

## Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

### *International Regulations Relating to Labour Inspection as an Important Instrument for Providing Social Security*

**Nizamettin AKTAY**

Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
aktay@gazi.edu.tr

Haziran 2012, Cilt 2, Sayı 2, Sayfa 9-34  
June 2012, Volume 2, Number 2, Page 9-34

P-ISSN: 2146 - 4839

2011 - 2012

[sgd.sgk.gov.tr](http://sgd.sgk.gov.tr)  
e-posta: [sgd@sgk.gov.tr](mailto:sgd@sgk.gov.tr)

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

*If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area.*

*Articles published in the journal represent solely the views of the authors.*

*Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.*

**Sahibi / Owner of the Journal**  
Sosyal Güvenlik Kurumu Adına  
Fatih ACAR (Kurum Başkanı / *President of the Institution*)

**Genel Yayın Yönetmeni / Publication Manager**  
İlhan İŞMAN

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Desk Editör**  
Mahmut ERDEMİR

**Editör / Editor in Chief**  
Selda DEMİR

**Editör Yardımcıları / Co-Editors**  
Asuman KAÇAR  
Dr. Erdem CAM

**Yayın Türü:** Ulusal Süreli Yayın / *Type of Publication Periodical*  
**Yayın Aralığı:** 6 aylık / *Frequency of Publication: Twice a Year*  
**Dili:** Türkçe ve İngilizce / *Language: Turkish and English*

**Tasarım / Design:** Aren Reklam ve Tanıtım / Ankara 0.312 430 70 81 • [www.arentanitim.com.tr](http://www.arentanitim.com.tr)  
**Basım Yeri / Printed by:** Semih Ofset / Ankara  
**Basım Tarihi / Press Date:** 31.07.2012  
**ISSN:** 2146-4839

**Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD)**  
**Index Copernicus International ve Asos Index tarafından indekslenmektedir.**

SGD sosyal güvenlik dergisi. -- Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu, 2012-.  
c. : tbl., şkl. ; 24 cm.  
ISSN: 2146-4839  
Sosyal güvenlik -- Dergiler - Türkiye  
Sosyal Güvenlik-- -- Hukuk ve mevzuat -- -- Türkiye  
362.05

### **SGD Sosyal Güvenlik Dergisi**

Tüm hakları saklıdır. Bu Dergi'nin tamamı ya da Dergi'de yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı 5846 sayılı Yasa'nın hükümlerine göre Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının yazılı izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

**İletişim Bilgileri / Contact Information**  
Ziyabey Caddesi No:6 Balgat / Ankara / TURKEY  
Tel / Phone: +90 312 207 88 91 – 207 88 41  
Fax: +90 207 78 19  
e-mail: [sgd@sgk.gov.tr](mailto:sgd@sgk.gov.tr)

---

## YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

---

**Prof. Dr. Nizamettin AKTAY**  
Gazi Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

**Prof. Dr. Şerife Türcan ÖZŞUCA**  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

**Doç. Dr. Şenay GÖKBAYRAK**  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

**Prof. Dr. Süleyman Hayri BOLAY**  
Emekli Öğretim Üyesi

**Prof. Dr. Mehtap TATAR**  
Hacettepe Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

**Prof. Dr. Cem KILIÇ**  
Gazi Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

**Doç. Dr. Levent AKIN**  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

---

## ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

---

**Professor Yener ALTUNBAS**  
Bangor University – UK

**Professor Altan MOSCOVITCH**  
University of Carleton – CA

**Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM**  
University of Utah – USA

**Professor Jacqueline S. ISMAEL**  
University of Calgary – CA

**Professor Mark THOMPSON**  
University of British Columbia – CA

**Professor Özay MEHMET**  
University of Carleton – CA

**Asst. Prof. Sara HSU**  
State University – USA

---

## ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

---

**Prof. Dr. Yusuf ALPER**  
Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

**Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU**  
Yıldız Teknik Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

**Prof. Dr. Sarper SÜZEK**  
Atılım Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Faruk ANDAÇ**  
Çağ Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ**  
İstanbul Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Savaş TAŞKENT**  
İstanbul Teknik Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

**Prof. Dr. Kadir ARICI**  
Gazi Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

**Prof. Dr. Şükran ERTÜRK**  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Sabri TEKİR**  
İzmir Üniversitesi İ.İ.B.F.

**Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN**  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

**Prof. Dr. Ali GÜZEL**  
Kadir Has Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Aziz Can TUNCA**  
Bahçeşehir Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Hayriye ATİK**  
Erciyes Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

**Prof. Dr. Ali Rıza OKUR**  
Yeditepe Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. M. Fatih UŞAN**  
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Zakir AVŞAR**  
Gazi Üniversitesi  
İletişim Fakültesi

**Prof. Dr. Serdar SEYYAN**  
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üni.  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

**Doç. Dr. Süleyman BAŞTERZİ**  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Ufuk AYDIN**  
Anadolu Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Ali SEYYAN**  
Sakarya Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

**Doç. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU**  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Remzi AYGÜN**  
Gazi Üniversitesi  
Tıp Fakültesi

**Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER**  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Doç. Dr. Alpay HEKİMLER**  
Namık Kemal Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

**Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN**  
Muğla Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

**Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR**  
Marmara Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

**Doç. Dr. Oğuz KARADENİZ**  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

**Prof. Dr. Fevzi DEMİR**  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Zarife ŞENOCAK**  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Doç. Dr. Aşkın KESER**  
Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

