörtte biri maluliyet, ihtiyarlık ve dulluk programlarına devlet katkısı olarak sağlanır (Tablo 9.3).

Tablo 9.3. İşçi ve işveren payı olarak prim oranları

Sigorta kolu	İşçi payı	İşveren payı	TOPLAM	Devlet katkısı
İş kazası Meslek hastalığı Hastalık Analık	-	2	2	
Maluliyet İhtiyarlık Dulluk	9	11	20	Toplanan primlerin ¼'i
Genel sağlık sigortası	5	7,5	12,5	
TOPLAM	14	20,5	34,5	
İşsizlik sigortası	1	2	4	1

#### 9.4. Sigorta menfaatleri

Bir bireyin sigorta menfaatleri kısa vadeli menfaat, uzun vadeli menfaat veya genel sağlık sigortası biçiminde olabilir.

- Kısa vadeli menfaat: Bu sigorta menfaati bir iş kazası veya meslek hastalığı (geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, dulluk geliri, evlenme ödeneği ve cenaze ödeneği) veyahut hastalık sigortası menfaati şeklinde (iş göremezlik ödeneği) ya da analık sigortası menfaati (analık hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği, emzirme ödeneği) olarak uygulanır.
- Uzun vadeli menfaat: Bu sigorta kolu yaşlılık sigortası (yaşlılık aylığı, yaşlılık tek (toptan) ödeme ve ihya), maluliyet sigortası (maluliyet maaşı) ve dulluk sigortasını (dul aylığı, cenaze yardımı ve ihya, evlenme ve cenaze ödeneği) içerir.
- Genel sağlık sigortası menfaati: Bu sigorta sistemi, ülkedeki tüm sigortalılara ve sigortası olmayan bireylere, ekonomik durumlarına bakılmaksızın isteseler de istemeseler de sağlık hizmetlerine kapsamlı, adil ve eşitlikçi erişim sunmaktadır. Dar gelirli bireylere; haneye giren aylık geliri brüt asgari ücretin üçte birinden az olan ihtiyaç sahipleri ve sigortası olmayan vatandaşların ücretsiz sağlık hizmeti almalarını sağlayan bir sağlık kartı olan "yeşil kart" verilirdi. Bu sistem 2012 öncesinde uygulamada olup; 2012'de kaldırılmıştır ve bütün vatandaşlar genel sağlık sigortası sistemine dâhil edilmişlerdir. Aylık hane geliri brüt asgari ücretin üçte birinden fazla olan bireyler, gelirlerine orantılı olarak genel sağlık sigortası primi ödeyeceklerdir.

## 10. EĞİTİM VE FARKINDALIK YARATMA YAPILARI

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki eğitim ve farkındalık yaratma faaliyetleri farklı gruplar için farklı içerik ve yöntemlerle düzenlenebilir: okullarda eğitim, mesleki eğitim, halka yönelik eğitim vb.

### 10.1. Meslek okullarında eğitim (Milli Eğitim Bakanlığı)

Milli Eğitim Bakanlığının Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü bu eğitimlerden sorumludur. Meslek Liseleri ile Teknik Liseler 9. ve 12. sınıflar arası programlar uygulamaktadır. Çeşitli teknik liseler ve meslek liseleri bu alanda eğitim olanağı sunar: teknik ve mesleki eğitim veren liseler, otelcilik ve turizm meslek liseleri, adalet meslek liseleri, iletişim meslek liseleri, sağlık meslek liseleri vb. Öğrenciler, 9. sınıfta genel eğitimin bir parçası olarak matematik, fizik, tarih vb. dersler görürler. Bunların yanı sıra öğrenciler iş sağlığı ve güvenliği dersleri de alırlar. Bu sınıfta İSG ile ilgili işyeri güvenliği, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatıyla ilgili genel bilgiler verilir. 10. ve 11. sınıflar arasında, öğrenciler seçtikleri alana özel metal işleri, basım, sağlık hizmetleri, laboratuvar çalışmaları, kimya, gıda üretimi, tekstil, vb. dersler görürler. Meslek liseleri ve teknik liselerde okullaşma oranı %43'tür. 3681 meslek lisesi ve teknik lisede 1 milyonu aşkın öğrenci öğrenim görmektedir (Tablo 10.1). Meslek lisesi ve teknik lise mezunları genel lise mezunları gibi üniversite eğitimine başvurabilirler.

Tablo 10.1 Mesleki ve teknik okul, öğretmen ve öğrenci sayıları, 2003-2004

Okul	Okul sayısı	Öğrenci sayısı			Öğretmen sayısı
		Erkek	Kadın	Toplam	
Teknik liseler	2074	474 831	227 801	702 632	46 462
Ticaret ve turizm meslek liseleri	811	167 924	122 176	290 100	15 319
İmam hatip liseleri	452	56 617	40 872	97 489	7 631
Özel eğitim liseleri	38	1595	894	2 489	278
Sağlık meslek liseleri	3	159	463	622	44
Diğer meslek liseleri	303	9 997	26 152	36 149	4 264
Toplam	3681	711 123	418 358	1 129 481	73 998

## 10.2. Üniversite düzeyinde eğitim

### 10.2.1. Lisans eğitimi

İş sağlığı dersleri 1960'lardan bu yana tıp fakültelerinin müfredatında yer almıştır. Bu dersler halk sağlığı bölümlerinde verilmekteydi; ancak son on yıldan bu yana çoğunluğu göğüs hastalıkları uzmanları olmak üzere, bazı klinisyenler arasında meslek hastalıklarına duyulan ilgi artmıştır. Bu derslerin süresi 9 ila 15 saat arasında değişmekte olup, 6 yıllık tıp fakültesi eğitiminin 1'inci, 3'üncü, 5'inci ve 6'ncı sınıflarında verilmektedir.

Son yıllarda 32 devlet üniversitesi ile 3 özel üniversitenin bazı mühendislik, mimarlık ve fen fakültelerinde 2 ila 3 saatlik iş sağlığı ve güvenliği dersleri vermeye başlanmıştır.

23.04.2015 tarihli (6645 sayılı, Madde 69) Torba Yasa ile kısa süre önce yapılan bir değişiklikle, iş sağlığı ve güvenliği dersleri üniversiteler ve meslek liselerinde uygulanan her program için zorunlu hale getirilmiştir.

### 10.2.2. Lisansüstü eğitim

Bazı üniversiteler Halk Sağlığı Enstitüsü veya Sağlık Bilimleri Enstitüsü vasıtasıyla lisansüstü eğitim programları sürdürmektedir. Lisansüstü eğitim programlarının bir parçası olarak, iş sağlığı ve güvenliği alanında 16 üniversite yüksek lisans programı 6 üniversite de doktora programı sürdürmektedir. Bir yüksek lisans programı iki yılda (dört yarıyıl); doktora programı ise 4 yılda (sekiz yarıyıl) tamamlanmaktadır. Yüksek lisans programlarına devam eden çoğu öğrenci, mühendislik veya biyoloji lisans programlarından mezunken; tıp fakültesi mezunları çoğunlukla doktora programlarına başvurmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi iç hastalıkları, göğüs hastalıkları ve halk sağlığı uzmanları için bir yan dal uzmanlık programıdır. Hekimler bu alanlarda 4 yıl asistanlık yaptıktan sonra 3 yıllık yan dal uzmanlık programına başvururlar. Program, üç uzmanlık alanının işbirliğiyle yürütülmektedir. Yan dal uzmanlık programında asistanlık yapan hekimler dönüşümlü olarak bu üç alanda ve nöroloji, dermatoloji, kulak-burun-boğaz ile toksikoloji gibi bölümlerde çalışırlar. Rotasyonlarını tamamlayan asistanlar bir meslek hastalıkları kliniğinde veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bazı bölümlerinde çalışırlar.

### 10.2.3. Meslek yüksek okulları

Üniversitelerin sunduğu bir başka program da 2 yıllık iş sağlığı ve güvenliği meslek yüksek okulu programlarıdır. 36 devlet üniversitesi ile 21 özel üniversite bu programları açmıştır. Programın ilk yılında teorik eğitime odaklanılırken, ikinci yılında hem teorik hem de işyerlerinde uygulamalı eğitim birlikte yürütülür. Bu programların mezunları işyerlerince tercih edilir. Son dönemde, 5 üniversitede 4 yıllık lisans programları da başlatılmıştır. Bölümler ilk mezunlarını 2016'da verecektir.

Bazı üniversitelerde, iş sağlığı ve güvenliği araştırma ve uygulama merkezleri alanda çalışan profesyonellere yönelik bilimsel toplantı ve eğitim programları düzenlemektedir.

## 10.3. İSG profesyonellerinin eğitimi

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki farkındalık, son 20-30 yıldan bu yana kayda değer bir artış göstermiştir. 1936'da çıkarılan ilk İş Kanunu ile 1930'da çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanunu işyeri sağlık hizmetlerini tanımlamış ve bir işyeri hekimi istihdam edilmesine dair hükümler barındırmışsa da, işyeri hekimlerinin eğitimi konusunda 1980'lere gelinene dek önemli bir etkinlik görülmemiştir. 1980 yılında işyeri sağlık hizmetleri ile işyeri hekimlerinin çalıştırılması ve çalışma koşullarına dair yönetmelik çıkarılmıştır. Umumi Hıfzısıhha Kanunu (Madde 180) uyarınca, 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri işyerinde iş sağlığı düzenlemesi yapmak ve hekim çalıştırmak durumundadır.



Yönetmelik, işyeri sağlık hizmetlerinin koşullarını tarif etmiş; işyeri hekimlerinin “sertifika eğitimleri” almaları gerektiğine işaret etmiştir.

**Türk Tabipleri Birliği girişimi:** 1987 yılında, Türk Tabipleri Birliği işyeri hekimlerine yönelik bir eğitim programı geliştirmek ve uygulamak amacıyla “iş sağlığı birimi” kurmuştur. İlk belgeli eğitim programı ise 1988 yılında 38 hekimin katılımıyla başlamıştır. Eğitim programı iyi derecede tanınmış ve kabul görmüş; eğitim için yoğun talep olmuştur. İlk eğitimin ardından, bir dizi eğitim daha gerçekleştirilmiş ve sertifika alan hekim sayısı hızla artmıştır. İşyeri hekimlerinin eğitimi ile ilgili girişim Türk Tabipleri Birliği tarafından yapılmış; bu girişim aynı zamanda işyerinde sağlık hizmetlerini standart hale getirmeye hizmet etmiştir. 10 yılı aşkın bir süre devam eden uygulamadan sonra, 2003’te çıkarılan (4857 sayılı) İş Kanunu işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarına yönelik eğitim programlarını düzenleme ve sürdürme sorumluluğunu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına vermiştir. Bakanlık, eğitim konusunda teknik bir komite toplayarak işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları için 220 saatlik bir (180 saat teorik ve 40 saat pratik) eğitim programı geliştirmiştir. Hekimler ve mühendisler eğitim programının sonunda bir sınava girmekte; sınavda başarılı olan adaylar sertifika almaya hak kazanmaktadırlar.

**İSG Kanununun etkisi:** İSG Kanunu İGU çalıştırmayı zorunlu hale getirmiş; risk değerlendirmesi gerekliliğini tanımlamıştır. Kanun aynı zamanda tüm çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sağlamayı da, çalışan sayısına bakılmaksızın hem kamu sektörü hem de özel sektör için istisnasız zorunlu kılmıştır. Bu nedenle, işyeri hekimlerine ve iş güvenliği uzmanlarına yönelik büyük bir ihtiyaç doğmuş ve binlerce hekim, mühendis, mimar ve teknik elemansertifika almak üzere eğitim programlarına başvurmuştur. İş güvenliği uzmanlarına yönelik sertifika programları (A), (B) veya (C) sınıfı olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. Belirtilen sınıflar işyerlerinin “tehlike sınıfı” ile ilgilidir. Kanun uyarınca, işyerleri tehlike durumlarına göre üç gruba ayrılmaktadırlar: çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli. C Sınıfı sertifika sadece az tehlikeli işyerlerinde çalışma yetkisi verirken, B Sınıfı sertifika tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde çalışma yetkisi vermektedir. A Sınıfı sertifikası olan bir İGU ise, tüm tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışmaya yetkilidir. Bununla birlikte, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2018 tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2017 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yanı sıra, işyerlerinde diğer sağlık personeli (hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni) de çalıştırılır.

#### 10.4. Çalışanların ve işverenlerin eğitimi

İşveren; iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve sürdürmek amacıyla işyerinin özelliklerini de dikkate alarak çalışanları ve çalışan temsilcilerini bilgilendirmek amacıyla eğitimler düzenlemekle sorumludur. Bu eğitimlerde, işyerine özgü daha “özelleştirilmiş” programlar geliştirilip uygulanabilir. İşyerindeki sağlık ve güvenlik riskleri, bu risklerin doğurabileceği zararlar ile önleme yöntemleri çalışanlarla görüşülür ve güvenli çalışma ilkeleri, birincil düzeyde önleyici tedbirler ile periyodik sağlık muayenelerinin önemi açıklanır. Çok sık karşılaşılsa da, bu tür eğitim programlarının güzel örnekleri vardır. Kanun uyarınca, düzenlenen tüm eğitim programları çalışanların mesai saatlerinde düzenlenir.

#### 10.5. Sendikaların düzenlediği eğitimler

Hem işçi hem de işveren örgütlerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitim programları vardır. Bu programlar genellikle mevzuatla ilgili konulara, özellikle de çalışanların ve işverenlerin yetki ve sorumluluklarına odaklanır.

## 10.6. Halk eğitimi ve yetişkinlere yönelik farkındalık programları

Halk eğitimi Milli Eğitim Bakanlığının görevidir. Bakanlığın Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, çeşitli konularda bilgi ve farkındalığı arttırmak üzere toplumu bilgilendirmek için çeşitli programlar oluşturmaktadır. Bu Genel Müdürlüğün kuruluşu 1913'e dayanır. Türkiye Cumhuriyeti kurulduktan sonra, hiç okula gitmemiş ve okuma-yazma bilmeyenler için temel ilkökul eğitimi programı başlatılmıştır. 1960 yılında, Sağlık Eğitimi Genel Müdürlüğü kurulmuş; ve bu birim 2011 yılında Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü haline gelmiştir. Toplumun genelini hedef alan diğer eğitim programlarının arasında genel olarak iş sağlığı ve güvenliği veya çalışma hayatı konusunda bazı modüller geliştirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği modüllerinin bazı örnekleri şunlardır: "İş Sağlığı ve Güvenliği", "Yetkinliğe Dayalı İş Sağlığı" ve "Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği". İlkokul diploması olan ve çalışabilir durumdaki herkes bu eğitim programlarına başvurabilir.

## 10.7. Medyaya yönelik eğitim ve farkındalık programları

Medya temsilcilerine yönelik "sağlık okur-yazarlığı" anlamında eğitim ve farkındalık programları olsa da, iş sağlığı ve güvenliği alanında özel herhangi bir program uygulanmamıştır.

## 10.8. ÇSGB'nin eğitim faaliyetleri

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin eğitimi ÇSGB'nin sorumluluğudur. Bakanlığın çalışanların eğitimine yönelik programları da vardır. Farklı grupların eğitimi için ÇSGB ÇASGEM'i kurmuştur. Merkez, farklı sektörlerden binlerce çalışana ücretsiz iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermiştir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili belgelendirme programları özel kurumlara açılmadan önce, ÇASGEM bu programları düzenlemekten sorumluydu ve sertifika almaya hak kazanabilmek için binlerce işyeri hekimi ve İGU kurslara katıldı. ÇASGEM aynı zamanda iş ve iş güvenliği ile ilgili çeşitli konularda eğitim programları sağlamaktadır. Bu eğitim programlarının pek çoğu sosyal sorumluluk programı olarak ücretsiz düzenlenmektedir. ÇASGEM ve faaliyetleri hakkında ayrıntılı bilgi Bölüm 2'de verilmiştir.

## 10.9. Meslek kuruluşlarının eğitim faaliyetleri

Türk Tabipleri Birliği (TTB) ile Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği (TMMOB) iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine özel bir ilgi göstermektedir. İşyeri hekimlerine yönelik eğitim programları ilk kez TTB tarafından 1988 yılından başlayarak, 4857 sayılı İş Kanunu 2003 yılında yürürlüğe girene dek düzenlenmiştir. TTB iş sağlığı ve güvenliğine dair çeşitli konular üzerine sempozyumlar ve kongreler düzenlemekte, konuyla ilgili bir periyodik dergi yayınlamaktadır. TMMOB de bu alanda bilimsel toplantılar düzenlemektedir. Birlik, kısa süre önce Soma Felaketi hakkında bir uzman raporu yayınlamıştır. Birlik çatısı altında yer alan odalar da bilimsel toplantılar düzenlemektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları Derneği ile başka bazı dernekler de iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim programları ve bilimsel toplantılar düzenlemektedir. Eğitim ve farkındalık programlarının özeti Tablo 10.2'de verilmiştir.

Tablo 10.2. Eğitim ve Farkındalık Programlarının Özeti

Eğitim türü	Eğitim veren kuruluş	Ayrıntılar
Meslek okulları	MEB, Meslek Liseleri	4 yıllık eğitim 3681 okul 1 129 481 öğrenci
Üniversite	Lisans	Tıp: 9-15 saat Mühendislik (bazıları):2-3 saat
	Lisansüstü	Yüksek Lisans: 16 üniversite Doktora: 6 üniversite Yan dal uzmanlık eğitimi
	Meslek Yüksek Okulları	2 yıllık 4 yıllık (yeni)
İSG Profesyonelleri	Türk Tabipleri Birliği ÇSGB Özel kurumlar	İşyeri hekimleri İG uzmanları Sertifika eğitimi (220 saat)
Çalışanlar ve işverenler	İşyeri hekimi İGU	Hizmet-içi eğitim İşyeri ile ilgili konular
Sendikalar		Üyeleri için İSG farkındalığı
Halk Eğitimi	MEB; Hayat Boyu Öğrenme	İSG farkındalığı; genel halk
Medya		Sistemantik bir program yok
ÇSGB	ÇSGB	İSG Haftası etkinlikleri Uluslararası Konferanslar
	ÇASGEM	İşyerleri için eğitimler
Meslek kuruluşları	Türk Tabipleri Birliği Türk Mimar ve Müh. O. Birliği	Üyeler Bilimsel toplantılar, kongreler

## 11. UZMANLAŞMIŞ, TEKNİK, TIBBİ VE BİLİMSEL KURULUŞLAR

İş sağlığı ve güvenliği alanında sağlık ve güvenliğe ilişkin teknik ya da tıbbi alanlarda uzmanlaşmış pek çok kuruluş bulunmaktadır. Bu kuruluşlardan kimileri eğitim öğretim hizmetleri verirken kimileri teknik ve bilimsel destek sağlamakta; kimileri denetim ve kontrol hizmeti verirken kimileriye acil durumlarda yardım temin etmektedir.

### 11.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (İSGÜM)

İSGÜM 1969 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir birim olarak kurulmuştur. Enstitü yıllardır işyerlerine teknik destek ve laboratuvar desteği sağlamaktadır. Bu görevinin yanı sıra, İSGÜM iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine yönelik eğitim öğretim programları düzenlemektedir; yakın zamanda standartlara uygunluk test faaliyetlerine de başlamıştır. İSGÜM kişisel koruyucu donanım örnekleri alıp bu ürünlerin ilgili standartlara uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla incelemeler yapmaktadır. Yakın zamanda İSGÜM, özel kuruluşları iş hijyeni ölçüm, test ve analiz laboratuvarları olarak yetkilendirme sürecini başlatmıştır. İSGÜM, bu uygulama vasıtasıyla, artık laboratuvar hizmeti vermeyecek, bunun yerine bu alanda hizmet veren özel laboratuvarların yetkilendirmesini ve denetlenmesini yürütecektir. Enstitü bu faaliyetlerini Ankara'da bulunan merkezi ve ülke çapındaki 8 bölgesel kuruluşuyla gerçekleştirmektedir. İSGÜM'e dair daha ayrıntılı bilgi Bölüm 8.2'de verilmiştir.