**Yrd. Doç. Dr. Hediye ERGİN**  
Marmara Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi

# *Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler*

## *International Regulations Relating to Labour Inspection as an Important Instrument for Providing Social Security*

Nizamettin AKTAY\*

### ÖZET

En temel haklardan birisi olan sosyal güvenlik hakkı zamanımızda bazı küresel gelişmeler dolayısıyla sıkıntılı bir dönem geçirmektedir. Her hakkın dönem dönem bu gelişmeleri yaşadığı bilinmektedir. Her ne kadar dünya ülkeleri itibariyle sosyal güvenlik uygulamaları farklılıklar gösteriyorsa da amaç birbirine yakınlaşmış sosyal güvenlik uygulamaları ortaya çıkarmaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü büyük çaba sarf etmektedir. UÇÖ yayınladığı Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarıyla bu alanda büyük başarılar kat etmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü yanında Avrupa Birliği de sosyal güvenlik hakkının gelişimi, düzenlenmesi, denetlenmesi ile ilgili yayınladığı çeşitli düzenlemelerle bu alanda katkı sağlayan düzenlemelere imza atmıştır. 81, 155 ve 161 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ile Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi çalışma hayatının denetlenmesi anlamında getirmiş oldukları düzenlemeler sayesinde çok önemli fonksiyonlar yerine getirmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal güvenlik, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği, sosyal haklar, çalışma yaşamının denetimi

### ABSTRACT

The social security right which is one of the most fundamental rights is in a troubled period nowadays because of some global developments. Every right is known to have lived these developments from time to time. Although the social security implementations differ from each other by countries, revealing closer social security implementations is the general aim. Especially International Labour Organization makes great effort to achieve this goal. ILO gained success in this area with its Conventions and Recommendations. As well as International Labour Organization, The European Union has also contributed to the development, regulation and control of social security rights with various arrangements published. 81, 155 and 161 numbered ILO Conventions and 89/391 numbered Framework Direction of The European Union, performs major functions with the arrangements which they brought in working life in the meaning of control.

**Key Words:** Social security, International Labour Organization, European Union, social rights, control of working life

---

\* Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, aktay@gazi.edu.tr

## GİRİŞ

Sosyal güvenlik zamanımızda temel haklardan kabul edilmektedir. Çalışanların muhtemel risklere yönelik endişelerini ortadan kaldıracı tedbirler alınmaksızın devam ettirilecek bir çalışma ortamı ne verimli ne de insani olabilir. Çalışanların muhtemel endişelere karşı korunmalarının sağlandığı ortamlar hem insanidir hem de etik olarak son derece yerinde ve gereklidir. Bu sebeple çalışma yaşamında aktif olarak yer alan insanların korunması ve her türlü tedbirin alınması modern gelişmelerin de bir sonucudur.

Çalışanların sosyal güvenliklerinin sağlanmasına ilişkin düzenlemelerin gerekli olduğu kabul edilmekle birlikte, sosyal güvenlik yanında bu güvenliği sağlayıcı tedbirlerin hazırlanması ve denetimi de en az o kadar önemlidir. Eğer çalışma yaşamının denetimi sağlanmamışsa, denetimsizlik sonucu ortaya çıkan riskler olağanüstü ağırlıkta ve miktarda olacaktır. Her ne kadar sosyal güvenlik kuralları konulmuş olsa da bu kuralların karşıladığı risklerin önceden tedbirlerinin alınması ve zarar doğmadan riskin ortadan kaldırılması çok önemlidir. Bu itibarla sosyal güvenlik ile önleyici tedbirlerin alınmasını birlikte değerlendirmek yerinde olacaktır. Yine bu düşünceden hareketle getirilecek önleyici tedbirler, denetim mekanizmaları sosyal güvenliğin olmazsa olmazlarından sayılacaktır. Bu anlayış çerçevesinde sosyal güvenliğe ilişkin denetimin önemi hem ulusal hem de uluslararası ölçekte çok anlamlı gözükmektedir.

Çalışma ilişkilerinin tarihi çok eskidir. Başkaları için üretme mantığının gelişmesi ile çalışma ilişkilerinin de gelişmesi eş zamanlı olmuştur. Ancak zamanla sanayi devrimi ve kapitalizmin gelişiminin de çalışma ilişkilerinin şekillenmesinde, yeniliklerin ortaya çıkmasında etken oldukları kabul edilmelidir. Üretim ilişkilerinin başladığı dönemden itibaren iş ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik kurallar da gelişmiştir. Kuralların ülkelerden ülkelere, farklı toplumlara göre farklı şekillerde ortaya çıktığı görülmüştür. Bir toplumda tabii kabul edilen bir uygulama başka bir toplumda normal karşılanmamakta, hatta ortadan kaldırılmaya yönelik tedbirler getirilmeye çalışılan haller görülmektedir. Azgelişmiş ülkelerde sabahdan hava kararınca kadar yapılan çalışmalar normal karşılanırken, gelişmiş sanayileşmiş ülkelerde çalışma sürelerine sınırlamalar getirildiği görülmüştür. Hatta sınırlamalar o noktaya varmıştır ki günlük çalışma süreleri az gelişmiş ülkelerin çok altına düşmüştür.

Çalışma ilişkilerine hâkim olan ilkelerin ülkelerden ülkelere, toplumlardan toplumlara farklılıklar göstermesi rahatsızlıklara sebep olmuştur. Çalışmanın birçok kişi için yegâne gelir kaynağı bir faaliyet olması ve bu gelir sayesinde çalışanın kendi ve ailesini geçindirdiğini düşünenler, bu gelirin çok düşük olması ya da geliri kazanmanın bedelinin çok ağır oluşu sebebiyle çalışanların çok zor şartlara dayanmak zorunda kalmalarının insani olmadığı, bu şartların değiştirilmesi, insanileştirilmesi gereğinden bahsedilmeye başlanmıştır. Bu görüşler çerçevesinde uluslararası ölçekte, çalışanların benzer standartlarda çalışmalarını ve bu standartların belirlenmesinde yetkili kurumsal yapıların oluşturulmasını amaçlayan faaliyetler sonucu birtakım organizasyonlar meydana getirildiği görülmüştür. Bunların başında da Birleşmiş Milletler teşkilatına bağlı bir ihtisas kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yer almıştır.

Sanayileşmenin başlamasıyla ortaya çıkan ve daha sonra vahşetini artıran gelişmeler çalışma yaşamına ilişkin standartların uygulanmasında ihlallerin yaşanmasına, temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasına, yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına yol açmış ayrıca yaşanan ekonomik krizler de çalışanları son derece olumsuz bir biçimde etkilemiştir. Bu gelişmeler yaşanırken, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) gibi uluslararası alanda çalışma standartları belirlemeye ve uygulamaları bir ölçüde de olsa denetlemeye çalışan bir kuruluşun ortaya çıkışı ve faaliyetlerinin önemi daha da belirginleşmektedir.

1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler uzman kuruluşudur.

Örgüt, sözleşme ve tavsiye kararları ile işçilerin hak ve menfaatlerini korumaya, çalışma hayatında genellikle daha fazla istismar edilen kadın ve çocuk işçileri özel koruma altına almaya, çocuk işçiliğini ortadan kaldırmaya çalışmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü hükümetler arası kuruluş olmakla birlikte tripartizm denilen yapı ile yürütülmektedir. Buna altın üçgen de denilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütünün faaliyetleri hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan üçlü bir yapı çerçevesinde yürütülmektedir. Buna göre ILO genel konferanslarına işçi ve işveren temsilcileri bir, hükümet ise iki temsilci göndermektedir.

Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütüne 1932 yılında üye olmuştur. Uluslararası Çalışma Konferansının 1944 yılında Filadelfiya’da yapılan toplantısına katılan işçi, işveren ve hükümet temsilcileri kuruluşun ilkelelerini yeniden belirlemiştir. Buna göre emek bir mal değildir; nerede olursa olsun sefalet dünya refahını tehdit eden bir unsurdur; söz ve dernek kurma özgürlüğü sürekli bir ilerlemenin olmazsa olmaz bir şartıdır<sup>1</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütü sadece ulusal hukuki düzenlemelerin değil aynı zamanda uluslararası normların da hazırlanmasında etkili olmuştur. Örneğin Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen sözleşmelerin hazırlanmasında ILO normları göz önünde bulundurulmuştur. Avrupa Konseyine üye devletlerin ulusal hukuklarının hazırlanmasında da ILO standartları son derece etkin bir rol oynamıştır. Ayrıca Avrupa Birliğinin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun oluşmasında da ILO normları etkili olmuştur.

ILO tarafından 185 sözleşme ve 195 tavsiye kararı kabul edilmiştir. Türkiye 56 ILO sözleşmesini imzalamıştır. Sözleşmeleri kabul eden devletlerin mevzuatlarını ilgili sözleşmelerde karşılaştırılan standartlara getirme yükümlülükleri vardır<sup>2</sup>. Türkiye’nin kabul ettiği 56 ILO sözleşmesi aşağıdaki dipnotta verilmiştir<sup>3</sup>.

1 Çelik, Nuri (2009), İş Hukuku, 22. bası, İstanbul, s.29.

2 Aktay, Nizamettin, Arıcı, Kadir- Senyen, Kaplan, Emine, Tuncay (2011), İş Hukuku, 4. bası, s.19-20.

3 Türkiye’nin kabul ettiği ILO Sözleşmeleri şunlardır; •2 sayılı İşsizlik Sözleşmesi •11 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi •14 sayılı Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi •15 sayılı Asgari Yaş (Trimeçiler ve Ateşçiler) Sözleşmesi •26 sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi •29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi •34 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi •42 sayılı İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize) •45 sayılı Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi •53 sayılı Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlelerinin Mesleki Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme •55 sayılı Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme •58 sayılı Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize) •59 sayılı Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize) •68 sayılı Gemilerde Mürettebat için İlaş ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme •69 sayılı Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme •73 sayılı Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme •77 sayılı Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi •80 sayılı Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi •81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi •87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi •88 sayılı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi •92 sayılı Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme •94 sayılı Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi •95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi •96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize) •98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi •99 sayılı Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi

Türkiye'nin kabul ettiği sözleşmeler içerisinde 81, 155 ve 161 sayılı Sözleşmeler çalışma hayatının denetimi ile ilgili son derece önemli düzenlemeler içermekte olup incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca Avrupa Birliği'nin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi çalışma hayatının denetlenmesi anlamında getirmiş oldukları düzenlemeler sayesinde çok önemli fonksiyonlar yerine getirmektedir.

Çalışmanın bu kısmında yukarıda belirtilen uluslararası kaynaklar üzerinde durulacak ve Türk Hukukuna etkilerinden bahsedilecektir.

### **I- 81 SAYILI SANAYİ VE TİCARETTE İŞ TEFTİŞİ HAKKINDAKİ MİLLETLERARASI ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ**

81 sayılı ILO Sözleşmesi Türkiye tarafından 17689 sayılı 22.12.1950 tarihli Resmi Gazete ile yayımlanan 13.12.1950 tarihli ve 5690 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. Bu Sözleşmenin ILO tarafından kabul tarihi de 19 Haziran 1947'dir.