### 11.2. Türk Standartları Enstitüsü (TSE)

Türk Standartları Enstitüsü (TSE) Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'na bağlı bir kuruluştur. İş sağlığı ve güvenliği de dahil olmak üzere çeşitli alanlarda standartlar yayınlamaktadır ve bu standartların kullanımını teşvik etmektedir. TSE iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli uluslararası standartların bir kısmını kabul etmiş ve 900'den fazla ulusal standart yayınlamıştır. Enstitü ilgili standartları düzgün bir şekilde uygulayan işyerlerini ve kuruluşları belgelendirmektedir. TSE'ye ilişkin daha ayrıntılı bilgiye Bölüm 2.3'ten ulaşılabilir.

### 11.3. Türkiye Atom Enerjisi Kurumu (TAEK)

Atom Enerjisi Komisyonu Genel Sekreterliği, Başbakanlık'a bağlı bir kuruluş olarak Ankara'da 1956 yılında kurulmuştur. 1982 yılında, Komisyon'da bir yeniden yapılanma söz konusu olmuştur ve ismi Türkiye Atom Enerjisi Kurumu olarak değiştirilmiştir. 1959 yılında İstanbul'da bir araştırma reaktörünün inşasına başlanmış ve reaktör 1962 yılında işletmeye alınmıştır. Birkaç yıl sonra, Ankara'da 1967 yılında ikinci bir reaktör kurulmuştur. 1979 yılında Ankara'da Nükleer Tarım Merkezi kurulmuştur. 1999 yılında ise bu merkez Ankara Nükleer Tarım ve Hayvancılık Araştırma Merkezi olarak yeniden yapılandırılmıştır.

TAEK nükleer güvenlik konusunda pek çok yönetmelik (nükleer tesislere ruhsat verilmesi, nükleer santraller için güvenlik ilkeleri, alışılmadık durumların bildirilmesi ve raporlanması vs. hakkında 18 yönetmelik), Radyasyon güvenliği (endüstriyel radyografide koruma ve ruhsatlandırma, radyasyon güvenliği teftişleri ve yaptırımları, radyoaktif materyallerin kullanılmasından kaynaklanan atıklar, tıbbi tedavi amaçlı kullanılan iyonize radyasyon kaynaklarını içeren tesislerin ruhsatlandırılması vs. hakkında 7 yönetmelik) yayınlamıştır, nükleer ve biyolojik acil durumlara hazırlık, çalışanların korunması, radyoaktif atık yönetimi ve radyoaktif materyallerin taşınması konularında belgeler hazırlamıştır. TAEK pek çok uluslararası çok taraflı anlaşma, ikili anlaşmalar ve nükleer kazaların erken bildirim anlaşmaları imzalamış ve onaylamıştır. TAEK, aynı zamanda kişisel dozimetre,

radasyon monitörleri ve doz ölçümü yapan taşınabilir cihazlar üretmektedir. (www.google.com.tr/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=TAEK)

#### **11.4. Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK)**

TÜBİTAK 1960 yılında, Savunma Bakanlığı'na danışmanlık görevi yapmak üzere bilimsel bir kurul olarak tesis edilmiştir; sonrasında ise Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu haline gelmiştir. Kurulduğu tarihte, TÜBİTAK'ın başlıca görevi, özellikle doğa bilimleri konusunda temel ve uygulamalı araştırmalara destek vermektir. Bu görevi yerine getirmek amacıyla, temel bilimler, mühendislik, tıp, tarım, sosyal ve beşeri bilimler vs. gibi alanlarda projelere mali kaynak sağlanması için pek çok araştırma hibe komitesi kurulmuştur. TÜBİTAK bu alanlarda pek çok projeye destek sağlamaktadır. (www.google.com.tr/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=TUBITAK)

#### **11.5. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD)**

AFAD'ın tarihi, 65 ülkenin katılımıyla Uluslararası Jeodezi ve Jeofizik Birliği'nin (IUGG) kurulduğu 1919 yılına kadar dayanmaktadır. Türkiye Uluslararası Jeodezi ve Jeofizik Birliği genel Kurulu'na ilk kez 1948 yılında katılmıştır ancak bunu takip eden toplantılara katılmamıştır. Türkiye'de Ulusal Jeodezi ve Jeofizik Derneği 1968 yılında kurulmuştur. AFAD ise Türkiye çapında etkili acil durum yönetimi ve sivilin korunması için gerekli tedbirlerin alınması amacıyla 2009 yılında kurulmuştur. AFAD faaliyetlerini üç döneme yönelik olarak yürütmektedir: olay öncesi faaliyetler (hazırlıklı olma, azaltım ve risk yönetimi), olay sırasında yapılan çalışmalar (olaya müdahale) ve olay sonrası çalışmalar (kurtarma ve yeniden inşa etme). Bir afet ve acil durum halinde, AFAD tek sorumlu kuruluş olarak her türlü faaliyete ilişkin devlet kurumları ve sivil toplum kuruluşları arasında koordinasyonu sağlamaktadır. AFAD T.C. Başbakanlığı'na rapor vermektedir. (www.afad.gov.tr)

#### **11.6. Toksikoloji Laboratuvarları**

Ulusal Zehir Danışma Merkezi 1986 yılında Sağlık Bakanlığı'na bağlı olarak kurulmuştur. Merkez ücretsiz telefon hattından günün 24 saati danışmanlık hizmeti vermektedir. İlk kurulduğu yıllarda gelen arama sayısı yıllık birkaç bin ile 20 bin arasında değişirken, 2006 yılından sonra 100 bin aramanın üzerine çıkacak şekilde artış göstermiştir.

Bazı üniversiteler de 24 saat hizmet veren Zehir Danışma Merkezleri kurmuşlardır:

- Hacettepe Üniversitesi İlaç ve Zehir Bilgi Merkezi (HIZBİM): 1992'de kurulmuştur, mesai saatleri içinde hizmet vermektedir.
- 9 Eylül Üniversitesi İlaç ve Zehir Danışma Merkezi: 1993'te kurulmuştur, 24 saat hizmet vermektedir, yılda 5000 aramaya danışmanlık hizmeti vermektedir.
- Uludağ Üniversitesi Zehir Danışma Merkezi: 1995'te kurulmuştur, 24 saat hizmet vermektedir.
- Yeditepe Üniversitesi İlaç ve Zehir Bilgi Danışma Birimi: 2005'te kurulmuştur.
- Hacettepe Üniversitesi Medisinal Kimya Araştırma, Geliştirme ve Uygulama Merkezi 1996 yılında ilaç geliştirme ve analiz çalışmalarını yürütmek amacıyla kurulmuştur.

## 12. İSG ALANINDA MEVCUT İNSAN KAYNAKLARI

### 12.1. Genel bilgi

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri alanında başlıca insan kaynakları işyeri hekimleri ve diğer sağlık personeli iş güvenliği uzmanlarından oluşmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri büyük oranda bu grup tarafından verilmektedir. Bu alanda çalışan bir başka grup da İSG'den sorumlu iş müfettişleri ile İSGGM`de görevli İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarıdır.

İşyeri hekimi kavramı 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu temelinde 1930 yılından bu yana varlığını sürdürülmüştür. Ancak hekimlerin nitelikleri ve eğitimlerine dair yasal düzenleme ilk kez 1980 yılında çıkarılan bir yönetmelikle yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği müfettişleri de 1936 tarihli ilk İş Kanunu'ndan bu yana Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda çalışmaktadırlar. İşyeri hemşireliği ve iş güvenliği uzmanlığı ise 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı kanunda yeni bir kavram olarak yerini almıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (No. 6331, 2012) da ifade edildiği üzere, işverenin çalışan sayısı ve işletme türünden bağımsız olarak tüm çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini temin etmesi gerekmektedir. İşyerlerinde bu amaçla iş sağlığı ve güvenliği birimi kurulabilir ve sağlık personeliyle iş güvenliği uzmanı istihdam edilebilir, ya da Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri'nden (OSGB) hizmet satın alınabilir. Fakat işyerindeki tehlike sınıfı ve çalışan sayısı uyarınca, tam zamanlı bir işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanı istihdam edilecekse işverenin işyerinde bir iş sağlığı ve güvenliği birimi oluşturması gerekmektedir.

Şayet işveren ilgili mevzuat uyarınca işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olmak için gerekli kriterleri karşılıyorsa, bu hizmetleri kendisi üstlenebilir. İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri yetkileri çerçevesinde işverene karşı sorumludurlar, işverense yapılan işe ilişkin her konuda çalışanların iş sağlığını ve güvenliğini temin etmekle yükümlüdür. İş güvenliği uzmanları, işverenleri iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda bilgilendirir. Önemli tehdit içeren bir risk söz konusu olduğunda, işveren bu riskin yönetiminde gerekli adımı atmazsa, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri doğrudan Bakanlığa başvurur.

### 12.2. İşyeri hekimleri

İşyeri hekimleri 220 saatlik teorik ve uygulamalı eğitim programı sonrasında belgelendirilir. Bu kursun kırk saatinin bir işyeri hekiminin çalıştırıldığı bir işyerinde uygulamalı eğitim şeklinde tamamlanması gerekmektedir. Başlangıçta eğitim ve öğretim kursları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi tarafından verilmekteydi. Birkaç yıl sonra, Bakanlık eğitim kurslarını ilgili mevzuatın standartlarını yerine getiren özel kurumlara açtı. Ancak eğitim programından sonraki sınav Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) resmi bir kuruluşu olan Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılmaktadır. Temmuz 2015 tarihi itibarıyla, 175 özel eğitim merkezi kurs düzenlemiş ve toplamda 26,872 hekim belgelendirilmiştir.

### 12.3. Diğer sağlık personeli

Diğer sağlık personelinin belgelendirilmesi, ÖSYM tarafından hazırlanan bir yeterlilik sınavı kapsamında Bakanlık tarafından yapılmaktadır. Geçici olarak belgelendirilen kişilerin 30/06/2016 tarihine kadar eğitim alması zorunludur. Ayrıca bu kişilerin 1/7/2017 tarihine kadar diğer sağlık personeli için yapılan sınavda başarılı olması gerekmektedir.

Bu programın yarısı uzaktan eğitim, yarısı da sınıf içi eğitim şeklinde düzenlenebilmektedir. Hekimlere eğitim veren Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından

kurulan müesseseler, hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni için de eğitim düzenlemektedir.

#### 12.4. İş güvenliği uzmanları

İş güvenliği uzmanları 220 saatlik teorik ve uygulamalı eğitim programı sonrasında belgelendirilir. Bu kursun kırk saatinin bir iş güvenliği uzmanının çalıştırıldığı bir işyerinde uygulamalı eğitim şeklinde tamamlanması gerekmektedir. İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bununla birlikte, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2018 tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2017 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır.

Başlangıçta, eğitim öğretim programları yalnızca ÇSGB tarafından yürütülürken sonrasında ilgili mevzuatta belirlenen standartları karşılayan özel kurumlarına açılmıştır. Kurslardan sonra yapılan sınavlar hekimlere uygulandığı gibi uygulanmaktadır. Haziran 2015 itibarıyla A (13 319), B (7 969) ve C (65 919) sınıfı olmak üzere toplam 87 207 kişi iş güvenliği uzmanı belgesi almıştır. Bir kaza halinde ihmal nedeniyle gerekli önleyici tedbirlerin alınamaması durumunda iş güvenliği uzmanının belgesi askıya alınabilir.

#### 12.5. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri

2013 yılında Türkiye'nin nüfusu 76 667 864'tü. 2013 itibarıyla, 1 611 292 işyerinde toplam 12 484 113 işçi çalışmaktaydı. İşyerlerinin yarısına yakını (%43,9) üç büyük şehirde yer alırken (İstanbul: 469 149, Ankara: 127 091, İzmir: 111 670 işyeri) işçilerin yine yarısına yakını (%44,6) bu şehirlerde istihdam edilmekteydi. Az tehlikeli işyerlerinde 2000, tehlikeli işyerlerinde 1000 ve çok tehlikeli işyerlerinde 750 işçi çalıştırıldığında tam zamanlı bir işyeri hekimi istihdam edilmesi gerekmektedir. Tam zamanlı bir İGU çalıştırmak için tehlike sınıflarına göre işçi sayısı 1000-500 ve 250'dir. 750 ya da daha fazla çalışanı olan işyeri sayısı 519 (%0,04), 250 ya da daha fazla çalışanı olan işyeri sayısı 3836'dır (%0,25). Çalışanların yalnızca %16,4'ü 250 ya da daha fazla çalışanı olan işyerlerinde istihdam edilmektedir (Tablo 12.1.a ve 12.1.b). Çok az sayıda işyerinde 250 veya daha fazla çalışan istihdam edilmektedir; yani ilgili mevzuat uyarınca, (bu işyerlerinin hepsinin çok tehlikeli sınıfta olduğu düşünülürse) çok az sayıda işyerinde tam zamanlı hekim ve iş güvenliği uzmanı istihdam edilecektir. Dolayısıyla, işyerlerinin çoğu işyeri içinde iş sağlığı ve güvenliği birimi kurmak zorunda değildir, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alabilirler.

Tablo 12.1.a. 250 ve üstü çalışanı olan işyerleri sayısı

	250-499	500-749	750-999	1000+
Sayı	2663	654	229	290
Toplamdaki yüzdesi	0.17	0.04	0.02	0.02

Tablo 12.1.b. 250 ve üstü çalışanı olan işyerlerindeki çalışan sayısı

	<b>250-499</b>	<b>500-749</b>	<b>750-999</b>	<b>1000+</b>
Sayı	903 343	392 519	195 973	567 397
Toplamdaki yüzdesi	7.2	3.1	1.6	4.5

Toplam olarak 27 binden fazla hekim işyeri hekimliği belgesi almıştır ve yaklaşık 90 bin kişi İGU belgesi almıştır; bunların çoğu C sınıfı belge sahibi kişilerdir. Ancak belge almış hekimlerin yarısından daha azı ve İGU'ların yalnızca dördte biri bu alanda aktif olarak çalışmaktadır (Tablo 12.2).

Tablo 12.2. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin sayısı ve bu profesyonellerden aktif olarak çalışanların sayısı (Temmuz 2015)

<b>Meslek</b>	<b>Belge alan kişi sayısı</b>	<b>Çalışan sayısı</b>	<b>Çalışanların yüzdesi</b>
İşyeri hekimi	27 360	10 932	40,0
İGU, A Sınıfı	13 370	5 431	40,6
İGU, B Sınıfı	8 326	4 426	53,2
İGU, C Sınıfı	66 543	13 507	20,3
Diğer Sağlık Personeli	125 021(*)	2 271	1,8
Eğitici	3826	1621	42,4

(\*)"işyeri hemşiresi" olabilecek mevcut hemşire sayısı

Temmuz 2015 itibariyle, işyeri hekimleriyle toplamda 200 binden fazla, İGU'larla yaklaşık 250 bin sözleşme imzalanmıştır. Diğer sağlık personeli olarak görev yapabilecek kişi sayısı 125 bindir. İşyeri hekimleri, İGU ve diğer sağlık personeli ile imzalanan sözleşme sayıları Tablo 12.3'te yer almaktadır.

Tablo 12.3. İşyeri hekimleri, İGU'lar ve hemşirelerle imzalanan sözleşmelerin toplam sayısı (Temmuz 2015).

	<b>Kişisel sözleşme</b>	<b>OSGB ile sözleşme (*)</b>	<b>TSM ile sözleşme (**)</b>	<b>TOPLAM</b>
Hekim	41 028	183 946	861	<b>225 835</b>
İGU	57 831	186 124	310	<b>244 265</b>
A Sınıfı	19 992	55 308	134	75 434
B Sınıfı	13 264	50 796	20	64 080
C Sınıfı	24 575	80 020	156	104 751

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2015

\* OSGB: Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi

\*\* TSM: Toplum Sağlığı Merkezi Birimi



## 12.6. İş müfettişleri

Teftiş ve yaptırım konuları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkisindedir. Bakanlık içerisinde, danışma ve denetim birimlerinden biri olarak teftişten sorumlu bir başkanlık vardır. Müfettişler teknik ve sosyal grup olmak üzere iki ana gruptan oluşmaktadır. Sosyal gruptaki müfettişler, işyerinin yasal kayıtları, çalışanların temel kayıtları, personel hareketliliği ve dağılımı, sigorta kayıtları ve primler vs. gibi çalışma hayatına ilişkin genel hususların uygulanmasına yönelik denetim faaliyetlerini yürütmektedir. Genel bir bakışla, 1,6 milyon işyerinin denetimi için görevli 1005 iş müfettişi bulunmaktadır; bunların 587'si teknik, 418'i sosyal alanda görev yapmaktadır. İş müfettişleri ve teftiş sistemine ilişkin ayrıntılar 3. Bölüm'de yer almaktadır.

## 12.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları:

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü insan kaynağının neredeyse yarısını oluşturan İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca çalıştırılan kariyer meslek grubu personelidir. Mesleğe yarışma sınavı ile alınan İSG Uzman Yardımcıları 3 yıllık yetiştirme dönemleri sonunda hazırladıkları tezi savunduktan ve dil yeterliliğini geçtikten sonra yapılan yazılı ve sözlü sınavda başarılı olmaları durumunda İSG Uzmanı olabilmektedirler. İSG Uzmanları özellikle; İSG'ye ilişkin ulusal ve uluslararası mevzuatı takip ederek, yorumlamak ve gerektiğinde bunlara ilişkin özet ve eleştirileri kapsayan raporlar hazırlamakla görevlidirler. Genel Müdürlükte 2004 yılından beri istihdam edilen İSG Uzmanları, Türkiye'de son dönemde İSG'nin hem mevzuatının ILO sözleşmeleri, AB direktifleri gibi uluslararası normlarla uyumlaştırılması hem de sahada uygulamasının yapılması için çeşitli projelerin yürütülmesi konularında en büyük katkıyı sağlamışlardır. İSG Uzmanları; ayrıca İSG hizmeti sunan OSGB'lerin, bu alanda eğitim veren eğitim kurumlarının ve iş hijyeni ölçüm, test ve analizi hizmeti veren laboratuvarların yetkilendirilmesi ve denetimi iş ve işlemlerinde görev yapmaktadırlar.

## 13. İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI (İSG GÖSTERGELERİ)

### 13.1. İş kazaları ve meslek hastalıkları bildirimini

Çalışma yaşamına ilişkin iki temel gösterge işkazaları ve meslek hastalıklarıdır. Bu göstergeler ülkedeki iş sağlığı ve güvenliği koşullarının genel durumunun yanı sıra çalışan nüfusun sağlık durumunu da yansıtmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 sayılı, 2012 tarihli) uyarınca, işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutması ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na 3 iş günü içinde bildirmesi gerekmektedir. İşverenin işyerindeki ramak kala olayları da kayıt altına alması gerekmektedir. İşyeri hekimleri veya sağlık çalışanları, meslek hastalığı ön teşhisi koydukları çalışanları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularına sevk eder. Meslek hastalığı tanısı doğrulandığında yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularının 10 gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nu bilgilendirmesi gerekmektedir. Sağlık hizmeti sunucuları iş kazalarını da aynı süre içinde bildirmek durumundadır.

### 13.2. İş kazaları

Türkiye'de iş kazası oranları son 40 yıl içinde ciddi oranda düşüş göstermiştir. Fakat iş kazası oranı Türkiye'de hala yüksektir. Oranlar geçen yıllarda %1'in altına düşmüştür, ancak 2014 yılında son iş kazası sıklığı %1,58 olmuştur (Tablo 13.1, Şekil 13.1). İş kazalarının yaklaşık dörtte üçü (yüzde 75,8) gün içerisinde 08.00 - 18.00 saatleri arasında gerçekleşmektedir. Bu öngörülebilir bir durumdur çünkü insanların çoğu bu saatlerde işe gitmektedir ve işin büyük kısmı bu saatlerde yapılmaktadır.