Eski bir Sözleşme olmakla birlikte 81 sayılı Sözleşme getirdiği düzenlemelerle çalışma yaşamının denetimi üzerinde evrensel boyutta etkili olmuştur. Sözleşme üç ana başlıkta düzenlemeler getirmiştir. Birincisi sanayide iş denetimi, ikincisi ticaretle iş denetimi üçüncüsü ise muhtelif konularda alınacak tedbirlerle ilgili olarak getirilen düzenlemelerdir<sup>4</sup>.

---

•100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi •102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi •105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi •108 sayılı Gemiadamlarının Ulusal Kimlik Kartlarına İlişkin Sözleşme •111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi •115 sayılı Radyasyondan Korunma Sözleşmesi •116 sayılı Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi •118 sayılı Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi •119 sayılı Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi •122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi •123 sayılı Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi •127 sayılı Azami Ağırlık Sözleşmesi •134 sayılı İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme •135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi •138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi •142 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi •144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi •146 sayılı Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme •151 sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi •152 sayılı Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme •153 sayılı Karayolu Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme •155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme •158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi •159 sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi •161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme •164 sayılı Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme •166 sayılı Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme •182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi

4 Tarımda denetim ile ilgili ILO tarafından hazırlanan 129 sayılı Tarımda İş Denetimi Sözleşmesi Türkiye tarafından kabul edilmemiştir.

Sanayide iş denetimi ile ilgili birinci başlık altında Sözleşme Uluslararası Çalışma Örgütünün üyesi olan her devletin mutlaka bir teftiş sistemi kurması gerektiğini kabul eder (md.1).

Sözleşme 2. madde ile sanayi işyerlerinde iş teftiş sisteminin “Çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul buldukları sırada korunmalarına dair konulan kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamakla iş müfettişlerinin vazifeli buldukları bütün işyerleri” hakkında uygulanacağını belirtmektedir. Aynı madde ulusal mevzuat ile maden ve ulaştırma işletmelerinin veya bu gibi işletmelerin bazı kısımlarının bu Sözleşmenin uygulanmasından istisna edilebileceğini de kabul etmektedir.

81 sayılı Sözleşme iş teftiş sisteminin görevlerini şu şekilde belirtmektedir (md.3);

Çalışma müddetleri, ücretler, iş güvenliği, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması ve bunlarla ilgili diğer hususlar gibi, çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul buldukları sırada korunmalarına ilişkin kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlayabilecek biçimde iş müfettişlerinin görevli buldukları oranda uygulanmasını sağlamak,

İşverenlere ve işçilere, kanuni hükümlere uymayı sağlayacak en etkili yollar hakkında teknik bilgi vermek ve tavsiyelerde bulunmak,

Mevcut kanuni hükümlerin net bir biçimde açıklamadığı kusur veya suiistimalleri yetkili makamın dikkatine sunmak,

İş müfettişlerine verilecek diğer görevlerin, esas görevlerini yerine getirmeye engel olmaması veya işverenler ve işçilerle olan ilişkilerinde müfettişler için gerekli bulunan etki ve tarafsızlığa zarar vermemesi gerekmektedir.

Sözleşme çalışma yaşamının denetiminin mümkün olduğu takdirde merkezi yönetimin koruması ve denetimine tabi olmasını istemektedir. Ayrıca yetkili makamın, denetim servisleri ile benzeri denetimleri yapan resmi ve özel kurumların aralarında işbirliği yapması için gerekli tedbirleri almasını istemektedir. Bunların yanında denetim görevinde çalışanların işçi, işveren ya da bunların örgütleriyle işbirliği yapmaları gerektiği vurgulanmaktadır.

Denetim elemanlarının siyasi etkilerden arındırılmış bir biçimde çalışmalarının sağlanması arzu edilmektedir.

İş müfettişlerinin yapacakları işe uygun ehliyet sahibi olmaları ve eksikliklerini giderecek bir biçimde yetiştirilmeleri de Sözleşmenin amaçları arasındadır. Ayrıca kadın erkek ayrımı yapılmadan müfettiş ataması yapılması ve her birinin kendine özgü şekilde görevlendirilebilecekleri ifade edilmektedir.

Sözleşme, her üye devletin işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması ve kanuni düzenlemelerin uygulanmasını sağlamak ve bu düzenlemelerin muhtemel etkilerinin tespiti için tıp, makine, elektrik, kimya alanlarında uzmanları da denetim sürecine katmak için gerekli tedbirleri almalarının önemini de vurgulamaktadır.

İş müfettişlerinin sayısının görevlerini layıkıyla yerine getirecek bir biçimde tespit edilmesi önemli olup ayrıca müfettişlere tahsis olunan görevlerin uygun belirlenmesi de lazımdır. Şöyle ki; teftiş edilecek işyerlerinin sayısı, büyüklüğü, yeri, çalışanların sayıları ve nitelikleri, uygulanacak kanuni yükümlülükler ve müfettişlere tahsis edilen araç ve gerecin de teftişi layığı ile yapmaya uygun bir biçimde olması gerekmektedir.

Görevli makam olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerinin görevlerini layığı ile yerine getirebilmelerini sağlamak için uygun bir biçimde döşenmiş ve herkese açık bürolar düzenlemeli, gerekli taşıt imkânları ve gerekli her türlü seyahat masraflarını da karşılamalıdır.

81 sayılı Sözleşmeye göre; iş müfettişleri istedikleri işyerlerine istedikleri saatte girip çıkma konusunda yetkilidirler. Ayrıca kanuni düzenlemelere uygun çalışılıp çalışılmadığını tespit için müfettişler her türlü inceleme ve araştırmayı yapabilir, sorular sorabilir evrakları inceler, özetler almak amacıyla belgelerin kendisine verilmesini isteyebilirler. İşyerlerinden inceleme yapmak amacıyla, asılması gerekli ilanların asılıp asılmadığını kontrol eder, örnekler alabilir. Ayrıca denetim elemanları işyerlerine teftişe gittiklerinde işverene veya vekiline haber verirler. Ancak işverene haber verilmesi denetime bir zarar verecekse denetim elemanı haber vermekten kaçınabilir.

Eğer işyerlerinde işçilerin sağlık ve güvenliklerine yönelik bir tehlikenin varlığını müfettiş tespit ederse gerekli tedbirlerin alınması konusunda iş müfettişlerine yetki verilmesini Sözleşme istemektedir. Adli ve idari makamların yetkileri saklı kalmak kaydıyla müfettişlerin işyerlerinde gerekli tedbirleri alması ve gerekli değişiklikleri zamanında yapması da kabul edilmiştir.

Sözleşme zaman içerisinde müfettişlerin yaptığı denetimlere ilişkin sonuçların merkezi denetim organına verilmesini istemektedir. Böylelikle teftişe tabi konular hakkında istatistikî sonuçların ortaya çıkması söz konusu olabilecektir.

Sözleşmenin ikinci kısmı “Ticarette İş Teftişi” başlığını taşımakta olup Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi her devletin ticari işyerlerinde de bir teftiş sistemi kurmaları gerektiğini kabul etmektedir. Ancak isteyen ülkelerin Sözleşmenin Ticarette İş Teftişi kısmını uygulamadan istisna tutabileceği kabul edilmiştir.

Ticari işyerlerindeki teftişin sanayi işyerlerinde uygulanan teftiş esasları göz önünde bulundurularak yerine getirilmesi kabul edilmiştir. Yani sanayi teftişi hükümleri kıyasen ticaret işyerlerine de uygulanacaktır.

Bu sözleşme hükümlerine girdiği konusunda tereddüt olunan hallerde sorun görevli makam tarafından çözülecektir.

81 sayılı Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi yukarıda belirtilen hükümler sayesinde çalışma hayatının teftişi ile ilgili olarak zamanının şartlarına göre oldukça ileri, oldukça önemli sayılabilecek düzenlemeler getirmiştir. Getirilen düzenlemelerin zamanında birçok ülkede çalışma hayatının teftişi ile ilgili önemli adımların atılmasına katkı yaptığı bilinmektedir. Bilhassa Sözleşmenin 3. maddesi 1. paragrafının tanımladığı iş denetim sisteminin temel işlevleri zamanına göre oldukça önemli bir adım olarak kabul edilmelidir. Emegün korunması anlamında iş denetimine önem verilmesinin önünü açan bu düzenlemeler birçok uluslararası standardın da gelişmesine yol açmıştır<sup>5</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütünün önemli Sözleşmelerinden birisi de tarımda çalışma yaşamının denetimi ile ilgili 129 sayılı Tarımda İş Denetimi Sözleşmesidir. ILO'nun 53. Konferansında 25 Haziran 1969 tarihinde kabul edilen 129 sayılı Sözleşmenin özellikle 6. maddesi 1. paragrafı önemlidir. Buna göre; iş denetimi sisteminin temel işlevi, çalışma şartları ve işçilerin korunması ile ilgili yasa hükümlerini uygulamak, işverenlere ve işçilere teknik enformasyon ve öneri sağlamak, mevcut yasal düzenlemelerin karşılamadığı yetki eksiklikleri ve aykırılıklar konusunda yetkili

5 Richthofen, Wolfgang von (2003), İş Denetiminde Yeni Önleme Stratejileri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri Derneği, Yayın No:5, Ankara, s.11.

organlara bildirimde bulunmaktadır<sup>6</sup>. Bir tarım ülkesi olan Türkiye'nin bu sözleşmeyi kabul etmemesini eksiklik olarak görmek gerekmektedir.

## **II- ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN 155 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE ÇALIŞMA ORTAMINA İLİŞKİN SÖZLEŞMESİ**

3 Haziran 1981'de yapılan oturumda Uluslararası Çalışma Örgütünde kabul edilen 07.01.2004 tarihinde 5038 sayılı Kanun ile kabul edilen ve 13.01.2004 tarih ve 25345 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren 155 sayılı Sözleşme iş sağlığı ve güvenliği konusunda getirdiği yükümlülükler ve sağlık, güvenlik tedbirlerinin alınması yanında bu tedbirlerin nasıl uygulanacağını da açık ve katı kurallarla belirlemektedir.

155 sayılı Sözleşme getirdiği hükümlerin ayırım yapılmaksızın bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağını belirtmektedir. Ancak bu Sözleşmeyi onaylayan üye ülkelerin mümkün olan en erken dönemde ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danıştıktan sonra, işin gereği olarak önemli özel sorunlar yaratan deniz taşımacılığı veya balıkçılık gibi belirli ekonomik faaliyet kollarını, tamamen veya kısmen uygulama alanı dışında tutabilmeleri konusunda inisiyatif sahibi olduğu kabul edilmektedir. Ancak ilgili devletler uygulama alanı dışında tutulan her bir ekonomik faaliyet kolunu, kapsam dışında tutulma nedenleri verilerek ve bu kollarla çalışanların yeterli şekilde korunması için alınan önlemler tanımlanarak bir liste halinde verecek ve daha sonraki raporlarda uygulama kapsamının genişletilmesi yolunda kaydedilmiş gelişmeleri belirtecektir (md.1).