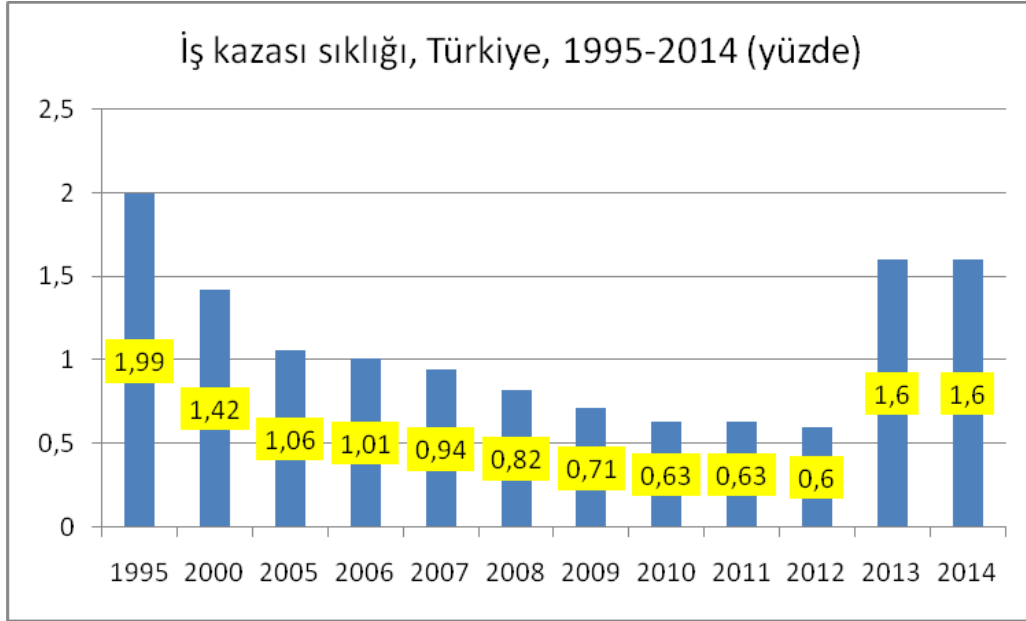
Tablo 13.1. İş kazaları, Türkiye, 1995-2014

Yıl	Çalışan sayısı x1000	İş kazası sayısı	100 çalışan başına iş kazası	Ölüm sayısı	Mortalite hızı * (yüzbinde)	Fatalite hızı ** (binde)
1995	4 411	87 960	1.99	919	20,8	10,4
2000	5 254	74 847	1.42	731	13,9	9,8
2005	6 919	73 923	1.06	1 048	15,1	14,2
2006	7 819	79 027	1.01	1 583	20,2	20,0
2007	8 505	80 602	0.94	1 043	12,3	12,9
2008	8 803	72 963	0.82	865	9,8	11,9
2009	9 030	64 316	0.71	1 171	13,0	18,2
2010	10 031	62 903	0.63	1 444	14,4	23,0
2011	11 031	69 227	0.63	1 700	15,4	24,6
2012	12 527	74 871	0.60	744	5,9	9,9
2013	11 940	191 389	1.60	1 360	11,4	7,1
2014	13 967	221 366	1.58	1 626	11,6	7,3

Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllıkları

\*Mortalite hızı kaza nedeni ile ölenlerin sayısının çalışanların sayısına oranıdır.

\*\*Fatalite hızı kaza nedeni ile ölenlerin sayısının kaza geçirenlerin sayısına oranıdır.



Şekil 13.1. İş kazası hızları, Türkiye, 1995-2014 \*

\* 2013 yılına kadar olan rakamlar resmi işlemleri tamamlanan kazaları ifade etmektedir. 2013 ve 2014 rakamları ise işlemlerin tamamlanmasından bağımsız olarak bildirilen kaza sayısını ifade etmektedir.

İş kazalarının yarısına yakını (%47,7) üretim, imalat, işleme ve depolama faaliyetleri sırasında gerçekleşmektedir (Tablo 13.2). Yaklaşık on kazadan biri kazı, inşaat, tamirat ve yıkım çalışmalarını sırasında meydana gelmektedir.

Tablo 13.2. Faaliyet alanına göre iş kazaları, Türkiye, 2014

Faaliyet alanı	Sayı	Yüzde
Üretim, imalat, işleme, depolama, ayrıntı belirtilmemiş	105 538	47,7
Kazı, inşaat, tamirat, yıkım, ayrıntı belirtilmemiş	19 177	8,7
Hareket, spor, sanatsal faaliyet, ayrıntı belirtilmemiş	6 672	3,1
İşletmeye ve/veya genel halka verilen hizmet; entelektüel faaliyet, ayrıntı belirtilmemiş	4 592	2,1
Tarım türü çalışma, ormancılık, bahçecilik, balık yetiştiriciliği, canlı hayvanlarla çalışma, ayrıntı belirtilmemiş	1 300	0,6

Bilgi yok	8 477	3,8
Yukarıdaki listede bulunmayan diğer çalışma süreçleri	71 248	32,2
<b>Toplam</b>	<b>221 366</b>	<b>100,0</b>

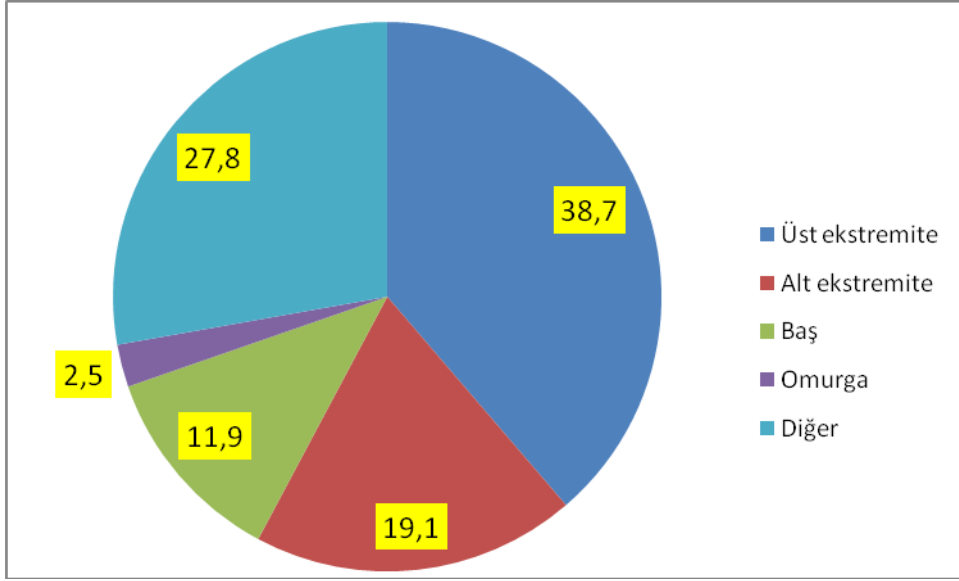
Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllığı, 2014

İş kazalarında yaralanmalar en fazla üst ve alt ekstremitelerde ve baş bölgesinde meydana gelmektedir. Kazaların %38,7'sinde üst ekstremiteler yaralanırken, bunu her beş kazadan biriyle alt ekstremiteler izlemektedir (Tablo 13.3, Şekil 13.2). Yaralanmaların yaklaşık yarısı (%45,7) yaralar ya da yüzeysel yaralanmalar halinde olmaktadır. Çıkık, burkulma ve incinmeler %14,3 ile ikinci sırada yer almaktadır (Tablo 13.4, Şekil 13.3).

Tablo 13.3. Bedenin yaralanan kısmına göre kazalar, Türkiye, 2014

<b>Bedenin yaralanan kısmı</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
Üst ekstremiteler, ayrıntı belirtilmemiş	85 566	38,7
Alt ekstremiteler, ayrıntı belirtilmemiş	42 223	19,1
Baş, ayrıntı belirtilmemiş	26 349	11,9
Omurga ve omur dahil olmak üzere sırt	5 615	2,5
Gövde ve organlar, ayrıntı belirtilmemiş	4 823	2,2
Tüm vücut ve birden çok bölge, ayrıntı belirtilmemiş	5 086	2,3
Omurga ve omur dahil olmak üzere boyun	1 393	0,6
Bedenin yukarıda belirtilmeyen diğer kısımları	39 298	17,8
Vücudun bir bölgesinin yaralanması, ayrıntı belirtilmemiş	11 013	5,0
<b>Total</b>	<b>221 366</b>	<b>100,0</b>

Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllığı, 2014



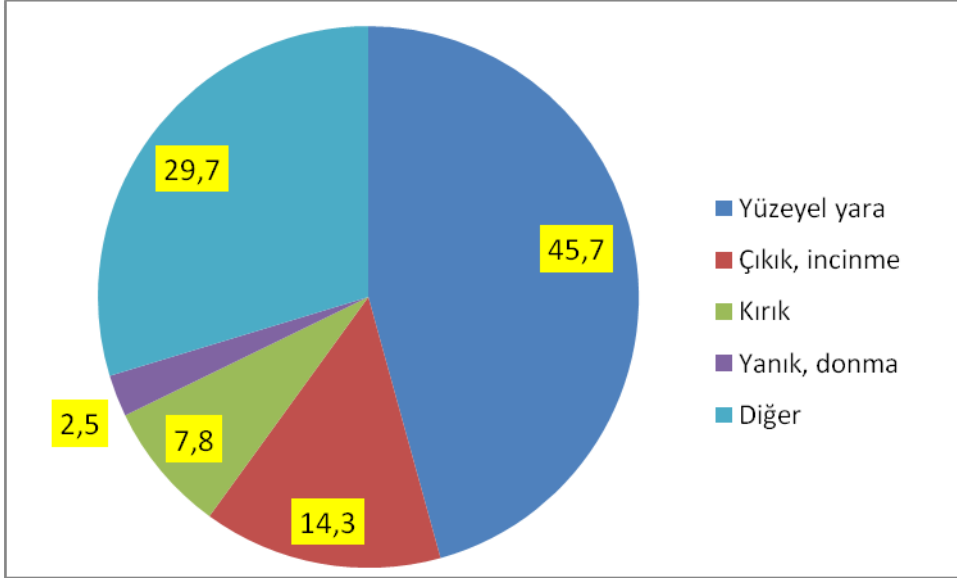
Şekil 13.2. İş kazalarında vücudun yaralanan bölgeleri, Türkiye, 2014

Tablo 13.4. Yaralanma türüne göre kazalar, Türkiye, 2014

Yaralanma türü	Sayı	Yüzde
Yara ve yüzeysel yaralanmalar	101 158	45,7
Çıkık, burkulma ve incinmeler	31 571	14,3
Kemik kırıkları	17 202	7,8
Yanık, haşlanma ve donma	5 626	2,5
Zehirlenme ve enfeksiyonlar	4 075	1,8
Darbe ve iç yaralanmalar	895	0,4
Travmatik amputasyonlar (uzuv kaybı)	570	0,3
Boğulma ve havasız kalma	41	0,0
Ses, titreşim ve basınç etkisi	144	0,1
Aşırı sıcaklık/soğukluk, ışık ve radyasyon etkisi	139	0,1
Şok	521	0,2
Çoklu yaralanmalar	1 338	0,6
Diğer başlıklarda belirtilmeyen diğer spesifik yaralanmalar	47 389	21,4

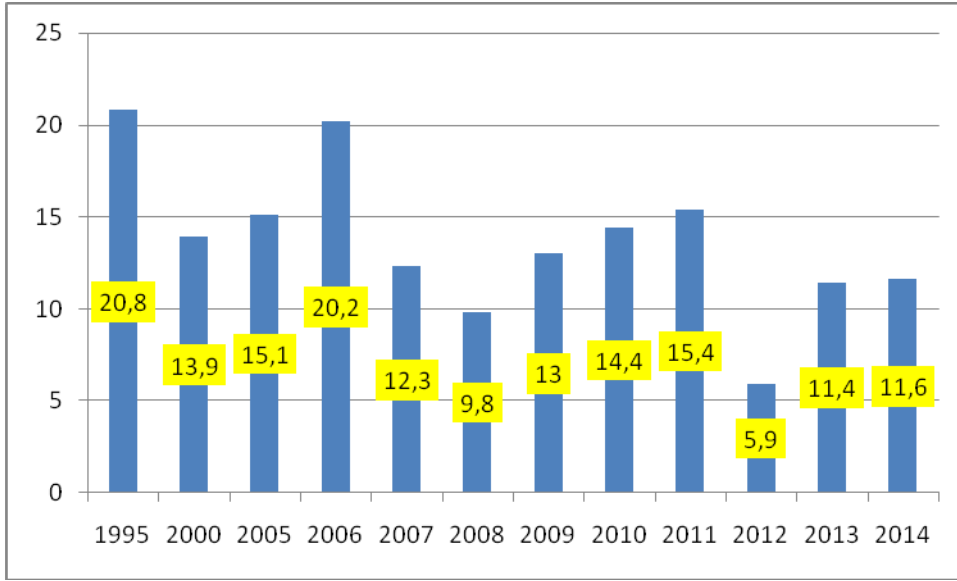
Bilinmeyen ya da türü belirtilmeyen yaralanmalar	10 697	4,8
<b>Toplam</b>	<b>221 366</b>	<b>100,0</b>

Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllığı, 2014



Şekil 13.3. Yaralanma türüne göre kazalar, Türkiye, 2014

Türkiye’de, ölümlle sonuçlanan iş kazaları Avrupa ülkelerine kıyasla daha sık meydana gelmektedir. 2014 yılında, 1626 çalışan (1589 erkek 37 kadın) kazalar nedeniyle hayatını kaybetmiştir, kaza mortalite oranı 100,000’de 11,6 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 13.1 ve Şekil 13.4). Kaza mortalite oranı, çoğu Avrupa ülkesinde 100,000’de 1 ila 6 arasında değişmektedir. Her ne kadar geçen yıllarda mortalite oranları 20 yıl öncesine göre daha az olsa da, bu oranlarda anlamlı bir trend gözlenmemiştir.



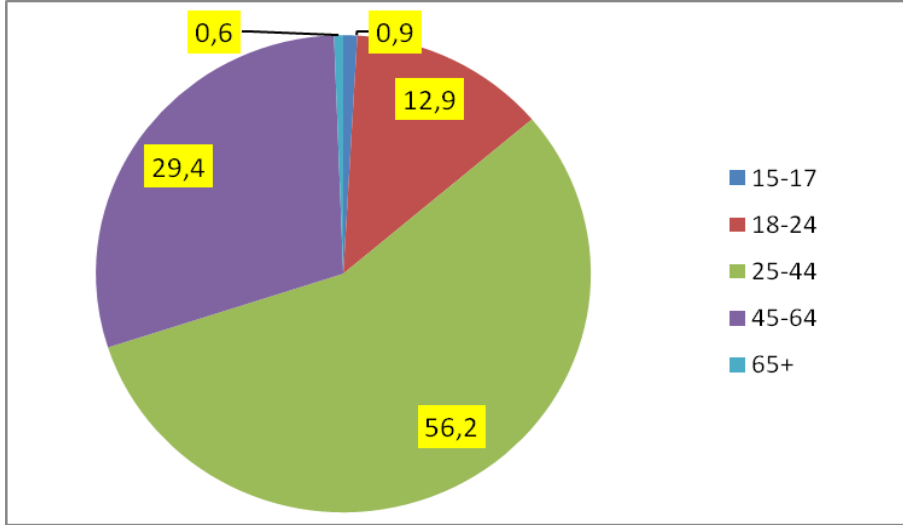
Şekil 13.4. İş kazası mortalite hızları, Türkiye 1995-2014 (100 000 işçide) (Mortalite hızı kaza nedeni ile ölenlerin sayısının çalışanların sayısına oranıdır)

Ölümlerle sonuçlanan iş kazalarının yarısından fazlası (%56,2) 25-44 yaş gruplarında gerçekleşmektedir (Tablo 13.5, Şekil 13.5). Meslek gruplarına göre, ölümlerle sonuçlanan kazaların yarısından fazlası (%60,7) vasıfsız işçilerde görülmektedir (973 erkek 14 kadın). Diğer mesleklere bakıldığında, makine operatörleri (265 ölüm), zanaatkar (143 ölüm), hizmet sektörü ve satış elemanları (95 ölüm) önemli gruplar olarak görülmektedir. Ölümlerle sonuçlanan iş kazaları arasında, 521 (%38,3) ölüm inşaat sektöründe, 382 (%23,5) ölüm maden sektöründe, 230 (%14,1) ölüm çeşitli ürünlerin imalatında ve 211 (%13) ölüm de ulaştırma gerçekleşmiştir (Tablo 13.6). Ölümlerle sonuçlanan kazaların yaklaşık beşte biri (18,9%) üç büyük şehirde meydana gelmiştir: İstanbul: 243, Ankara: 107 ve İzmir: 64 ölüm.

Tablo 13.5. Yaş gruplarına göre ölümlerle sonuçlanan iş kazaları, Türkiye, 2014

Yaş grupları	Ölüm sayısı	Yüzde
15-17	15	0,9%
18-24	210	12,9%
25-34	443	27,3%
35-44	470	28,9%
45-54	347	21,3%
55-64	132	8,1%
65+	9	0,6%
<b>Toplam</b>	<b>1626</b>	<b>100,0%</b>

Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllığı, 2014



Şekil 13.5. İş kazası sonucu ölümlerin yaş gruplarına dağılımı, Türkiye, 2014

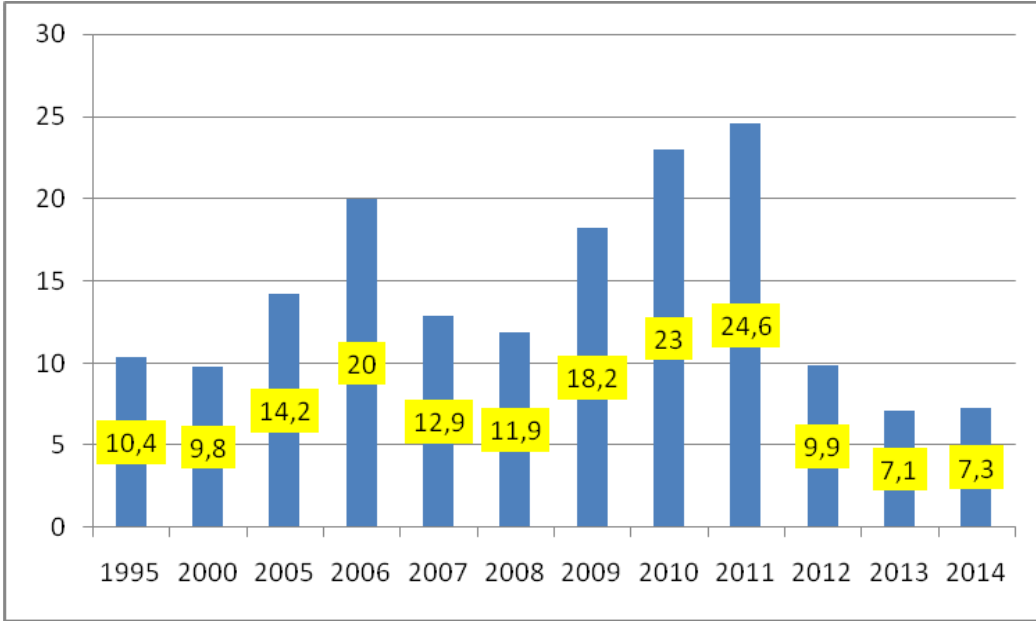
Tablo 13.6. Ekonomik faaliyete göre ölümlerle sonuçlanan iş kazaları, Türkiye, 2014

Ekonomik faaliyet	Ölüm sayısı	Yüzde
İnşaat	501	30,8
Üretim	230	14,1
Ulaştırma	211	13,0
Madencilik	382	23,5
Diğer	302	18,6
<b>Toplam</b>	<b>1626</b>	<b>100,0</b>

*Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllığı, 2014*

Her ne kadar iş kazası oranlarında bir düşme eğilimi gözlenirse de, iş kazalarından kaynaklanan mortalite ve fatalite hızlarında bu tarz bir düşüş görülmemektedir. Hatta fatalite hızlarında 2012'den önce bir artış eğilimi görülmüştür (Şekil 13.6).