155 sayılı Sözleşme kapsanan ekonomik faaliyet kollarında çalışan bütün işçilere uygulanır. Bu yönüyle 155 sayılı Sözleşme çok önemli bir işlev görmektedir. Üye ülkeler, mümkün olan en erken safhada, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danıştıktan sonra, uygulanmasında özel güçlüklerin bulunduğu, sınırlı sayıda olmak üzere bazı işçi kategorilerini kısmen veya tamamen bu Sözleşmenin uygulanması dışında tutabileceklerdir. Bu yönüyle Sözleşme, üye ülkelere zorlukları bulunan alanlarda inisiyatif vererek onları çok fazla zorlamak istememektedir. Böylelikle kapsam dışılığına izin verilmekle birlikte, kapsam dışında tutulan sınırlı işçi kategorilerini, ilgili devlet kapsam dışında tutulma

6 Richtigthofen, Wolfgang von, s.11-12.

nedenlerini belirterek liste halinde verecek ve daha sonraki raporlarında uygulama kapsamının genişletilmesi yolunda kaydedilmiş gelişmeleri belirtecektir.

155 sayılı Sözleşme özel sektör hizmetleri ve kamu hizmetleri de dahil olmak üzere işçi çalıştırılan bütün kollar için “Ekonomik faaliyet kolları” deyimini kullanmaktadır.

Yine Sözleşme, “işçi” terimini geniş bir biçimde düşünmekte, kamu çalışanları da dâhil olmak üzere istihdam edilen bütün kişilerin işçiler terimi içerisinde değerlendirilmesini uygun görmektedir. Bu oldukça ileri bir düşüncedir. Bu anlamıyla çalışanlar arasında ayırım yapılmamış olup, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmasında çalışanların hepsinin aynı biçimde korunmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Sözleşme işyerinin tanımını da çalışanların –işçilerin– “İşleri nedeniyle gitmeleri veya bulunmaları gereken ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında bulunan bütün yerler” olarak belirtmektedir.

Sözleşme işçi kavramında olduğu gibi sağlık kavramında da geniş bir anlayış çerçevesinde sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da sağlık kavramı içerisinde değerlendirmektedir. Bu ileri bir anlayışın ürünü olarak anlaşılmalıdır (md.3).

155 sayılı Sözleşme her üye ülkenin, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarıyla yaptığı işbirliği çerçevesinde iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirmesini istemektedir. Ayrıca üye ülkelerden bu politikaların, uygulanması ve periyodik olarak gözden geçirilmesi de istenmektedir. Bu politika ile amaçlanan işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemektir (md.4).

Sözleşme ile geliştirilmeye çalışılan iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ulusal politikalar tespit edilen eylem alanlarını esas alacaklardır. Bu eylem alanları ise aşağıdaki şekilde belirlenmiştir (md.5):

- İşin maddi unsurlarının (işyerleri, çalışma ortamı, araçlar, makine ve teçhizat, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler, çalışma

yöntemlerinin) tasarımı, test edilmesi, seçimi, ikamesi, montajı, düzenlenmesi, kullanımı ve bakımı,

- İşin maddi unsurları ile işi yapan veya nezaret eden kişiler arasındaki ilişkiler ve makine teçhizat, çalışma süresi, işin düzenlenmesi ve iş usullerinin işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uyarlanması,
- Yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimi,
- Çalışma grubu ve işletme düzeylerinde ve ulusal düzeyi de kapsayan uygun diğer bütün düzeylerde haberleşme ve işbirliği,
- Sözleşmenin 4'üncü maddesinde atıfta bulunan politikaya uygun olan eylemlerinde, işçilerin ve temsilcilerinin disiplin cezalarına karşı korunması.

Sözleşmenin 4. maddesi ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikalarının belirlenmesiyle ilgili olduğundan devamlı bu maddeye atıf vardır. Sözleşmenin 6. maddesi de kamu makamlarının ve sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin görev ve sorumlulukları, ulusal şartları ve uygulamaların tamamlayıcı karakterleri göz önüne alınarak belirlenmesinde 4. maddedeki politikaların esas alınmasından bahsetmektedir.

155 sayılı Sözleşme üye devletlerin yasalar ve yönetmelikler çıkarmak suretiyle ya da başka usul ve esaslar çerçevesinde düzenlemeler yapmak suretiyle, işçi (çalışan olarak anlamak gerekir) ve işveren temsilcilerinin de görüşleri alınarak 4. maddede belirtilen ulusal politikalara etkinlik kazandırmak için gerekli tedbirleri alacaklardır (md.8).

Sözleşme işyerlerinin sağlık ve güvenlik açısından uygun bir hale getirilmesi, mevcut mevzuatın uygulanması için bir denetim düzeni oluşturacaklardır. Bu denetim sistemi ile güvence sağlanacaktır.

Denetim sisteminin getirilmiş olması tek başına yetmeyecektir. Denetim sisteminin uygulanabilirliği mevzuat ihlallerine karşı yeterli sayılabilecek cezalar ile desteklenmelidir. Eğer bir düzen kendisinin hayatiyetini devam ettirebilecek tedbirleri, cezai müeyyideleri getirmese uygulanma kabiliyeti son derece sınırlı kalır. Hatta bir müddet sonra uygulanma kabiliyeti kalmaz (md.9).

İdarenin tek işi kural koymak ve sosyal tarafların kurala uygun davranmasını beklemek değildir. İdare aynı zamanda koyduğu kuralların

uygulanabilirliğini sağlamak amacıyla da gerekli tedbirleri almalıdır. Bunun bir yolu da idarenin yol gösterici, açıklayıcı, özendirici tedbirleri almasıdır. Sözleşme bu hususta da düzenleme yapmıştır (md.10).