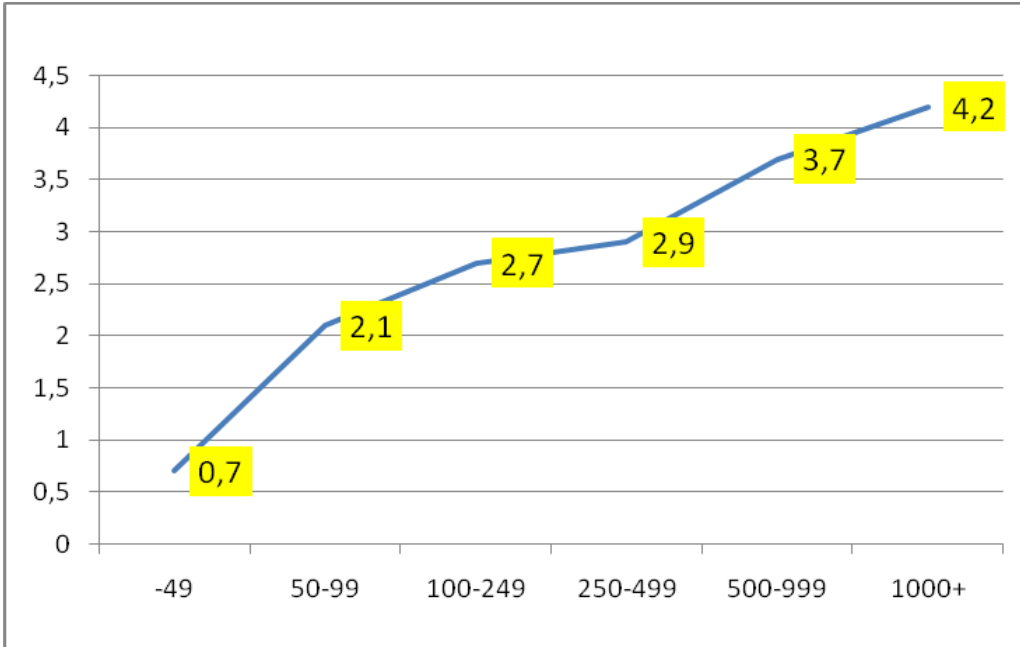




Şekil 13.6. İş kazaları fatalite hızları, Türkiye 1995-2014 (yüzbinde)

(Fatalite hızı gerçekleşen ölümlerin kaza sayısına bölünmesiyle ortaya çıkan oranı ifade etmektedir)

İş kazası sıklığı işyeri büyüklüğüne göre değerlendirildiğinde iş kazası sıklığının işyerinde çalışan sayısı arttıkça daha fazla olduğu görülmektedir (Şekil 13.7). Elliden az çalışanın olduğu işletmelerde yıllık kazası sıklığı yüzde 0,7 iken 1000 ve daha çok çalışanın olduğu işyerlerinde kaza sıklığı yüzde 4,2'ye yükselmektedir.



Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllığı, 2014

Şekil 13.7. İşyeri büyüklüğüne göre iş kazası sıklığı, Türkiye, 2014 (yüzde)

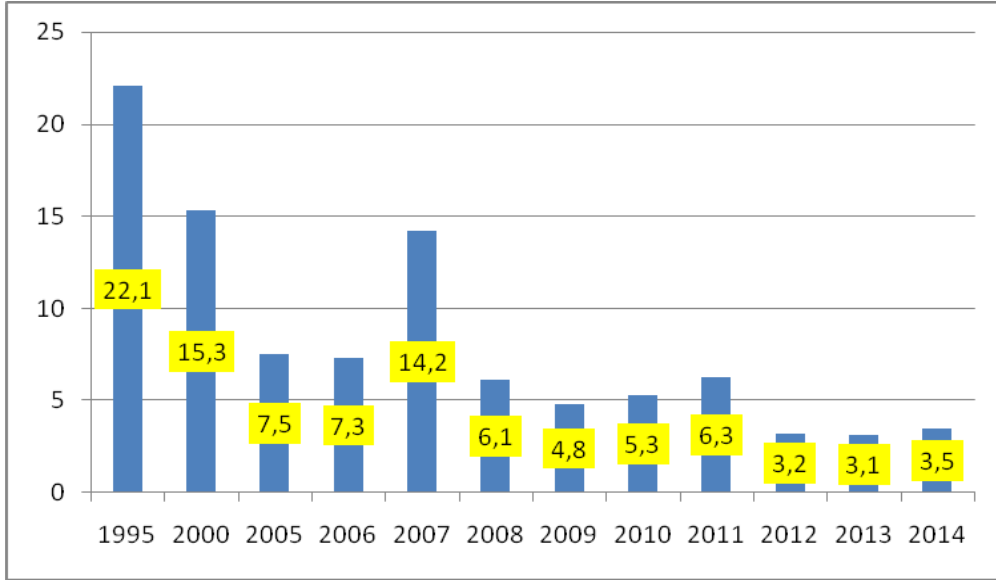
### 13.3. Meslek hastalıkları

Türkiye’de meslek hastalıklarının sayısı beklentilerin çok altında olagelmıştır. Meslek hastalıklarına dair dünyadaki oranlara bakıldığında (bin işçide 4-12) meslek hastalıklarında yıllık rakam 50-140 bin arasında olabilir. Fakat her yıl yalnızca birkaç yüz meslek hastalığı vakası bildirilmektedir. Ayrıca, meslek hastalıklarının sıklığı da geçen yıllarda düşüş göstermiştir (Tablo 13.7, Şekil 13.8). 2008 yılından önce meslek hastalığı sıklığı 100 000 işçide 15-22 arasındayken daha sonra 100 000 işçide 5’in de altına düşmüştür. 2014 yılında kimse meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmemiştir.

Tablo 13.7. Meslek hastalıkları sayısı ve sıklığı, Türkiye, 1995-2014

Yıl	Çalışan sayısı x1000	Meslek hastalığı sayısı	100 000 çalışanda görülen meslek hastalığı
1995	4 411	975	22,1
2000	5 254	803	15,3
2005	6 919	519	7,5
2006	7 819	574	7,3
2007	8 505	1208	14,2
2008	8 803	539	6,1
2009	9 030	429	4,8
2010	10 031	533	5,3
2011	11 031	697	6,3
2012	12 527	395	3,2
2013	11 940	371	3,1
2014	13 136	494	3,5

*Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllıkları*



Şekil 13.8. Meslek hastalığı sıklığı, Türkiye, 1995-2014 (yüzbinde)

Meslek hastalıkları çoğunlukla erkeklerde görülmektedir. 2014 yılında, 494 meslek hastalığı vakasından 470'i erkeklerde görülürken yalnızca 24'ü kadınlarda görülmüştür. Meslek hastalıklarının türüne bakıldığında, en sık görülen hastalıklar toz maruziyeti kaynaklı pnömokonyoz (101 vaka, %20.4) ve gürültü maruziyeti kaynaklı işitme kaybıdır (24 vaka, %4.9). 230 vakada, hastalık teşhisi işçinin emekli olmasından sonra konulmuştur, bu nedenle kesin teşhis kaydedilmemiştir. 2014 yılında, meslek hastalıklarının çoğu temel işlerde, zanaat ve ilgili ticari faaliyetlerde bulunan kişilerde görülmüştür (Tablo 13.8).

Tablo 13.8. Meslek gruplarına göre meslek hastalıkları, 2014

Meslek	Sayı	Yüzde
Fabrika ve makine operatörleri ve montajcılar	59	11,9
Zanaat ve ilgili ticari faaliyet	40	8,1
Belirtilmemiş temel düzey işler	117	23,7
Sigortanın sona ermesinin ardından teşhis edilen meslek hastalığı sayısı	230	46,6
Diğer meslekler	48	9,7
<b>Toplam</b>	<b>494</b>	<b>100,0</b>

Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllığı, 2014

494 meslek hastalığından 230'unda, hastalık ancak işçinin emekliliğinden sonra tespit edildiği için hiçbir klinik teşhis konulamamıştır. Meslek hastalıklarından 85 vaka meslek hastalığı listesinde yer almayan hastalıklardır. Geriye kalan grupta, 115 solunum yolu hastalığı teşhis edilmiştir ve bunların

16'sı kömür işçilerinde görülen pnömokonyoz, 82'si ise silikozdur. 24 kişide gürültü maruziyeti kaynaklı işitme kaybı, 23 kişide kas iskelet sistemi rahatsızlığı, 6 kişide deri rahatsızlığı, ve 7 kişide sinir sistemi hastalıkları teşhis edilmiştir. (Tablo 13.9).

Tablo 13.9. Meslek hastalıklarının tanıları , Türkiye, 2014

Meslek hastalığı	Sayı	Yüzde
Solunum yolu hastalıkları	115	23,3
İşitme kaybı	24	4,9
Kas iskelet sistemi rahatsızlıkları	23	4,7
Deri hastalıkları	6	1,2
Diğer hastalıklar	11	2,2
Meslek hastalıkları listesinde bulunmayanlar	85	17,2
Sigorta bitiminden sonra teşhis edilenler	230	46,5
<b>Toplam</b>	<b>494</b>	<b>100,0</b>

*Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllığı, 2014*

Bildirilen meslek hastalıklarının sayısının yetersiz olması nedeniyle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı arasında daha fazla meslek hastalığı vakasına ulaşabilmek amacıyla 2010 yılında bir protokol imzalanmıştır. Proje, sağlık çalışanları arasında hastalarının mesleğine dair daha fazla bilgi edinme konusunda farkındalığın artırılması amacıyla başlatılmıştır. Proje kapsamında devlet üniversitesi hastanelerinin ve Sağlık Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Hastanelerinin yetkilendirilmesiyle meslek hastalığı teşhisi koyma yetkisine sahip hastane sayısı artırılmıştır. 2015 yılı ortası itibarıyla, toplamda 168 hastane meslek hastalığı klinik teşhisi koyabilmektedir, bunlar 49 devlet üniversitesi hastanesi, 119 Sağlık Bakanlığı hastanesinden oluşmaktadır. Bu hastaneler vakaları tazminat konusunda nihai kararın verilmesi amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu'na göndermektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre (6331 sayılı, 2012 tarihli), meslek hastalığının nihai teşhisi ve nihai kararı Sosyal Güvenlik Kurumu'nca verilmektedir. Meslek hastalıklarının bildirilmesine ilişkin mevcut uygulama sayesinde meslek hastalığına ilişkin kurumu bilgilendirmek açısından daha geniş imkanlar bulunmaktadır. Bir sağlık kuruluşunda çalışan her doktor (işyeri hekimi, birinci basamakta hizmet veren doktorlar, hastane doktoru, vs.) yetkilendirilmiş hastaneler vasıtasıyla Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimde bulunabilirler. Hatta kişi kendisi de (çalışan veya emekli) doğrudan meslek hastalığı şüphesiyle kuruma başvuru yapabilmektedir. Başvuru değerlendirme için yetkili hastanelerden birine iletilir. Nihai teşhis ve tazminat konuları Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yetki ve sorumluluk alanına girmektedir.

Projenin ilk üç aşamasının bir parçası olarak, 2011, 2012 ve 2013 yıllarında hekimler ve sosyal taraflar arasında farkındalığın artırılması amacıyla seminerler düzenlenmiştir. Projenin 2015 yılında tamamlanıp pilot uygulamaya geçilmesi planlanmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından derlenen istatistiklere ek olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2013 yılında toplamda 42 360 hane kapsayan "İş Kazaları ve İşle İlgili Sağlık Sorunları" anketi düzenlemiştir. Son 12 aylık dönem içerisinde, bu hanelerde çalışanların %2,3'ü bir iş kazası geçirmiş, %2,1'i işle ilgili bir sağlık sorunu yaşamıştır. (*İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Ulusal Politika Belgesi ve Eylem Planı (No. III), 2014-2018*)

## 14. İŞÇİ VE İŞVEREN ÖRGÜTLERİNİN POLİTİKA VE PROGRAMLARI

Çalışma hayatındaki “üç taraflı yaklaşım”da, işçi ve işverenler iki önemli tarafı oluşturmaktadır, üçüncü taraf ise hükümettir. İşyerlerinde işçi ve işverenler aynı ortamı paylaşmaktadır, hükümet ise işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, yani çalışma hayatında huzurun tesis edilmesi için görev ve sorumlulukları belirleyen yasal düzenlemeleri gerçekleştirmektedir.

### 14.1. İşveren örgütleri

İşveren tarafı bir devlet kurumu ya da özel sektör temsilcisi olabilir. Özel sektörden en bilinen işveren örgütü “Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’dur” (TİSK). Özel sektördeki işverenlerin Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), TOBB, TESK gibi başka örgütleri de vardır ancak iş sağlığı ve güvenliği konularında en çok faaliyet göstereni TİSK’dir.

#### 14.1.1 Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ([tisk.org.tr](http://tisk.org.tr))

TİSK 1962 yılında çimento sanayi, deri endüstrisi, tekstil sanayi, ilaç sanayi ve petrokimya sanayi gibi çeşitli alanlardan 20 işveren örgütünü temsil eden tek işveren örgütü olarak kurulmuştur. Üye işveren örgütleri yaklaşık 10 bin işyerinde 1,2 milyondan fazla işçi istihdam etmektedir. TİSK işveren dünyasını Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, Tozla Mücadele Komisyonu, Tehlike Sınıflarını Belirleme Komisyonu, Kişisel Koruyucu Donanım Teknik Komitesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu gibi yapılarda temsil etmektedir.

Üye örgütler iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesine çeşitli ulusal ve uluslararası platformlar vasıtasıyla katkı vermektedir. Örneğin Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) İSG yönetim sistemlerinin geliştirilmesinde öncü rol oynamıştır. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) üyelerine mali destek sağlamaktadır ve MESS tarafından kurulan MESS Eğitim Vakfı aracılığıyla eğitim faaliyetleri düzenlemektedir. İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası da sendika tarafından kurulan ve sendikayla bağlantılı olan Türkiye İnşaat ve Tesisat İşçileri Eğitim Vakfı’nca kurulan Türkiye Eğitim Şantiyesi vasıtasıyla iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermektedir.

TİSK çalışma hayatı, iş sağlığı ve güvenliği ile Toplu Sözleşme görüşmeleri gibi konulara ilişkin mevzuat süreçlerine aktif olarak katılmaktadır. TİSK’in başlıca görevi Türkiye’deki işverenlere iş sağlığı ve güvenliği konularına dair savunuculuk ve rehberlik hizmetleri sağlamaktır. İş sağlığı ve güvenliği konularına TİSK’in yayınlarında geniş yer verilmektedir: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Çalışma Hayatı İstatistikleri gibi..

TİSK merkezinde özel olarak iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu bir organizasyon yoktur ancak birkaç üye sendikada İSG ile ilgili yapılar bulunmaktadır.

#### 14.1.2. Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) ([tusiad.org.tr](http://tusiad.org.tr))

TÜSİAD özel işletmeler vasıtasıyla kamu refahının artırılması amacıyla 1971 yılında bağımsız bir sivil toplum kuruluşu olarak kurulmuştur. TÜSİAD çalışma hayatını düzenleyen mevzuat hakkında yorumlar yapmaktadır ve hükümete tavsiyelerde bulunmaktadır. TÜSİAD Türkiye’nin önde gelen sanayi ve hizmet sektörü işletmelerinin üst düzey yöneticilerinden oluşmaktadır.

#### 14.1.3. Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) ([tesk.org.tr](http://tesk.org.tr))

TESK 1964 yılında kurulmuş, hizmet ve imalat sektörlerinde çalışan yaklaşık 1,9 milyon esnaf ve sanatkarı temsil eden en üst meslek örgütü olarak 2005’te yeniden yapılandırılmıştır. Konfederasyonun esnaf ve sanatkarlara, küçük işyeri çalışanları ve işverenlerine mesleki eğitim sağlayan Mesleki Eğitim ve Teknoloji Merkezi (METEM) bulunmaktadır. Bu eğitim programlarında iş sağlığı ve güvenliği konularının da gündeme gelmesi muhtemeldir.

#### 14.1.4. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) (tobb.org.tr)

TOBB Türk girişimcilere, özellikle de küçük ve orta ölçekli işletmelere liderlik ve rehberlik yapma amacıyla 1950 yılında kurulmuştur. TOBB'a ilişkin daha ayrıntılı bilgi Bölüm 2.8'de yer almaktadır.

### 14.2. İşçi örgütleri

#### 14.2.1. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) (turkis.org.tr)

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) 1952 yılında ulusal çaptaki ilk sendika örgütü olarak kurulmuştur ve bünyesinde en fazla sayıda üye barındıran örgüt olarak 33 sendikaya bağlı toplam 842 322 üyeyi kapsamaktadır. Türk-İş sendikaların çalışan nüfusun hak ve menfaatlerinin korunması için var olduğu inancındadır. Bu nedenle Türk-İş iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının hazırlanmasına ve uygulanmasına aktif katılım sağlamaktadır. Türk-İş'e göre, iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi ve güvenli davranışların yerleşmesi için mevzuat kadar işçi ve işverenlerin eğitilmesi de hayati önem taşımaktadır. Türk-İş bu amaçla üyelerine yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitim programları düzenlemektedir. Bu programların bazıları üniversiteler ya da ÇASGEM gibi kurumlarla işbirliği içinde düzenlenmektedir. TÜRK-İŞ'in iş sağlığı ve güvenliği birimi vardır, ve bu birimde bir profesyonel çalışmaktadır.

#### 14.2.2. Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) (hakis.org.tr)

Hak-İş 1976 yılında kurulmuştur, 20 sendika ve 385 065 üyesi vardır. Hak-İş ulusal (Ekonomik ve Sosyal Komite, Sosyal Güvenlik Danışma Kurulu, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, Ulusal Genç İstihdamı Programı, vs.) ve uluslararası (ILO Genel Kurulu) organizasyonların üyesidir. İş sağlığı ve güvenliği Hak-İş'in ilgi alanına giren başlıca konulardan biridir.

#### 14.2.3. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) (disk.org.tr)

DİSK 1967 yılında kurulmuştur ve 20 bağlı sendika ile birlikte toplam 143 233 üyeye sahiptir. DİSK kendisini siyasi olarak aşırı sol sendika konfederasyonu olarak tanımlamaktadır. DİSK politikaları daha ziyade kabul edilebilir ve insani şartlarda çalışma hakkı ile çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması üzerine odaklanmaktadır. DİSK Araştırma Enstitüsü çocuk işçiliği üzerine bir rapor yayınlamıştır ve raporda çocukların uzun saatler boyunca çalıştırıldıklarına ve çocuk işçiliği adı altında sömürdüklerine ilişkin endişelerine yer vermişlerdir.

Temmuz 2015 itibariyle konfederasyonlara bağlı sendika ve üye sayıları Tablo 14.1'de görülmektedir.

Tablo 14.1. İşçi sendikaları ve üye sayıları, Türkiye, Temmuz 2015

Konfederasyon	Üye sendika sayısı	Üye sayısı
Türk-İş	33	842 322
Hak-İş	20	385 065
DİSK	20	143 233
Aksiyon-İş	85	27 384
Tüm-İş	5	117
Bağımsız	76	30 935
<b>Toplam</b>	<b>162</b>	<b>1 429 056</b>

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Temmuz 2015

Ayrıca kamu çalışanları için yeni kurulan sendikalar da mevcuttur: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Kamu-Sen, 1992), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK, 1995) ve Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen, 1995). Temmuz 2011 itibarıyla, 1,9 milyon kamu çalışanından toplam 1,2 milyonu sendikalara kaydolmuştur, sendikalaşma oranı %64'tür.