Sözleşmenin 4'üncü maddesi ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikalarından bahsetmektedir. Bu politikaya etkinlik kazandırmak amacıyla, yetkili makam veya makamlardan aşağıdaki görevlerin aşamalı bir şekilde yerine getirilmesini sağlamaları istenmektedir. Bunlar 11. madde ile şu şekilde belirlenmiştir;

“a) Yetkili makamlar tarafından tayin edilen usullerinin uygulanmasının belirlenmesinde olduğu gibi, tehlikelerin niteliği ve derecesinin gerektirdiği yerlerde işyerlerinin tasarımı, inşası ve düzenlenmesi ve bunların faaliyetlerinin başlaması, onları etkileyen önemli değişiklikler ve amaçları doğrultusunda değişimler, işte kullanılan teknik donanımın güvenliği konularının belirlenmesi,

b) Maruz kalınması yetkili makam veya makamların kontrolü veya iznine bağlanacak veya yasaklanacak, sınırlandırılacak maddelerin, etkenlerin ve çalışma usullerinin belirlenmesi; birden fazla madde veya etkenlere aynı anda maruz kalınmasından ortaya çıkan sağlık tehlikelerinin göz önüne alınması,

c) İş kazaları ve meslek hastalıklarının, işverenlerce, uygun olduğu durumlarda, sigorta şirketlerince veya doğrudan ilgili diğer kişilerce bildirilmesi usullerinin oluşturulması ve uygulanması, iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerinin yıllık olarak hazırlanması,

d) İş kazaları ile meslek hastalıkları ve diğer sağlığa aykırı durumların iş sırasında veya işle ilgili olarak ortaya çıktığı ve ciddiyet arz ettiği hallerde soruşturma yapılması,

e) Sözleşmenin 4. maddesinde atıfta bulunulan politika uyarınca alınan önlemler ve işin icrası sırasında veya işle ilgili olarak ortaya çıkan diğer sağlığa aykırı durumlar dâhil, iş kazaları, meslek hastalıkları veya diğer sağlık sorunları ile ilgili bilgilerin yıllık yayımı,

f) Ulusal şartlar ve imkânlar göz önüne alınarak, işçilerin sağlığına verdikleri risklerle ilgili olarak, kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin incelenmesi sisteminin oluşturulması veya genişletilmesi.”

İşyerleri ve işletmelerde çalışmalar esnasında kullanılan alet, edevat, teçhizat iş kazalarının, meslek hastalıklarının meydana gelmesinde baş-

ta gelen faktörlerdendir. Bu sebeple bu ürünleri tasarlayan, üreten, ithal eden, sağlayan veya transfer edenlerin aşağıdaki hususları sağlamaları konusunda, ulusal hukuk ve uygulamaya uygun olarak tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu ürünleri tasarlayan, üreten, ithal eden ve sağlayanların, makine, teçhizat ve maddelerin, doğru bir şekilde kullanıldığında, kullananların sağlığı ve güvenliği için tehlike içermediğine kanaat getirmeleri gerekmektedir. Makine ve teçhizatın doğru bir şekilde montajı ve kullanımı, maddelerin doğru kullanımı, makine ve teçhizatın arz ettiği tehlikeler ve kimyasal maddeler ve fiziksel ve biyolojik etkenler ve ürünlerin tehlikeli özellikleri ile bu tehlikelerin nasıl bertaraf edileceğine dair bilgileri içeren talimatları da hazırlamaları gerekmektedir. Sağlık ve güvenliğe uygun araç ve gereçlerin kullanıldığına ilişkin kanaatin varlığı yanında araç ve gereçten hâsıl olabilecek tehlikelere karşı tedbirleri içeren talimatnameler de sürekli izlenmeli ve zaman içerisinde değişiklikler yapılmalıdır. Ayrıca bu gelişmelere yönelik araştırmalar da yapılmalıdır (md.12).

Çalışma hayatında olumsuz sonuçlar sadece sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmaması dolayısıyla ortaya çıkmamaktadır. Bunun dışında sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakın gördüğü tehlikeler sebebiyle işinden uzaklaşan, iş sözleşmesini feshetmek zorunda kalan işçilerin maruz kalacağı uygunsuz şartlar ve ortaya çıkabilecek sonuçlara karşı korunması, tedbirlerinin alınması gerekmektedir. Bu tedbirler sebebiyle işçiler kendilerini daha güvende hissedebileceklerdir<sup>7</sup> (md.13).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinin en önemli sebeplerinden birisi çalışma hayatının, iş ekipmanlarının risklerine karşı

7 4857 sayılı İş Kanunu md. 83'de belirtilen düzenleme bu tarzda bir düzenlemedir. Buna göre; "İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespitinin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınuncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanun'un 24'üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir. Bu Kanun'un 79'uncü maddesine göre işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz."

bilinçsiz olunmasıdır. Eğer bu risklere karşı gerekli tedbirlerin alınması yanında çalışanların bu risklere karşı eğitilmeleri, riskin gerçekleşmesi durumunda ortaya çıkacak sonuçların vahameti hakkında yeterli bilgilendirme ve bilinçlendirme sağlanabilirse sonuç daha verimli olacaktır. Buna ilişkin olarak yüksek teknik, tıbbî ve meslekî eğitimini de kapsayan, tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayacak şekilde tüm seviyelerde eğitim ve öğretimin geliştirilmesi için tedbirlerin alınması 155 sayılı Sözleşmenin bir direktifidir (md.14).