#### 14.2.4. Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Kamu Sen) (kamusen.org.tr)

Kamu Sen 1992 yılında ilk kamu çalışanları birliği olarak kurulmuştur ve 450 bin kamu çalışanını temsil etmektedir. 12 kamu çalışanı sendikasıyla oluşan bir konfederasyondur. Kamu Sen'in amacı sosyal, ekonomik ve mesleki hakların korunması ve geliştirilmesi, üye sendikalar arasında işbirliği ve koordinasyonun sağlanması olarak belirlenmiştir. Kamu Sen pek çok kitap yayınlamıştır: Sosyal Güvenlik Reformu Raporu, Sendika Temsilcisinin El Kitabı, vs.

#### 14.2.5. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) (kesk.org.tr)

Konfederasyon 1995 yılında 11 sendikanın katılımıyla kurulmuştur ve 236,203 üyesi bulunmaktadır. KESK, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'na üyedir. KESK çalışma hayatının çeşitli unsurlarına ilişkin açıklamalar yayınlamaktadır ve özellikle çalışan kadınların sorunlarına ilgi göstermektedir.

#### 14.2.6. Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) (memursen.org.tr)

Memur-Sen 1995 yılında üyelerinin ulusal ve uluslararası mevzuattan kaynaklanan ekonomik, sosyal ve demokratik haklarının korunması ve geliştirilmesi misyonuyla kurulmuştur. Memur-Sen görevleri arasında konferans, seminer ve panel gibi eğitim programlarının düzenlenmesi de yer almaktadır. Konfederasyon çatısı altında 12 üye sendika bulunmaktadır ve 836 505 üyesi vardır. Memur-Sen'in Kamu Hizmetlerinde Sosyal Politika ve Memur-Sen Bülteni gibi çeşitli yayınları mevcuttur.

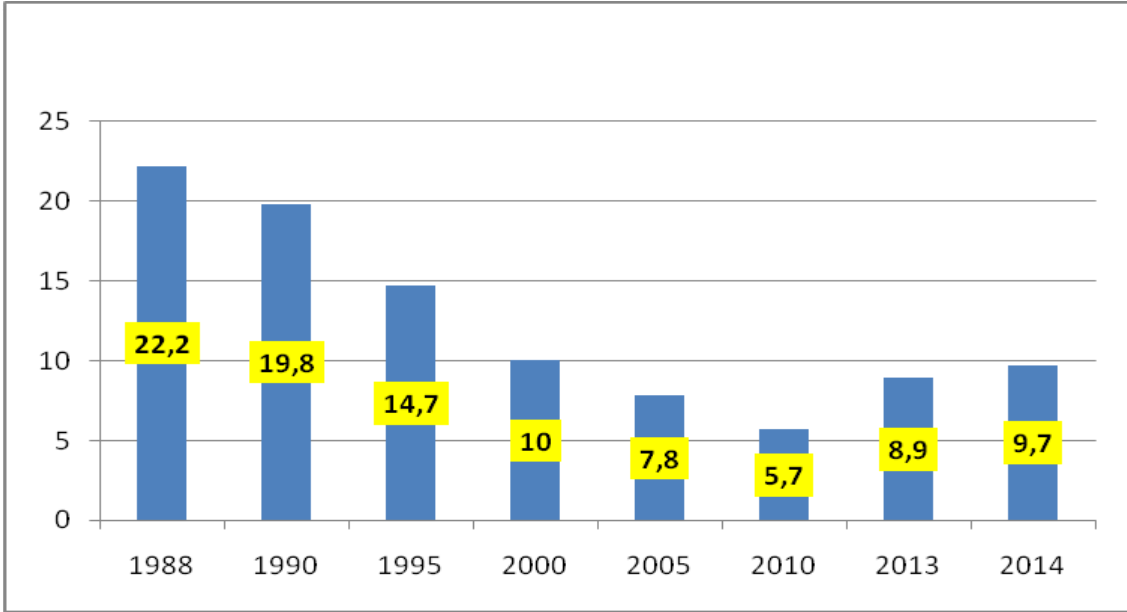
1980'lere kadar, çoğunlukla kamu sektöründe olmak üzere çalışanların yarısından fazlası sendikalara üye olmuştur. Son 30 yılda, sendikalaşma oranında yaklaşık yüzde 10'a kadar azalma eğilimi görülmüştür (Tablo 14.2 ve Şekil 14.1).

Tablo 14.2. Türkiye'de sendikalaşma, 1988-2014

Yıl	Çalışan sayısı (x1000)	Sendikalaşma (%)
1988	7.170	22,2
1990	7.224	19,8
1995	8 551	14,7
2000	10 485	10,0
2005	11 436	7,8
2010	13 762	5,7
2013 (Temmuz)	11 629	8,9
2014 (Temmuz)	12 287	9,7

Çalışma İstatistikleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı





Şekil 14.1. Türkiye’de sendikalaşma, 1988-2014

*Çalışma İstatistikleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*

## 15. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN DÜZENLİ YAPILAN VE DEVAM EDEN FAALİYETLER

### 15.1. Hükümet tarafından düzenlenen bilimsel toplantılar ve faaliyetler

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1987 yılından beri her yıl “İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası” faaliyetleri düzenlemektedir. Bu faaliyetlerin özünde üç taraflı katılım çok önemli yer tutmaktadır; açılış töreninde tüm işçi ve işveren örgütlerinin başkanları konuşma yapmaktadır ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı İSG haftası faaliyetlerinin açılışını yapmaktadır. Son yıllarda hafta çerçevesindeki faaliyetler dönüşümlü olarak bir yıl “ulusal” ve bir yıl “uluslararası konferanslar” şeklinde düzenlenmektedir.
- Sağlık Bakanlığı’nda Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Daire Başkanlığı’nın kurulmasından sonra, Müdürlük bir iş sağlığı ve güvenliği sempozyumu düzenlemiştir.
- Bazı üniversiteler sempozyum, çalıştay ya da konferans şeklinde çeşitli toplantılar organize etmektedir.

### 15.2. Ulusal bilinçlendirme kampanyaları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu konuda uluslararası işbirliğiyle pek çok proje yürütmüştür. Örneklerden bazıları şunlardır:

- İşyerinde Sağlık, Çevre ve Güvenlik Yönetimi Programı, 2002-2003 (HESME Projesi): İşyerlerinde sağlık, çevre ve güvenlik treni: Geleneksel bir “buharlı” tren ülkeyi batıdan doğuya gezerek iki yıl içinde şehir şehir dolaşmıştır. Proje Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ile işbirliği içinde yürütülmüştür. İş sağlığı ve güvenliği, çevrenin korunması konularında halk arasında bilinç artırmak için konferanslar düzenlenmiştir. Üniversite ve bakanlıktan konuşmacılar konunun önemine işaret eden bilgi vermişlerdir.
- Bölgesel Farkındalık Arttırma Seminerleri, 2004-2006 (İSAG Projesi): Özellikle KOBİ’lerde işçi ve işverenler arasında farkındalık artırılmasını ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin geliştirilmesini amaçlayan AB Projesi. 10 ilde ve Ankara’da biz dizi seminer yapılmıştır. Seminerler Ankara’da başlamış ve İstanbul’da tamamlanmıştır. Seminer yer ve tarihleri şöyledir: Ankara (18 Mart 2005), Bursa (22 Mart 2005), İzmir (24 Mart 2005), Adana (18 Nisan 2005), G.Antep (20 Nisan 2005), Malatya (22 April 2005), Samsun (12 Mayıs 2005), Konya (24 Mayıs 2005), Kayseri (26 Mayıs 2005), Kocaeli (24 Haziran 2005), ve İstanbul (29 Haziran 2005).
- Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi (İSGİP Projesi, Ocak 2010 – Şubat 2012): Proje çerçevesinde metal, inşaat ve madencilik sektöründe faaliyet gösteren KOBİ’lere odaklanılmıştır ve her sektörden 10 ila 250 çalışana ulaşılması amaçlanmıştır. Projenin amacı KOBİ’ler için bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi modeli geliştirilmesi, dolayısıyla işyerlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği konularında bilinç artırılması ve Türkiye’de ilgili AB müktesebatının uygulanmasını sağlanmasıdır.

### 15.3. İşçi ve işveren örgütleri faaliyetleri

İşçi ve işveren örgütleri birbirleriyle veya devlet kurumlarıyla işbirliği halinde ya da bağımsız olarak pek çok eğitim öğretim faaliyeti düzenlemektedir. İşçi ve işveren örgütlerinin çeşitli illerde eğitim öğretim merkezleri mevcuttur; dolayısıyla her iki taraf da çalışma hayatı, iş sağlığı ve güvenliği konularında programlar düzenlemektedir. Komşu ülkelerden gelen yabancı katılımcılar için de kimi zaman eğitim öğretim programları düzenlenmiştir. Faaliyetlerden bazı örnekler aşağıda yer almaktadır:

- **Milli Eğitim Bakanlığı'yla eğitim öğretim konusunda işbirliği:** İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı uyarınca, tehlikeli ve çok tehlikeli meslek gruplarında çalışan işçilerin işe başlamadan önce yetkinliklerini gösteren bir belge almaları gerekmektedir. 2010 yılında TİSK ve Milli Eğitim Bakanlığı tehlikeli meslek gruplarında işçilerin eğitilmesine yönelik bir protokol imzalamışlardır.
- **Türkiye İş Kurumu'yla (İŞKUR) eğitim öğretim konusunda işbirliği:** TİSK ve İŞKUR arasında GAN (Global Apprenticeship Network, 2013) Projesi protokolü imzalandı. Projenin amacı işçileri iş başında eğitmektir.
- **İnşaat işlerinde sıfır iş kazası projesi (2004-2005):** İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES, intes.com.tr), Yol Yapı İnşaat İşçileri Sendikası (YOL-İŞ) ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) arasında inşaat sektöründe çalışan işçiler ve İGU'lara yönelik eğitim ve öğretim programı düzenlenmesine yönelik bir proje protokolü imzalanmıştır. 120 saatlik teorik ve pratik eğitim programına toplamda 218 işçi ve 71 işsiz katılmıştır.
- **İşsiz gençler için yeni ufuklar projesi (2004-2005):** İNTES, YOL-İŞ ve İŞKUR işbirliğinde, işsiz gençlerin işe yerleştirilmeleri amacıyla eğitim öğretim programları düzenlenmiştir.

#### 15.4. Diğer STK faaliyetleri

- Hem Türk Tabipleri Birliği (TTB) hem de Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) iş sağlığı ve güvenliği alanında sempozyum ve kongreler düzenlemektedir. TMMOB çatısı altındaki Makine Mühendisleri Odası iki yılda bir düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği kongresi düzenlemektedir. Yine benzer şekilde, diğer mühendis odaları da (maden mühendisleri, inşaat mühendisleri, fizik mühendisleri, ziraat mühendisleri, jeoloji mühendisleri, vs.) çeşitli konularda sempozyum ve kongre şeklinde bilimsel toplantılar ve eğitim kursları organize etmektedir.
- TTB sağlık çalışanları ve maden işçileri gibi farklı alanlarda iki üç yıllık aralıklarla sempozyum ve kongreler organize etmektedir.

#### 15.5. Belgelendirme programları

Çoğunluğu Ankara ve İstanbul'da bulunan pek çok özel kuruluş tarafından iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri üzerine belgelendirme programları düzenlenmektedir: ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18001 ve benzeri belgelendirme programlarının akreditasyonu Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından yapılmaktadır.

## 16. ULUSLARARASI İŞBİRLİĞİ

Türkiye ILO, DSÖ, AB, UNEP, UNDP ve diğer pek çok diğer uluslararası örgütle işbirliği halinde uluslararası faaliyetlere evsahipliği yapmaktadır. Ayrıca, sendikaların ve işveren örgütlerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında uluslararası örgütlerle bağlantıları vardır ve ortak işbirlikleri yapmaktadırlar. Uluslararası işbirliklerinin en bilinen örneklerinden bazıları şunlardır:

- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş sağlığı ve güvenliği alanında uluslararası işbirliği konusunda önde gelmektedir. Türkiye 1932 yılından bu yana ILO'nun üyesidir. Türkiye Birleşmiş Milletler üyeliğinin öncesinde ILO Konferanslarına gözlemci statüsüyle katılmaktaydı, sonrasında 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne üye olunca ILO'ya da üye olmuştur. Türkiye Yıllık ILO Konferanslarına üç taraflı yaklaşımıyla katılmaktadır. Türkiye 8'i doğrudan iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olan 59 ILO Sözleşmesi'ni onaylamıştır (C.81, C.115, C.152, C.155, C.161, C.167, C.176, ve C.187 sayılı sözleşmeler) (<http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/about/conventions.htm>)
- ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Teknik Destek Projesi: Geçen sene gerçekleşen trajik maden kazasının ardından, ILO ve Türkiye'deki üçlü yapının tarafları, özellikle madencilik ve inşaat sektöründe İSG'nin iyileştirilmesi için Üç Taraflı Yol Haritasının geliştirilmesi amacıyla bir işbirliği süreci başlatmışlardır. Bu sürecin bir adımı olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ILO tarafından Ekim 2014'te ulusal üç taraflı toplantı düzenlenmiştir. ([http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/areas/ta\\_project\\_on occupational safety and health kicks off.htm](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/areas/ta_project_on_occupational_safety_and_health_kicks_off.htm))
- Çocuk işçiliği dünyada olduğu gibi Türkiye'de de endişe kaynağıdır. Türkiye IPEC (Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı) Programını ilk uygulayan ülkelerden biridir. KOBİ'lerde IPEC Programının bir parçası olarak mobilya imalatı gibi pek çok proje uygulanmıştır. Başarılı uygulamaların ardından, Türkiye çocuk işçiliğinin daha kötü olduğu diğer ülkelere rehberlik etmiştir. Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması için Türkiye diğer uluslararası örgütlerle işbirliği yapmıştır: DSÖ, UNICEF, UNDP, Dünya Bankası, FAO ve UNFPA.
- ILO işbirliğiyle 2006 yılında İstanbul'da "Küreselleşme Karşısında İstihdam Stratejileri" konulu uluslararası bir toplantı yapılmıştır.
- Başka teknik işbirliği projeleri de mevcuttur; Türkiye'nin Tekstil Sektöründe KOBİ'ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması BM Ortak Programı, Denetleme ve Belgelendirme Araştırması ve ILO/EU Tekstil Eğitim Projesi. (<http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/areas/other.htm>)
- DSÖ/Avrupa ve Sağlık Bakanlığı arasında 2010-2011 yılları için imzalanan İki Yıllık İşbirliği Anlaşması kapsamında temel iş sağlığı hizmetleri de dahil olmak üzere birinci basamak sağlık hizmetlerinin sunulmasına yönelik bir paketin yeniden belirlenmesi ve genişletilmesine ilişkin tavsiyeler oluşturulması amaçlanmıştır. Faaliyetler çerçevesinde Türkiye'de 2010 yılında çalışanların sağlığına yönelik durum analizi yapılmış ve 2011 yılında temel iş sağlığı hizmetlerinin birinci basamak sağlık hizmetleri sistemine entegre edilmesine yönelik ulusal politikaya dair paydaş toplantısı düzenlenmiştir. (<http://www.euro.who.int/en/health-topics/environment-and-health/occupational-health/country-work>).
- OIC-VET (İİT ülkeleri Mesleki Eğitim Programı) kapsamında Uluslararası Ağ Projesi: 2010 yılında Türkiye ile 7 İİT üye ülkesinden iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve yöneticilerinin katılımıyla SESRIC (İslam Ülkeleri İstatistik, Ekonomik ve Sosyal Araştırma ve Eğitim Merkezi) ve İSGÜM tarafından ortak bir iş sağlığı ve güvenliği işbirliği projesi düzenlenmiştir. (<http://www.oicvet.org/event-detail.php?id=450>).

- İşbirliği projesinde oluşturulan tavsiyeleri müteakip, SESRIC ve İSGÜM işbirliğiyle İİT Kapasite Oluşturma Programı hazırlanmıştır ve kısa dönem eğitim programları organize edilmesi amacıyla üye ülkelerdeki İSG kurumlarının ihtiyaç ve kapasitelerinin belirlenmesi için bir anket çalışması başlatılmıştır. 2011-2012 döneminde dört eğitim programı düzenlenmiştir (<http://www.oicvet.org/cbp-ohscab.php>). Üye ülkelerde benzer yerel, ulusal ve bölgesel kurumlar arasında bir İİT-İş Sağlığı ve Güvenliği Ağı (OIC-OSHNET) oluşturulması teklif edilmiş ve SESRIC tarafından 2011 yılında İstanbul'da bir başlangıç toplantısı düzenlenmiştir. ([www.sesrtcic.org/event-detail.php?id=536](http://www.sesrtcic.org/event-detail.php?id=536))
- Türkiye, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA) tarafından düzenlenen ve sürdürülebilir önleme kültürüne ilk adım olarak risk değerlendirmesinin teşvik edilmesiyle işle ilgili kazaların azaltılmasını amaçlayan Risk Değerlendirmesi Kampanyası'na katılmıştır. Kampanyaya çokuluslu otuz organizasyon ve işletme katılmıştır. Kampanya kapsamında, Türkiye "risklerin önlenmesi için işbirliği" iyi uygulama yarışması düzenlemiştir. (<https://osha.europa.eu/fop/Türkiye/en/documents/eu-risk-assessment-campaign>).
- İş sağlığı ve güvenliğinde özel kuruluşların uluslararası işbirliği: İş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim öğretim ve danışmanlık hizmeti veren çok sayıda özel kuruluş bulunmaktadır. Bu firmaların da uluslararası düzeyde işbirlikleri mevcuttur: ARME, İstanbul'da bulunan ve ortak kuruluşlarla eğitim kursları düzenleyen bir eğitim ve danışmanlık firmasıdır. (<http://www.rrc.co.uk/international/Türkiye.aspx>)
- TNO merkezi Hollanda'da bulunan ve Türkiye'de Sağlık Bakanlığı ve Metal Sanayisi ile (Türkiye Metal İşçileri Sendikası ve Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) işbirliği yapan uluslararası bir kuruluş ve FERROSH (İş Sağlığı ve Güvenliği için Etkili ve Güvenli Kaynakların Kullanımı) adı altında eğitim ve danışmanlık hizmeti vermektedir. (<http://app.csgb.gov.tr/isggm/oshaTürkiye/sunumlar/113.pdf>)
- Teknik Destek ve Bilgi Alışverişi (TAIEX) Projesi (2006): Projenin amacı, İSG kayıt sistemlerinin geliştirilmesinde ve işyerlerinde özellikle madencilik, inşaat ve metal sektörlerinde İSG kültürünün teşvik edilmesinde Türk Hükümeti'ne destek vermektir. ([http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/Türkiye/ipa/tr\\_07\\_02\\_20\\_improving\\_occupational\\_health\\_and\\_safety\\_at\\_workplaces\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/Türkiye/ipa/tr_07_02_20_improving_occupational_health_and_safety_at_workplaces_en.pdf)).

## 17. ÜLKEYE İLİŞKİN GENEL BİLGİ

Osmanlı İmparatorluğu'nun yıkılmasının ardından Türkiye Cumhuriyeti 1923 yılında demokratik, laik, üniter bir anayasal cumhuriyet olarak kurulmuştur. Türkiye 770 bin kilometre karelik yüzölçümüne sahiptir ve iki kıta arasında yer almaktadır. Asya kıtasındaki toprakları (Anadolu) Avrupa kıtasındakinden çok daha geniştir (Şekil 17.1). Türkiye 1945 yılında Birleşmiş Milletler'e katıldı ve 1948 yılında Dünya Sağlık Örgütü'ne taraf ülkelerden biri haline geldi. Ülke 7 coğrafi bölgeye ve 81 ile ayrılmıştır.



Şekil 16.1. Türkiye'nin Coğrafi Konumu

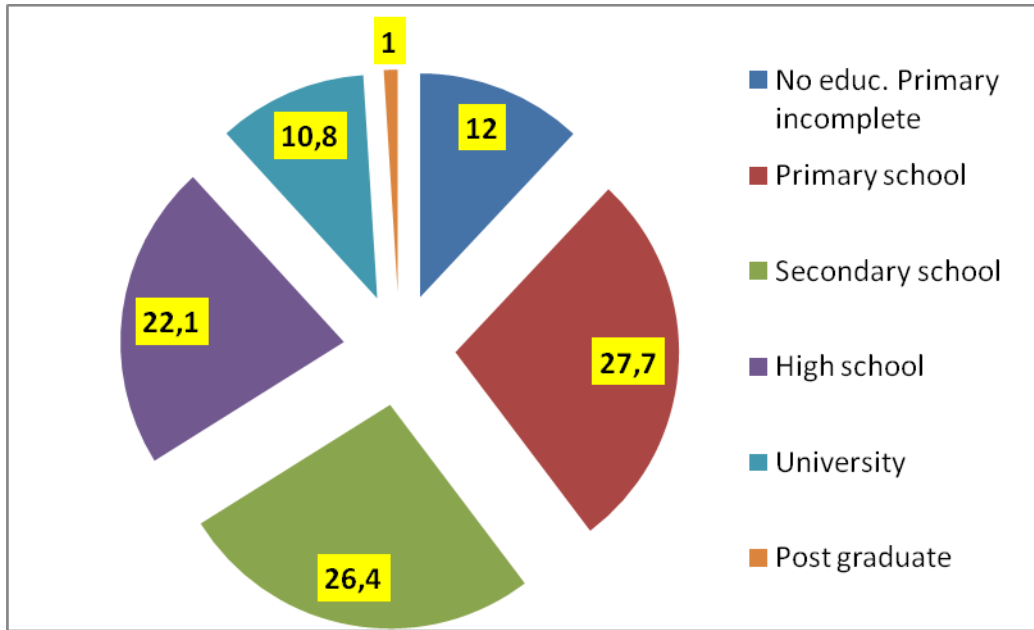
### 17.1. Nüfus

2014 itibariyle, Türkiye'nin toplam nüfusu 77 695 904'tür: bu nüfusun %50,18'i erkeklerden %49,82'si kadınlardan oluşmaktadır. Nüfusun çok büyük bir kısmı (%91,8) kentlerde yaşamaktadır. Yine nüfusun yaklaşık üçte biri en kalabalık üç kentte ikamet etmektedir; İstanbul (14 377 018), Ankara (5 150 072) ve İzmir (4 113 072) (<http://www.resmiistatistik.gov.tr/>). Ülke nüfusunun dörtte biri (%26) 15 yaşın altındayken, %7,68'i 65 yaşın üzerindedir. Ülkenin yaş ortalaması 29,5'tir (Nüfus ve Sağlık Anketi, Türkiye, 2013).

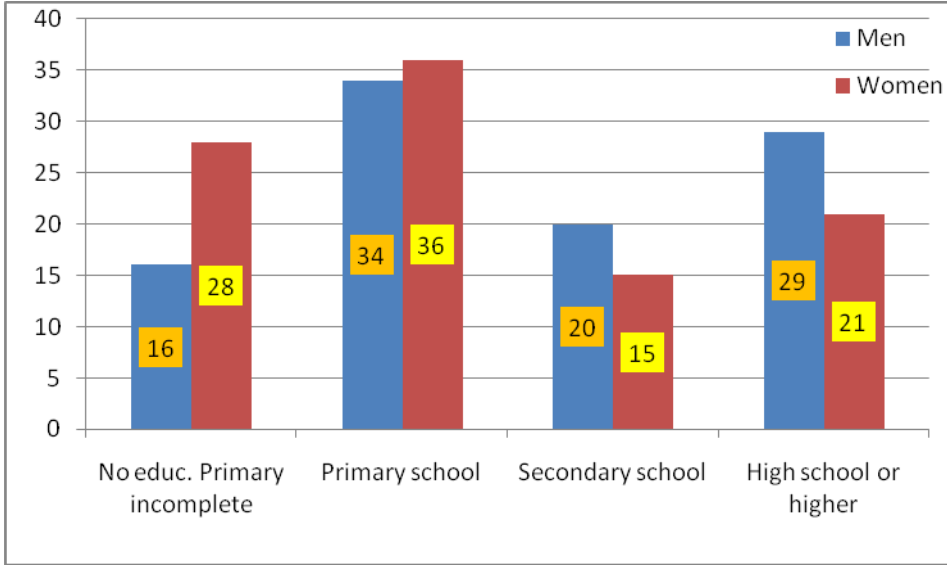
Türkiye’de doğurganlık oranı, son 20 yılda, kadın başına 2,65 doğumdan 2,26 doğuma düşmüştür. Kadınların %4’ü 15 yaşından önce evlenmişler, %22’si ise 18 yaşına kadar evlenmişlerdir. 25-49 yaş arası kadınlarda ilk doğum yaşı ortalama 22,9’dur. Genel hanehalkı 3,6 kişiden oluşmaktadır; hanelerin %80’inde bir ya da iki yatak odası vardır, yatak odası başına ortalama 1,9 kişi düşmektedir (kırsalda 2,2 kişi, kentlerde 1,8 kişi) (Nüfus ve Sağlık Anketi, Türkiye, 2013). 2013 yılında, kaba doğum hızı binde 16,9 ve yıllık nüfus artış oranı binde 13,7 olarak gerçekleşmiştir (Sağlık İstatistikleri, Türkiye, 2013).

## 17.2. Eğitim

Genel olarak, 15 yaş ve üstündeki kişilerin %88’i en az ilkokul mezunudur (Şekil. 17.2). Yarısından fazlası (%54,1) zorunlu eğitimi tamamlamıştır (ilköğretim ve orta öğretim), %10,8 üniversite mezunudur ve yalnızca %1’inin master veya doktora derecesi vardır. Erkeklerin eğitim süresi genellikle kadınlardan daha uzundur (Şekil.17.3).



Şekil 17.2. Tamamlanan en üst eğitim seviyesine göre 15 yaş ve üstü nüfus dağılımı yüzdesi



Şekil 17.3. Tamamlanan en üst eğitim seviyesine göre yaş ve üstü nüfus dağılımı yüzdesi

### 17.3. Sağlık durumu

2014 yılı itibariyle, Türkiye’de 135 616 hekim, 22 996 diş hekimi, 27 199 eczacı ve 350 000’den fazla diğer sağlık personeli olmak üzere toplamda 760 322 sağlık personeli bulunmaktadır. Hekimlerin nüfusa oranı 175/100 000’dir. Sağlık hizmetlerinin verilmesinden sorumlu ana kuruluş Sağlık Bakanlığı’dır. Hekimlerin yarısına yakını bakanlıkta çalışmaktadır. Bakanlığın toplam bütçesi 2014 yılında 2,5 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. Sağlık Bakanlığı’nın yanı sıra tıp fakülteleri hastaneleri ve özel sağlık kuruluşları da sağlık hizmeti vermektedir.

Doğumların tamamına yakını (%98,5) hastanede yapılmaktadır. Çocuk aşılama oranı %98’dir. Tütünle mücadele, obeziteyi kontrol altına alma, diyabetin önlenmesi, sağlıklı beslenme ve tuz alımının azaltılması gündemdeki önemli konulardandır ve Sağlık Bakanlığı tarafından halk sağlığı programları başarılı bir şekilde yürütülmektedir. 2014 yılında sağlık kuruluşlarına gerçekleşen toplam 664 milyon başvuru ile kişi başına başvuru 8,5 olmuştur.

2013 yılında kaba ölüm oranı binde 4,9, çocuk ölüm oranıysa binde 7,8 olmuştur. Beklenen yaşam süresi 76,9 yıldır (erkeklerde 74,7, kadınlarda 79,2 yıl) (Sağlık İstatistikleri, Türkiye, 2013). En sık görülen ölüm nedenleri kalp damar rahatsızlıkları (%39,78), malign neoplazmlar (%21,32) ve kronik solunum yolları hastalıklarıdır (%9,83) (Sağlık İstatistikleri, Türkiye, 2013, Sağlık Bakanlığı).

15 yaş ve üstü grupta görülen başlıca risk faktörlerine gelince, %27,1 tütün ürünleri içmektedir, %52,0 aşırı kilolu veya obezdir, neredeyse yarıya yakını düzenli egzersiz yapmamaktadır, %20,1 düzenli kahvaltı yapmamaktadır ve %59,4 her gün taze meyve sebze tüketmemektedir.

Türkiye ekonomisi IMF tarafından “gelişen piyasa ekonomisi” olarak tanımlanmaktadır ve CIA World Fact book’a göre Türkiye dünyanın gelişmiş ekonomileri arasında yer almaktadır. Türkiye G-20’nin önde gelen ekonomilerindedir ve OECD, AB Gümrük Birliği, DTÖ gibi pek çok uluslararası organizasyona üyedir. 2015 yılı GSYİH \$1.569 trilyon (satınalma gücü paritesi) ve \$753.510 milyardır (nominal). GSYİH büyüme oranı 2002-2011 arasındaki dönemde %5,2 ve 2014’te %2,9 olarak gerçekleşmiştir. Kişi başına düşen GSYİH \$20.188 (satınalma gücü paritesi) ve \$9.680 (nominal, 2014 sonu), enflasyon oranı Mart 2015 itibariyle %7,55’tir. Sektöre göre GSYİH dağılımı %8,9 tarım, %27,3 sanayi ve %63,8 hizmet sektörü şeklindedir. 2014 yılında toplam ihracat \$176,6 milyar değerindedir,



büyük kısmı Almanya, Irak, Birleşik Krallık, Rusya, İtalya ve Fransa'ya yapılmıştır. 2014'te gerçekleşen ithalatsa \$240,4 milyar olmuştur ve büyük kısmı Rusya, Çin, Almanya, İtalya, ABD ve İran'dan yapılmıştır. Ekonomistler ve siyaset bilimciler Türkiye'yi "yeni sanayileşmiş ülke" olarak tanımlamaktadır.

#### 17.4. Çalışan Nüfus

2014 yılı sonu itibariyle Türkiye'de yaşayan 77,7 milyon kişiden 57,0 milyonu (%73,4) 15 ve üstü yaş grubundadır. Toplamda 26 milyon kişi istihdam edilmektedir ve 2,9 milyon işsiz vardır, işsizlik oranı %9,9'dur (Tablo 17.1, Şekil 17.4).

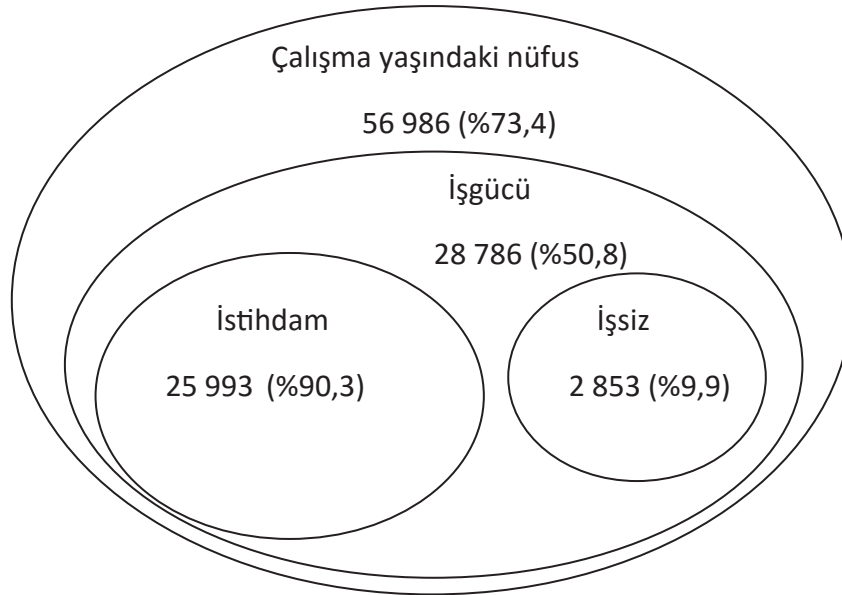
Toplam kayıtdışı istihdam 9.4 milyon'dur, yarısından fazlası tarım sektöründedir. İşgücü katılım oranı %50,8'dir (erkeklerde %71,5, kadınlarda %30,8). (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma İstatistikleri, 2013).

Tablo 17.1. İstihdam durumu, Türkiye, 2014 (bin)

Gruplar	Erkek		Kadın		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Toplam nüfus	38 988	50,2	38 708	49,8	77 696	100,0
15 + nüfus	28 145	49,4	28 841	50,6	56 986	100,0
İş gücü	20 057	71,3	8 729	30,3	28 786	50,5
İstihdam edilen	18 244	64,8	7 689	26,7	25 933	45,5
İşsiz	1 813	9,0	1 040	11,9	2 853	9,9

Ref. TÜİK, Çalışma istatistikleri, 2014

toplam nüfus 77 696



Şekil 17.4. Nüfus ve istihdam sayıları, Türkiye, 2014

Türkiye'deki işsizlik oranı Yunanistan ve Litvanya'ya kıyasla daha düşüktür ancak Almanya ve Japonya'dan daha yüksektir (Tablo 17.2). 15-24 yaş grubunda işsizlik oranı tüm grubun ortalamasının neredeyse iki katıdır (18,2; Erkeklerde: 17,3, Kadınlarda: 20,1).

Tablo 17.2. Ekim 2013 itibariyle bazı ülkelerin işsizlik oranları

Ülke	İşsizlik oranı (%)
Yunanistan	27,5
Letonya	11,3
Polonya	9,8
<b>Türkiye</b>	<b>9,7 (2014'te 9,9)</b>
Finlandiya	7,4
Birleşik Krallık	7,0
ABD	7,0
Kanada	6,5
Brezilya	5,2
Almanya	5,1
Japonya	4,0

Çalışan nüfusun %22,4'ü tarım, %27,1'i sanayi ve %50,5'i hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Sanayi sektöründe başlıca alanlar şunlardır: tekstil, gıda işleme, otomobil, elektronik, turizm, madencilik (kömür, kromat, bakır, bor), demir çelik, petrol, inşaat, lümbaz, kağıt, vs. İşgücünün başlıca sektörlerimize göre dağılımı açısından baktığımızda hizmet sektörü toplam işgücünün yarısını istihdam etmektedir (Tablo 17,3).

2013 yılı sonu itibariyle, Sosyal Güvenlik Sistemi'nde toplamda 17 129 452 kişi istihdam edilmektedir ve kapsam altındadır. Bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısı da dahil edildiğinde Sosyal Güvenlik Sistemi kapsamındaki kişi sayısı 62.789.365'e, aynı yıldaki toplam nüfusun %81,9'una denk gelmektedir.

Tablo 17.3. Çalışan nüfusun başlıca sektörler arasında dağılımı (yüzde) Türkiye, 2005-2015

Yıl	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
2005	25,5	21,6	5,6	47,3
2006	23,3	21,9	6,0	48,8
2007	22,5	21,8	6,1	49,6
2008	22,4	22,0	6,0	49,5
2009	23,1	20,3	6,3	50,4
2010	23,3	21,1	6,6	49,1
2011	23,3	20,8	7,2	48,7
2012	22,1	20,5	7,2	50,2
2013	21,2	20,7	7,2	50,9
2014	21,1	20,5	7,4	51,0
2015 (*)	19,4	20,1	7,5	53,1

(\*) Kasım 2015

TUIK İşgücü İstatistikleri

İşyeri sayısı 2013 yılında 1 611 292 olmuştur. İşyerlerinin büyük çoğunluğu küçük ölçekli kuruluşlardır. 1-3 çalışanı olan işyeri sayısı 1 011 054'tür (%62,7). 50'den daha az çalışanı olan işyeri sayısı 1 579 742'dir (%98,0). Yalnızca 1173 işyerinde 500 ya da daha fazla işçi çalışmaktadır ve 1000 veya binden fazla çalışanı olan işyeri sayısı sadece 290'dur. Toplamda 1 155 889 (toplamın % 9,3'ü) 500 ya da daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilirken 7 681 552 (toplamın %61,5'i) kişi 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmaktadır.

İstihdam edilen işgücünden, 12 484 113 kişi (%48,0) 5510 sayılı kanunun 4-1/a sayılı hükmü kapsamında çalışmaktadır. Bu kişilerin dörtte üçü erkeklerden oluşmaktadır (9 297 209 erkek, 3 186 904 kadın). Neredeyse üçte ikisi (%61,5, 7 681 552) 50'den daha az çalışanı olan işyerlerinde çalışmaktadır. Yaş grupları açısından, 210 734'ü 14 ila 18 yaş arasındaki erkeklerden oluşmaktadır. Aynı yaş grubundaki kadın çalışan sayısı 75 957'dir (Tablo 17.4). İşgücünün büyük kısmı (%82,5) 25-64 yaş aralığı grubundadır ve 65 yaş ve üstü grubun çok azı çalışmaktadır (%0,1).

Tablo 17.4. Yaş grupları ve cinsiyete göre çalışan nüfus dağılımı, Türkiye, 2013

Yaş grupları	Erkek	Kadın	Toplam	
			Sayı	Yüzde
14-18	210 734	75 957	<b>286 691</b>	<b>2,3</b>
19-24	1 258 198	628 255	<b>1 886 453</b>	<b>15,1</b>
25-64	7 817 105	2 480 275	<b>10 297 380</b>	<b>82,5</b>
65+	11 172	2 417	<b>13 589</b>	<b>0,1</b>
<b>Toplam</b>	<b>9 297 209</b>	<b>3 186 904</b>	<b>12 484 113</b>	<b>100,0</b>

## 18. İLGİLİ DİĞER BİLGİLER

İş sağlığı ve güvenliği alanında çeşitli kuruluşlar (devlet kurumu ya da STK) yıllık ya da bir seferlik raporlar yayınlamaktadır. Aşağıdakiler örnek verilebilir:

### 18.1. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ([www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr))

- SGK İstatistikleri Yıllığı, 2013 (en son yayınlanan) (Bölüm 3: İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları) (<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler>) Çıraklık Ağı, 2013
- Nüfus bilimi ve Yönetimi; İşgücü Piyasasına Bir bakış, Aysıt Tansel, TÜSİAD Yayını NO. 2012-11/536, 2012

### 18.2. Meslek örgütleri

- TMMOB: Soma Maden Felaketi, Eylül 2014
- TTB: İş sağlığı ve güvenliği süreli yayını (2000'den beri üç ayda bir)

### 18.3. Diğer

- Türkiye: Açılacak Maden Felaketi Davası: 13 Nisan 2013 (<https://www.hrw.org/news/2015/04/13>)
- Madenlerde iş kazalarına ilişkin değerlendirme, TEPAV Raporu, 2010 ([www.tepav.org.tr/](http://www.tepav.org.tr/))
- Türkiye Kömür Madenlerinde Sözleşmesel Düzenlemeler, TEPAV, 2015
- Ek 1. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012

## 19. DURUM ANALİZİNE GİRDİ SAĞLAYAN UNSURLAR

Türkiye’de son 20 yıl içinde iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli gelişmeler olmuştur. 1971 yılından beri yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile değiştirilmiş, 2012 yılında da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yeni Kanun, kamu çalışanları ve tarım çalışanları dahil olmak üzere ve çalışan sayısına ve yapılan işin türüne bakılmaksızın bütün işyerlerini ve bütün çalışanları kapsamaktadır. Yeni Kanun ile bütün işyerleri için risk değerlendirilmesi zorunlu olmuş ve iş sağlığı ve güvenliği laboratuvarlarının sayısı ve kapasitesi artırılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinde “önleyici” yaklaşım hız kazanmış ve binlerce doktor ve mühendis iş sağlığı profesyonelleri olarak eğitilmişlerdir. Türkiye temel bazı ILO Sözleşmelerini (155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi, 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Sözleşmesi) onaylamıştır. Ayrıca yakın zamanda sektörlere özel Sözleşmeler olan 167 Sayılı İnşaat İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ile 176 Sayılı Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmelerini de onaylamıştır.

Bu gelişmelerle Türkiye koruma esasına dayalı çağdaş iş sağlığı ve güvenliği sistemi kurma ve düzenli aralıklarla gözden geçirme konusunda gerekli mevzuat altyapısını yerine getirmiştir. Şimdi de bu sistemin etkili şekilde uygulanmasını sağlama yönünde çaba gösterme durumdadır. İşlevsel bir koruyucu iş güvenliği sistemi kurmak ve güvenlik kültürünü yerleşmesini sağlamak ilgili tarafların aktif işbirliğinin yanı sıra zaman ve kaynak bakımından da önemli yatırım gerektirmektedir. İş sağlığı ve Güvenliği Kanununda belirtildiği gibi işverenler “işyerinde her türlü sağlık ve güvenlik önlemini almak” ve işletmenin her kademesine güvenli davranış kültürü oluşturmakla görevlidir. İşverenler gerekli eğitimi almış çalışanlar ve çalışan temsilcileri ile aktif işbirliği örneklerinin ortaya konmasında öncü rol oynamalıdır. İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri bu konuda destek olacak ve işlerini güvenle yapabilecek şekilde uygun eğitim almalı, bu tür çalışmalar konusunda istekli olmalıdır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yasa ve yönetmeliklerin etkili olarak uygulanmasını sağlayacak şekilde denetim sisteminin kapasitesi artırılmalı, denetimler sırasında gerekli bilgi toplanmalı, gerekli tavsiyeler yapılmalı ve destek sağlanmalıdır.

İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili kayıt sistemi, bu alandaki gerçek sayılara ulaşmayı sağlayacak şekilde geliştirilmelidir. Özellikle meslek hastalıkları konusunda duyarlık artırılmalı, gerçek sayıların ulusal istatistiklere yansımaları sağlanmalıdır. Meslek hastalıkları hastaneleri de dahil olmak üzere bütün sağlık kuruluşları Sağlık Bakanlığı sorumluluğundadır ve Bakanlık bünyesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi kurulmuştur. Ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği konularına profesyonellerin ilgisi artmıştır. Uluslararası ilişkiler ve işbirlikleri gelişmektedir; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, ILO ve Avrupa Birliği ile ortak projeler ve işbirlikleri başlamıştır. En son gelişme olarak 2015 yılında Türkiye’nin başkanlığında yapılan toplantıda iş sağlığı ve güvenliği konuları G 20 ülkeleri toplantısının gündemine alınmıştır. ILO Sözleşmelerinden 155 ve 187 sayılı Sözleşmeler ile 197 sayılı Tavsiye Kararı doğrultusunda ulusal politikaların ve uygulamaların gözden geçirilmek suretiyle iş sağlığı ve güvenliği konularına çağdaş yaklaşım benimsenmiştir. Bu kapsamda hem ulusal hem de küresel bazı göstergelerin kullanılması konusuna önem verilmeye başlanmıştır. Sonraki bölümde bu göstergelerin kullanımına ilişkin bir deneme yer almaktadır.

## 20. İLERLEMENİN ÖLÇÜLMESİ

### 20.1 Türkiye'ye özgü göstergeler

İş sağlığı ve güvenliği konularındaki gelişmenin değerlendirilmesinde en çok yapılan, iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinin ve kayıtlarının incelenmesidir. Bu verinin nasıl toplandığı, ne tür bilgilerin toplandığı ve gerçeği ne kadar yansıttığı konuları önemlidir. Türkiye'de mevcut veri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tutulan tazminat taleplerine dayalı bilgilerdir. Yasanın kapsamadığı alanlar için iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin bilgi yoktur. Ayrıca kayıt dışı çalışanlara ilişkin bilgi de yoktur. Türkiye'ye ilişkin önemli bir nokta da meslek hastalıklarının çok az olması ve bu kayıtlara yeterince yansımıyor olmasıdır. Hükümet bu konuyu çözmek için çaba göstermektedir.

İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistiksel bilgiler olayın oluşundan sonra bildirildiği için eski bilgilerdir. Önleyici uygulamalar konusunda ise daha net ve öncül göstergeler geliştirmek gerekir. Bu göstergelerden yararlanarak hastalık ve kazaların nasıl önlenileceği konusunda sistem oluşturulabilir. Bu tür göstergeleri oluşturmak zor olabilir, ama bu göstergeler konuyu doğru ve net olarak gösterebilir. Göstergeler konusunun geliştirilmesi için global düzeyde çaba gösterilmesi gereklidir.

TÜRKİYE'YE ÖZGÜ GÖSTERGELER	
ILO Sözleşmeleri onayı	19 Sözleşmeden altısı 2014'te, diğer ikisi 2015'te onaylanmıştır.
İSG Kanunu kapsamı	6331 sayılı Kanun, faaliyet alanı veya çalışan sayısına bakılmaksızın hem kamu sektöründe hem de özel sektördeki bütün işler ve işyerlerine ilişkin düzenlemeleri içerir ve çalışanlar, stajyerler, işverenler ve vekilleri kapsar. Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Müdürlüğü ve sivil savunma hizmetlerinin belirli faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri İSG Kanunu'nun kapsamı dışındadır. Ayrıca, İSG Kanunu, ev hizmetlerine, kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlara, cezaevleri ve benzeri kurumlara uygulanmaz.
İş Müfettişi sayısı: 1005 müfettiş	15.000 işçi için bir tane müfettiş mevcuttur.
Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB) denetimleri	2015: 2095 OSGB için 405 İSGGM İSG uzman ve uzman yardımcıları ile SGK denetmenleri
Eğitim Kurumları denetimleri	2015: 154 kurum için 734 denetim
İş kazaları bildirim	6331 sayılı Kanun kapsamında yer alan işyerleri için iş kazası bildirim zorunluluğu 1/1/2014 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.
Meslek hastalıkları bildirim	Ulusal sistem gözden geçiriliyor

Meslek hastalıkları listesi revize edilmesi	SGK revizyon üzerinde çalışmaktadır.
Ulusal politika hazırlanması, uygulanması ve güncellenmesi	Ulusal politika 2006'da hazırlanmış daha sonra iki kez 2009 ve 2014'te revize edilmiştir.
Sektöre-özel İSG yönetim sistemi varlığı	2014'ten önce 3 sektör kapsamıştır. 2018'e kadar 5 sektör daha hedeflenmektedir.
Ulusal İSG Profili hazırlanması	Profil ilk kez 2015'te hazırlanmıştır.
İSG konusunda farkındalık geliştirilmesi ve eğitim	Meslek okulları Üniversiteler: İSG müfredata entegre edilmiştir, ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora programları da mevcuttur. ÇSGB ve sendikalar: işçilerin eğitimi Profesyonel kuruluşlar: İSG profesyonelleri Kamu: Milli Eğitim Bakanlığı; Hayat Boyu Öğrenme Programı

## 20.2 G20 Göstergeleri

Antalya'da 15-16 Kasım 2015 tarihinde Türkiye'nin başkanlığında yapılan G 20 zirvesinde İSG konularına uluslararası alanda üst düzeyde önem verildi ve tartışıldı. Bu kapsamda, G 20 ülkelerinin *G 20 İstihdam Planı hazırlanması ve uygulanması ile ilgili ülke raporu*<sup>1</sup> hazırlanması ve bu konudaki gelişmeleri bildirmesi konusunda fikir birliğine varıldı. Taslak olarak hazırlanan göstergelerden iş sağlığı ve güvenliği alanında olan gösterge, 5 numaralı "Çok yıllık Toplu Tahhütler (*Multi-year collective commitments*)"<sup>1</sup> konusundaki üç göstergeden birisi olarak benimsendi. Sağlıklı ve güvenli işyerlerinin teşviki konusundaki görüş birliği ile uyumlu olarak, dört temel alanda G 20 ülkelerinin göstergeler geliştirmesi konusunda çağrı yapıldı. Başlangıç yılı olarak 2013 yılı alındı ve üye ülkelerin 2021 yılına kadar iki yılda bir bu göstergeleri sağlaması kararlaştırıldı.

İndikatörler ile ilgili Türkiye'de gelecek döneme ilişkin yürütülecek olan tartışmalarda, bir taraftan ulusal politikanın uygulanması ile ilgili ilerlemeyi yansıtan indikatörleri dikkate alırken diğer taraftan da ülkedeki genel İSG gelişmelerini yansıtan indikatörleri dikkate almak yerinde olacaktır. Genel İSG gelişmeleri kapsamında G20 tartışmalarında geliştirilen aşağıda belirtilen indikatörlere dikkat çekilmelidir.

## 20.3 G20 GÖSTERGELERİ

<b>POLİTİKA ALANLARINDAKİ GELİŞMELER</b>
İş sağlığı ve güvenliğini geliştirici ulusal politikaları, sistemleri, programları ve stratejileri güçlendirici ulusal eylem.
İSG alanındaki bilgilerin geliştirilmesi, paylaşılması ve uygulanması konularında uluslararası

<sup>1</sup><http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/Country-Self-reporting-Template-on-Implementation-of-G20-Employment-Plans.pdf>



İşbirliğini destekleyici ulusal eylem.
Sağlık ve güvenlik tehlikeleri, yüksek riskli sektörler, küçük ve orta ölçekli işletmeler, tedarik zinciri ve kırılgan grupları önceleyecek şekilde İSG koşullarının iyileştirilmesini hedefleyen ulusal eylem
İş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için sosyal taraflarla görüşme, işbirliği ve birlikte davranma konularında kültür geliştirmek için ulusal eylem.
<b>GÖSTERGELER</b>
<i>Genel göstergeler</i>
Ölümcül iş kazaları
Ölümcül olmayan iş kazaları
Meslek hastalıkları
<i>Politika göstergeleri</i>
İSG kanunu tarafından kapsanan çalışanlar (çalışan yüzdesi)
İş kazası sigortası programı tarafından kapsanan çalışanlar (çalışan yüzdesi)
İSG uygulamalarının denetiminden sorumlu yapı (tam süreli çalışan İSG müfettişi sayısı)
Yasal olarak İSG Komitesi kurma zorunluğu olan işletmeler (işyerlerinin yüzdesi)
Yasal olarak İSG Yönetim sistemi uygulamak zorunda olan işletmeler (işyerlerinin yüzdesi )
Temel iş sağlığı hizmetleri kapsamındaki çalışanlar (çalışan yüzdesi)
Mesleki eğitim ve beceri geliştirme eğitimleri içinde İSG eğitimi (eğitim programları yüzdesi)

## 21. REFERANSLAR VE DAHA FAZLA BİLGİ İÇİN BAZI KAYNAKLAR

- Anayasa, Türkiye, 1982.
- 4857 Sayılı İş Kanunu, 2003.
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012.
- 6098 Sayılı Borçlar Kanunu, 2011.
- 1590 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 1930.
- 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, 2006.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006.
- TC Kalkınma Bakanlığı, Kalkınma Planı, 2014-2018, İstihdam ve çalışma hayatı, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara 2014.
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği, Politika Belgesi, 2006-2008.
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği, Politika Belgesi, 2009-2013.
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği, Politika Belgesi, 2014-2018.
- Ulusal Politika Belgesi, No.III ve İş Sağlığı ve Güvenliği Eylem Planı, 2014-2018.
- Çalışma İstatistikleri, 2014, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Mayıs 2015, Ankara.
- Çalışma İstatistikleri, İşgücü Maliyet Raporu, TİSK, 2014.
- Yıllık İstatistikler TÜİK, 2014 ve önceki yıllar.
- Çalışma İstatistikleri, 2014, TÜİK.
- Sağlık Bakanlığı, Yıllık Rapor, 2014, Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu, Yıllık İstatistikler, 2013 ve önceki yıllar.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Ülke Raporu, Türkiye, Y Demiral, A Ergor, H Baydur, Doğu Avrupa Ağında İş Sağlığı ve Güvenliği, İzmir, 2010 (<http://www.oshnet.eu>).
- Nüfus ve Sağlık Anketi, Türkiye, 2013.
- İşgücü ve İstihdam, Türkiye, Karacadağ, 2012.
- Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, TOBB, 2014.
- Eurostat, 2013.
- İş Sağlığı ve Güvenliği, N Bilir, AN Yıldız, Hacettepe Üniversitesi Yayını, 2013.
- Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Bülteni, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 2014.

- ÇSGB, İŖyeri ve Sigortalı İstatistikleri, 2013.
- Türkiye İŖveren Sendikaları Konfederasyonu, Bülten, TİSK

# EK 1: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

11647

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

**Kanun Numarası** : 6331  
**Kabul Tarihi** : 20/6/2012  
**Yayımlandığı R.Gazete** : Tarih: 30/6/2012 Sayı : 28339  
**Yayımlandığı Düstur** : Tertip : 5 Cilt : 52

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### Amaç, Kapsam ve Tanımlar

##### Amaç

**MADDE 1 –** (1) Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.

##### Kapsam ve istisnalar

**MADDE 2 –** (1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

e) (Ek: 10/9/2014-6552/15 md.; İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 14/5/2015 tarihli ve E.: 2014/177, K.: 2015/49 sayılı Kararı ile.)

##### Tanımlar

**MADDE 3 –** (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi,

c) Çalışan temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı,

ç) Destek elemanı: Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi,

d) Eğitim kurumu: İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseleri,

e) Genç çalışan: Onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış çalışanı,

f) **(Değişik: 12/7/2013-6495/101 md.)** İş Güvenliği Uzmanı: Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı,

g) İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı, <sup>(1)</sup>

ğ) İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,

h) İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu,

ı) İşyeri hekimi: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi,

i) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi,

j) Konsey: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini,

k) Kurul: İş sağlığı ve güvenliği kurulunu,

l) Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı,

m) Ortak sağlık ve güvenlik birimi: Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi,

n) Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü,

o) Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini,

ö) Risk değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,

p) Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini,

(1) 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle, bu bentte yer alan "özre uğratan" ibaresi "engelli hâle getiren" şeklinde değiştirilmiştir.

r) Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu,

s) **(Değişik: 12/7/2013-6495/101 md.)** Teknik eleman: Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını,

ş) İşyeri hemşiresi: 25/2/1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanununa göre hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire/sağlık memurunu,

ifade eder.

(2) İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

#### İşverenin genel yükümlülüğü

**MADDE 4 –** (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

#### Risklerden korunma ilkeleri

**MADDE 5 –** (1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

#### **İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri**

**MADDE 6 – (1)** Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmalarını da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışmanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. **(Ek cümle: 10/9/2014-6552/16 md.)** Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışmanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler. <sup>(1)</sup>

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

(2) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir.

(3) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

(4) **(Ek: 10/9/2014-6552/16 md.)** Birinci fıkranın (a) bendine göre yapılacak görevlendirme süresinin belirlenmesinde 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmez.

#### **İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi**

**MADDE 7 – (1)** İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, Bakanlıkça aşağıdaki şartlarla destek sağlanabilir:

a) Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışmanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak, Bakanlar Kurulu, ondan az çalışmanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir.

b) Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir.

*(1)10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanunun 16 ncı maddesiyle, bu bentte yer alan “işyeri hekimi ve” ibaresinden sonra gelmek üzere “on ve daha fazla çalışmanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde” ibaresi eklenmiştir.*

c) Uygulamada, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.

ç) Bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz.

d) Uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Bakanlık yetkilidir.

(2) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir:

a) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için sağlanacak desteğin uygulanması.

b) Destek sağlanacak ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin özellikleri göz önünde bulundurularak; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenecek iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerinin tespiti, destek olunacak kısmı ve ödenme şekli.

c) Destekten faydalanabilecek işyerlerinin taşınması gereken şartlar.

ç) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti verecek kuruluşların özellikleri.

(3) Etkinlik ve sürekliliğin sağlanması amacıyla; Bakanlık tarafından Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla iş birliği yapılabilir.

#### **İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları**

**MADDE 8 – (1)** İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

(2) **(Değişik: 4/4/2015-6645/1 md.)** İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır.



(3) Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

(4) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

(5) İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir. **(Ek cümle: 4/4/2015-6645/1 md.)** Sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi meslekî unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının görev yapacağı ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar, Bakanlıkça belirlenir.

(6) Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.

(7) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

(8) Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.

#### **Tehlike sınıfının belirlenmesi**

**MADDE 9 – (1)** İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.

(2) İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.

**Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma**

**MADDE 10** – (1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
  - b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
  - c) İşyerinin tertip ve düzeni.
  - ) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.
- (2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.
- (3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.
- (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

**Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım****MADDE 11 – (1) İşveren;**

a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.

b) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.

c) Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

ç) Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

**Tahliye****MADDE 12 – (1) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren;**

a) Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılmaya güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir.

b) Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.

(2) İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.

**Çalışmaktan kaçınma hakkı**

**MADDE 13 – (1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.**

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.

#### **İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim**

**MADDE 14 – (1) İşveren;**

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

b) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

(2) İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

(3) İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

(4) Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

(5) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

#### **Sağlık gözetimi**

**MADDE 15 – (1) İşveren;**

a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:

1) İşe girişlerinde.

2) İş değişikliğinde.

3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.

4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

(2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz. <sup>(1)</sup>

(3) **(Değişik birinci cümle: 10/9/2014-6552/17 md.)** Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 10'dan az çalışmanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.

(4) Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.

(5) Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur.

#### **Çalışanların bilgilendirilmesi**

**MADDE 16 – (1)** İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

- İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
- Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

(2) İşveren;

a) 12 nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.

b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.

c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

#### **Çalışanların eğitimi**

**MADDE 17 – (1)** İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

(4) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

*(1) 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanununun 17 nci maddesiyle, bu fıkrada yer alan "işyerlerinde" ibaresi "işlerde" şeklinde değiştirilmiştir.*

(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

#### **Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması**

**MADDE 18 – (1)** İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar:

a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması.

b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.

(2) İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.

c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.

ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

(3) Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

#### **Çalışanların yükümlülükleri**

**MADDE 19 – (1)** Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

- b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
- c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
- ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
- d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

#### **Çalışan temsilcisi**

**MADDE 20** – (1) İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- b) Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- c) Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- ç) Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
- d) Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
- e) İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

(2) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

(3) Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

(4) Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

(5) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

### **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

#### **Konsey, Kurul ve Koordinasyon**

##### **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi**

**MADDE 21** – (1) Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Konsey kurulmuştur.

(2) Konsey, Bakanlık Müsteşarının başkanlığında aşağıda belirtilen üyelerden oluşur:

a) Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür.

b) Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Millî Eğitim ile Sağlık bakanlıklarından ilgili birer genel müdür.

c) Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı.

ç) İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi.

d) İhtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilci.

(3) İkinci fıkranın (d) bendi kapsamında belirlenen Konsey üyeleri, iki yıl için seçilir ve üst üste iki olağan toplantıya katılmaz ise ilgili kurum veya kuruluşun üyeliği sona erer.

(4) Konseyin sekreteryası, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce yürütülür.

(5) Konsey, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın oyu kararı belirler. Çekimser oy kullanılmaz.

(6) Konsey yılda iki defa olağan toplanır. Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilir.

(7) Konseyin çalışma usul ve esasları Bakanlık tarafından belirlenir.

#### **İş sağlığı ve güvenliği kurulu**

**MADDE 22** – (1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

(2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

(3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

#### **İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu**

**MADDE 23** – (1) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.



(2) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **Teftiş ve İdari Yaptırımlar**

#### **Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu**

**MADDE 24** – (1) Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanunun 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri uygulanır.

(2) Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenir.

(3) Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler, Millî Savunma Bakanlığı ve Bakanlıkça birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.

#### **İşin durdurulması**

**MADDE 25** – (1) İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

(2) İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.

(3) İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmidört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilir. <sup>(1)</sup>

(1) 4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanunun 2 nci maddesiyle, bu fıkrafta yer alan “mülki idare amiri tarafından” ibarelerinden sonra gelmek üzere “kolluk kuvvetleri marifetiyle” ibareleri eklenmiştir.

(4) İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir.

(5) İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.

(6) İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

(7) **(Ek: 4/4/2015-6645/2 md.)** Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır.

(8) **(Ek: 4/4/2015-6645/2 md.)** İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptırın işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.

#### **Ölümlü iş kazası sebebiyle kamu ihalesinden yasaklama**

##### **MADDE 25/A – (Ek: 4/4/2015-6645/3 md.)**

Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.

#### **İdari para cezaları ve uygulanması**

##### **MADDE 26 – (1) Bu Kanunun;**

a) 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,

b) 6 ncı maddesinin birinci fıkrası gereğince belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için beşbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene ikibinbeşyüz Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, aynı fıkranın (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, (ç) bendine aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

c) 8 inci maddesinin birinci ve altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası,

ç) 10 uncu maddesinin birinci fıkrasına göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene üçbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene binbeşyüz Türk Lirası,

- d) 11 ve 12 nci maddeleri hükümlerine aykırı hareket eden işverene, uyulmayan her bir yükümlülük için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,
- e) 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, ikinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ikibin Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına ikibin Türk Lirası,
- f) 15 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için bin Türk Lirası,
- g) 16 ncı maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için bin Türk Lirası,
- ğ) **(Değişik: 4/4/2015-6645/4 md.)** 17 nci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için çalışan başına ayrı ayrı beşyüz Türk Lirası,
- h) 18 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı bin Türk Lirası,
- ı) 20 nci maddesinin birinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene bin Türk Lirası, üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene binbeşyüz Türk Lirası,
- i) 22 nci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,
- j) 23 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen yönetimlere beşbin Türk Lirası,
- k) 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene beşbin Türk Lirası,
- 1) **(Değişik: 4/4/2015-6645/4 md.)** 25 inci maddesinin altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,
- m) 29 uncu maddesinde belirtilen; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene ellibin Türk Lirası, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene seksenbin Türk Lirası,
- n) 30 uncu maddesinde öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası,
- o) **(Ek: 4/4/2015-6645/4 md.)** Çalışanlarına, standartlara uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmeyen işverenlere çalışan başına beşyüz Türk Lirası,
- ö) **(Ek: 4/4/2015-6645/4 md.)** Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmayan işverenlere çalışan başına beşyüz Türk Lirası, idari para cezası verilir.

(2) (**Değişik: 4/4/2015-6645/4 md.**) Bu Kanunda belirtilen idari para cezaları, 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları hariç gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç tahsil edilen idari para cezaları genel bütçeye gelir kaydedilir. 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları ise doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumunca verilir. Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen idari para cezalarının tebliğ, itiraz ve tahsilinde 5510 sayılı Kanunun 102 nci maddesi hükümleri uygulanır. Verilen diğer idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir.

(3) (**Ek: 4/4/2015-6645/4 md.**) Bu maddede belirtilen idari para cezaları;

a) Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden;

- 1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
- 2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak,
- 3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

b) On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden;

- 1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
- 2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
- 3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,

c) Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden;

- 1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
- 2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,
- 3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak,

uygulanır.

(4) (**Ek: 4/4/2015-6645/4 md.**) İşin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz.

(5) (**Ek: 4/4/2015-6645/4 md.**) Çalışan sayısı ile çarpılarak verilen idari para cezalarında üçüncü fıkra hükümleri uygulanmaz.

(6) (**Ek: 4/4/2015-6645/4 md.**) 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç olmak üzere bu Kanuna göre tahsil edilen idari para cezaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve araştırma-geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda kullanılır. Bu amaçla ihtiyaç duyulan ödenek, Bakanlık bütçesinde öngörülmür. Söz konusu ödeneğin kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar, Bakanlık ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir.

#### **Hüküm bulunmayan haller ve muafiyet**

**MADDE 27** – (1) Çalışanların tabi oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı Kanunun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(2) Bu Kanuna göre düzenlenen kağıtlar damga vergisinden, işlemler harçtan müstesnadır.

(3) Bakanlık, bu Kanuna göre yapılacak iş ve işlemlere ait her türlü belge veya bilgiyi, elektronik ve benzeri ortamlar üzerinden isteyebilir, arşivleyebilir, bu ortamlar üzerinden onay, yetki, bilgi ve belge verebilir.

**BEŞİNCİ BÖLÜM**  
**Çeşitli ve Geçici Hükümler**

**Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı**

**MADDE 28** – (1) İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

(2) İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

(3) Aşağıdaki çalışanlar için alkollü içki kullanma yasağı uygulanmaz:

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler.

b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar.

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar.

**Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi**

**MADDE 29** – (1) İşletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır.

(2) Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işveren, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilir.

**İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler**

**MADDE 30** – (1) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir:

a) İlgili bakanlıkların görüşü alınarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla; işyeri bina ve eklentileri, iş ekipmanı, işin her safhasında kullanılan ve ortaya çıkan maddeler, çalışma ortam ve şartları, özel risk taşıyan iş ekipmanı ve işler ile işyerleri, özel politika gerektiren grupların çalıştırılması, işin özelliğine göre gece çalışmaları ve postalar hâlinde çalışmalar, sağlık kuralları bakımından daha az çalışılması gereken işler, gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar.

b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak;

1) Çalışan sayısı ve tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı, bu birimlerin fiziki şartları ile birimlerde bulundurulacak donanım.

2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, işe alınmaları, görevlendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin yer aldığı tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak asgari çalışma süreleri, işyerlerindeki tehlikeli hususları nasıl bildirecekleri, sahip oldukları belgelere göre hangi işyerlerinde görev alabilecekleri.

3) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kişi, kurum ve kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri ile sunulacak hizmetler kapsamında yer alan sağlık gözetimi ve sağlık raporları, kuruluşların fiziki şartları ile kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım.

4) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi, kurum ve kuruluşlardan işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre; hangi şartlarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek veya istihdam edilecek kişilerin sayısı, işyerinde verilecek hizmet süresi ve belirlenen görevleri hangi hallerde işverenin kendisinin üstlenebileceği.

5) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin eğitimleri ve belgelendirilmeleri, unvanlarına göre kimlerin hangi sınıf belge alabilecekleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli eğitimi verecek kurumların belgelendirilmeleri, yetkilendirilmeleri ile eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğitimcilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri, eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ve düzenlenecek belgeler.

6) **(Ek: 10/9/2014-6552/18 md.)** 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin üstlenilmesine ilişkin eğitim programları, eğitimin süresi ve eğitimcilerin nitelikleri ile görevlendirmeye ilişkin hususlar.

c) Risk değerlendirmesi ile ilgili olarak; risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptal edilmesi.

ç) Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak, işverenlerin işyerlerinde bu Kanun kapsamında yapmakla yükümlü oldukları kişisel maruziyete ve çalışma ortamına yönelik gerekli kontrol, inceleme ve araştırmalar ile fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerle ilgili ölçüm ve laboratuvar analizlerinin usul ve esasları ile bu ölçüm ve analizleri yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli yetkilerin verilmesi ve verilen yetkilerin iptali ile yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri.

d) Yapılan işin niteliği, çalışan sayısı, işyerinin büyüklüğü, kullanılan, depolanan ve üretilen maddeler, iş ekipmanı ve işyerinin konumu gibi hususlar dikkate alınarak acil durum planlarının hazırlanması, önleme, koruma, tahliye, ilk yardım ve benzeri konular ile bu konularda görevlendirilecek kişiler.

e) Çalışanlara ve temsilcilerine verilecek eğitimler, bu eğitimlerin belgelendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verecek kişi ve kuruluşlarda aranacak nitelikler ile mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işler.

f) Kurulun oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları, birden çok kurul bulunması hâlinde bu kurullar arasındaki koordinasyon ve iş birliği.

g) **(Değişik: 4/4/2015-6645/5 md.)** İşyerlerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması, yeniden çalışmaya izin verilme şartları, çok tehlikeli işler sınıfında yer alan başta maden ve yapı olmak üzere işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren hususlar, acil hâllerde işin durdurulmasına karar verinceye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanması.

ğ) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile müştereken, büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için alınacak tedbirler, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerlerinin belirlenmesi ve sınıflandırılması, büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunun hazırlanması ve uygulanması, güvenlik raporunun olmaması, incelenmek üzere Bakanlığa gönderilmemesi veya Bakanlıkça yetersiz bulunması durumunda işin durdurulması ve işin devamına izin verilmesi.

(2) Birinci fıkranın (b) bendine göre işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline dair çıkarılan yönetmelikte yer alan işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitim programları, çalışma süreleri, görev ve yetkilerine ilişkin hususlarda Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınır.

(3) (Ek: 4/4/2015-6645/5 md.) Maden işyerlerinin hangilerinde sığınma odalarının kurulabileceği ve bu odaların teknik özelliklerine dair usul ve esaslar Bakanlıkça bir yıl içinde çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Bu teknik özellikler, ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak belirlenir.

#### **Belgelendirme, ihtar ve iptaller**

**MADDE 31** – (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan, ölçüm ve analizleri yapan kişi, kurum, kuruluşlar ve eğitim kurumları ile ilgili olarak yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri, bu kişi ve kurumlara getirilen kuralların ihlali hâlinde hafif, orta ve ağır ihtar olarak kayda alınması ile yetki belgelerinin geçerliliğinin doğrudan veya ihtar puanları esas alınarak askıya alınması ve iptaline dair usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.

#### **Değiştirilen hükümler**

**MADDE 32** – 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun;

a) 7 nci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir.”

b) 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (d) alt bendinde yer alan “veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi” ibaresi “, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” şeklinde değiştirilmiştir.

c) 71 inci maddesinin üçüncü fıkrasında geçen “hafif işler” ibaresinden sonra gelmek üzere “, onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri” ibaresi eklenmiştir.

**MADDE 33** – 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümünde yer alan “Baş İş Müfettişi” unvanlı kadrolar “İş Başmüfettişi” olarak değiştirilmiştir.

**MADDE 34** – Ekli (I), (II) ve (III) sayılı listelerde yer alan kadrolar ihdas edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümüne eklenmiş, ekli (IV) sayılı listede yer alan kadrolar iptal edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümünden çıkarılmıştır.<sup>(1)</sup>

(1) Bu maddede yer alan kadrolar için 30/6/2012 tarihli ve 28339 sayılı resmi Gazeteye bakınız.

**MADDE 35 – 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile ilgili olup yerine işlenmiştir.**

**MADDE 36 – 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunla ilgili olup yerine işlenmiştir.**

**Yürürlükten kaldırılan hükümler**

**MADDE 37 – 4857 sayılı Kanunun aşağıdaki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır:**

- a) 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası.
- b) 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası.
- c) 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları.
- ç) 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeler.

4857 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan “İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere” ifadesi ile 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası,” ifadesi metinden çıkartılmıştır.

**Atıflar**

**GEÇİCİ MADDE 1 – (1)** Diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanuna yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

**Mevcut yönetmelikler**

**GEÇİCİ MADDE 2 – (1)** 4857 sayılı Kanunun 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur.

**Sağlık raporları**

**GEÇİCİ MADDE 3 – (1)** Çalışanlar için, 4857 sayılı Kanun ve diğer mevzuat gereği daha önce alınmış bulunan periyodik sağlık raporları süresi bitinceye kadar geçerlidir.

**İş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü**

**GEÇİCİ MADDE 4 – (1) (Değişik: 4/4/2015-6645/6 md.)** Bu Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2018 tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2017 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır.

(2) **(Ek: 12/7/2013-6495/55 md.)** Bakanlık, usul ve esaslarını belirlemek kaydıyla, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlara, Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmiş olan prim gün sayısı ile sahip oldukları belge sınıfı gibi hususları dikkate alarak üst sınıflardaki iş güvenliği uzmanlığı belgesi alabilmeleri için fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde kullanılmak şartıyla en fazla iki sınav hakkı verilmesine dair gerekli düzenlemeyi yapmaya yetkilidir.

(3) **(Ek: 4/4/2015-6645/6 md.)** İkinci fıkraya göre iş güvenliği uzmanlığı belge yükseltme sınavlarında başarılı olup belge almaya hak kazananların hakları saklıdır.



**Mevcut sertifika ve belgeler ile ihtar puanları**

**GEÇİCİ MADDE 5 – (1)** Bu Kanunun yayımı tarihinden önce Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hemşiresi sertifikası veya belgesi ile Türk Tabipleri Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikası sahiplerinden belgeleri geçersiz sayılanlar, mevcut belge veya sertifikalarını bu Kanunun yayımından itibaren bir yıl içinde Bakanlıkça düzenlenecek belge ile değiştirmeleri şartıyla bu Kanunla verilen bütün hak ve yetkileri kullanabilirler. Aynı tarihten önce eğitim kurumlarınca verilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini tamamlayanlardan eğitimleri geçersiz sayılanlar ilgili mevzuata göre sınava girmeye hak kazanırlar. Hak sahipliğinin tespitinde Bakanlık kayıtları esas alınır.

(2) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce haklarında kesinleşmiş yargı kararı bulunmayan eğitim kurumu ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerine uygulanan ihtar puanları, kayıtlarda yer alan haliyle yeni yapılacak düzenlemeye aktarılır.

**İşyeri hekimliği yapan kurum tabiplerine yapılan ücret ödemeleri**

**GEÇİCİ MADDE 6 – (1)** Kamu kurum ve kuruluşları ile mahalli idarelerde gerçekleştirilmiş olan işyeri hekimliği ücreti ödemeleri nedeniyle kamu görevlileri hakkında idari veya mali yargılama ve takibat yapılamaz, başlatılanlar işlemden kaldırılır, bu ödemeler geriye tahsil ve tazmin konusu edilemez.

**GEÇİCİ MADDE 7 – (1)** Bu Kanunun yayımı tarihinde Baş İş Müfettişi kadrolarında bulunanlar, hiçbir işleme gerek kalmaksızın İş Başmüfettişi kadrolarına atanmış sayılır.

**GEÇİCİ MADDE 8 – (1)** Bu Kanunun yayımlandığı tarihte İş Sağlığı ve Güvenliği Merkez Müdürlüğünde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdürü ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdür Yardımcısı unvanlı kadrolarda bulunanların görevleri, bu Kanunun yayımlandığı tarihte sona erer ve bunlar en geç bir ay içinde derece ve kademelerine uygun diğer kadrolara atanır. Bunlar, yeni bir kadroya atanıncaya kadar, eski kadrolarına ait aylık, ek gösterge ve her türlü zam ve tazminatlar ile diğer mali haklarını almaya devam eder. Söz konusu personelin atandıkları tarih itibarıyla eski kadrolarına ilişkin olarak en son ayda aldıkları aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti ve ek ders ücreti hariç) toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); yeni atandıkları kadrolara ilişkin olarak yapılan aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti ve ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması hâlinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları kadro unvanlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla kendi istekleriyle başka kurumlara atanana fark tazminatı ödenmesine son verilir.

(2) Bu Kanuna ekli listelerde ihdas edilen kadrolardan boş bulunan 20 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, 100 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcısı, 40 Memur, 40 Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni ve 10 Mühendis kadrosuna, 21/12/2011 tarihli ve 6260 sayılı 2012 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanundaki sınırlamalara tabi olmadan 2012 yılı içinde atama yapılabilir.

11667

**GEÇİCİ MADDE 9 – (Ek: 4/4/2015-6645/7 md.)**

(1) Bu Kanunun 26 ncı maddesinin birinci fıkrasına eklenen (ö) bendi, 1/1/2016 tarihinden itibaren uygulanır.

**Yürürlük**

**MADDE 38 –** (1) Bu Kanunun;

a) **(Değişik: 12/7/2013-6495/56 md.)** 6 ve 7 nci maddeleri;

1) 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2016 tarihinde,

2) 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde,

3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,

b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde,

c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,

yürürlüğe girer.

**Yürütme**

**MADDE 39 –** (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

11668

**6331 SAYILI KANUNA EK VE DEĞİŞİKLİK GETİREN  
MEVZUATIN VEYA ANAYASA MAHKEMESİ TARAFINDAN İPTAL EDİLEN HÜKÜMLERİN  
YÜRÜRLÜĞE GİRİŞ TARİHİNİ  
GÖSTERİR LİSTE**

Değiştiren Kanunun/ İptal Eden Anayasa Mahkemesinin Kararının Numarası	6331 sayılı Kanunun değişen veya iptal edilen maddeleri	Yürürlüğe Giriş Tarihi
6462	3	3/5/2013
6495	3, GEÇİCİ MADDE 4, 38	2/8/2013
6552	2, 6, 15, 30	11/9/2014
6645	8, 25, 25/A, 26, 30, GEÇİCİ MADDE 4, GEÇİCİ MADDE 9	23/4/2015
Anayasa Mahkemesi'nin 14/5/2015 tarihli ve E.: 2014/177, K.: 2015/49 sayılı Kararı	2	11/6/2015

## TÜRKİYE TARAFINDAN ONAYLANAN ILO MEVZUATI

197 Sayılı Tavsiye Kararı Eki	Onaylanan
İş Teftişi Sözleşmesi, 1947 (No. 81)	1952
Radyasyondan Korunma Sözleşmesi, 1960 (No. 115)	1968
Hijyen (Ticaret ve Ofisler) Sözleşmesi, 1964 (No. 120)	
İş Kazasından Doğan Haklar Sözleşmesi, 1964 (No. 121)	
İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi, 1969 (No. 129)	
Mesleksel Kanser Sözleşmesi, 1974 (No. 139)	
Çalışma Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim) Sözleşmesi, 1977 (No. 148)	
İş Sağlığı ve Güvenliği (Liman İşleri) Sözleşmesi, 1979 (No. 152)	2005
İş sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981 (No. 155)	2005
İş sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi, 1985 (No. 161)	2005
Asbest Sözleşmesi, 1986 (No. 162)	
İnşaatta İş sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1988 (No. 167)	2015
Kimyasallar Sözleşmesi, 1990 (No. 170)	
Büyük Endüstriyel Kazalar Sözleşmesi, 1993 (No. 174)	
Madenler Sözleşmesi, 1995 (No. 176)	2015
İş Teftişi Sözleşmesi Protokolü, 1995, 1947 (No. 81)	
Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 2001 (No. 184)	
İş sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi Protokolü, 2002, 1981 (No. 155)	
İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, 2006 (No. 187)	2014

### **EK3 ZİYARET EDİLEN VE TEMAS KURULAN KURUMLAR**

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
  - İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
  - Çalışma Genel Müdürlüğü
  - İş Teftiş Kurulu
  - İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (İSGÜM)
- Sağlık Bakanlığı
  - Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Daire Başkanlığı
- Milli Eğitim Bakanlığı
  - Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü
  - Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü
- Adalet Bakanlığı
  - Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü
- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı
  - Maden İşleri Genel Müdürlüğü (MİGEM)
  - Türkiye Kömür İşletmeleri (TKİ)
- Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)
- Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)
- Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş)
- Türk Standartları Enstitüsü (TSE)
- Türk Tabipleri Birliği (TTB)
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB)

#### **EK 4: KISALTMALAR**

(Alfabetik sırada)

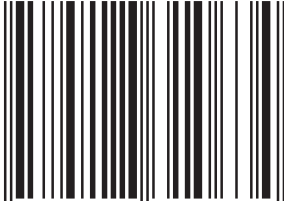
ÇGM	Çalışma Genel Müdürlüğü
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ETKB	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı
GTHB	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
İLO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSG KATİP	İSG Kayıt, Takip ve İzleme Programı
İSGGM	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İTK	İş Teftiş Kurulu
KAMU-SEN	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
KB	Kalkınma Bakanlığı
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEMUR-SEN	Memur Sendikaları Konfederasyonu
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
ÖSYM	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
SB	Sağlık Bakanlığı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMA (TTB)	Türk Tabipleri Birliği
TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TSE	Türk Standartları Enstitüsü
TÜİK	Türkiye İstatistik Enstitüsü

TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKAK	Türk Akreditasyon Kurumu
UİSGK	Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi
YÖK	Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı





ISBN 978-92-2-831063-4



9 789228 310634



TÜRKİYE  
DAHA  
GÜVENLİ  
ÇALIŞIYOR

Bu çalışma ILO projesi "Uluslararası Standartların Uyumlaştırılması Yoluyla Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi" tarafından fonlanmıştır.



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK  
BAKANLIĞI