Burada tekrar 4. maddede belirtilen ilkeler karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu sefer 155 sayılı Sözleşme 4. maddede belirtilen ilkelerin ve politikaların uygulama tutarlılığını sağlayabilmek için mümkün olan en erken safhada, en fazla temsil yeteneğine haiz işçi ve işveren kuruluşları veya uygun diğer kurumlara danıştıktan sonra ulusal politika ilkeleri ve Ulusal Düzeyde Eylemle görevli kurumlar arasında gerekli koordinasyonun sağlanması için ulusal şart ve uygulamaya uygun düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmektedir. Hatta biraz daha ileri gidilerek ulusal politika ilkeleri ve ulusal düzeyde eylemle görevli merkezî bir kurumun kurulması da kabul edilmiştir (md.15).

155 sayılı Sözleşmenin 16. maddesiyle başlayan IV. Bölümü “İşletme Düzeyinde Eylem” başlığını taşımakta olup işverenlerden almaları gerekli tedbirleri birer birer saymaktadır. Buna göre işverenlerden;

- Makul olduğu ölçüde kontrolleri altındaki işyerleri, makine, teçhizat ve usullerin güvenlik ve sağlık bakımından riskli olmamasını sağlamaları istenecektir,

- Makul olduğu ölçüde, kontrolleri altındaki kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve etkenlerin, gerekli uygun önlemler alındığında, sağlık için risk oluşturmamasını sağlamaları istenecektir,

- Gerektiğinde, kaza riskinin veya sağlık üzerindeki ters etkilerin imkânlar ölçüsünde önlenmesi için, uygun koruyucu elbise ve donanımı sağlamaları istenecektir.

Böylelikle önleyici tedbirler alınarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi sağlanmış olacaktır. Bu sayede kaza meydana geldikten sonra yapılacak masrafların yüklü maliyeti yerine daha az bir harcama ile alınabilecek önleyici tedbirler daha faydalı olacaktır.

Sözleşme bazı hallerde iki veya daha fazla işletmenin aynı işyerinde aynı anda faaliyette bulunabileceğini öngörmektedir. Bu takdirde işletmelerin Sözleşmenin gereklerini yerine getirmek için işbirliği yapmaları gerektiğini belirtmektedir. Bundan amacın da aynı işyerinde çalışmalarını dolayısıyla işletmelerin her birinin ayrı ayrı Sözleşme gereklerini yerine getirmelerindense, müşterek harcayarak maliyetlerini azaltmalarınıdır.

Sözleşmenin 18. maddesi işverenlerden, gerektiğinde, yeterli ilk yardım düzenlemelerini de kapsayan kazalar ve olağanüstü durumlarla ilgili tedbirleri sağlamalarını da istemektedir. Bunun da sebebi, yine ilk yardım esnasında birçok ağırlaşacak sonucun ortadan kaldırılabilecek olmasıdır. Ayrıca kazalar ve olağanüstü durumlar ile ilgili tedbirlerin sağlanması da Sözleşmenin özellikle üzerinde durduğu bir konudur.

155 sayılı Sözleşmenin 19. maddesi işyerleri ve işletmelerde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmasında ve işyerlerinin sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarının denetlenmesinde işletmeler düzeyinde alınması gerekli birtakım düzenlemeler belirlemiştir. Bu düzenlemeler şu şekildedir:

- İşverenlerin üstlendikleri yükümlülüklerini yerine getirmeleri için, işçilerin, işlerini yaparken, işverenle işbirliği yapmaları<sup>8</sup>,
- İşletmedeki işçi temsilcilerinin, iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenle işbirliği yapmaları,
- İşletmedeki işçi temsilcilerine, iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak için yeterli bilgi verilmesi ve ticarî sırları açıklamamak şartıyla kendilerini temsil eden kuruluşlarla bu bilgilerin istişare edilmesi,
- İşletmedeki işçi ve temsilcilerine, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli eğitim verilmesi<sup>9</sup>,
- İşletmedeki işçilerin veya temsilcilerinin bulunması durumunda, işletmedeki temsilci kuruluşların ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak,

8 4857 sayılı İş Kanunu md.77/I bu konuda bir düzenleme getirmektedir. Buna göre; “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçileri de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.”

9 4857 sayılı İş Kanunu bu konuda da düzenleme yapmıştır. Bkz. md.77/II “İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar.”

işleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin bütün safhalarında incelemelere katılmasının ve bu konularda işverence onlara danışılmasının sağlanması, bu amaçla karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmeleri,

- Bir işçi, hayatı ve sağlığı için ciddi bir tehlike oluşturduğuna ve yakında vaki bulacağına haklı gerekçelerle inandığı herhangi bir durumu, derhal bir üstüne rapor eder ve işveren bu durumun giderilmesi için gerekli önlemi alıncaya kadar yaşam ve sağlık için ciddi tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanına işçilerin dönmelerini isteyemez. Bu düzenlemenin 4857 sayılı Kanun ile daha da geliştirilmiş bir biçimde kaleme alındığı görülmektedir<sup>10</sup>.

İşletmeler için iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak ve gereklerini yerine getirmek tabii olarak mali bir yük getirecektir. Bu mali sorumluluğun işverenlerce karşılanması normal karşılanır. Çünkü işletmenin sahibi olarak ve aynı zamanda mali ekonomik olarak işçiye nazaran son derece avantajlı bir konumda bulunması sebebiyle bu son derece normal karşılanmaktadır. Ancak bazı hallerde işverenlerin kendi üzerlerine düşen bu sorumluluklarını işçilerle paylaşmak, maliyetin bir kısmını onlarla bölüşmek temayülleri olabileceğini düşünen Sözleşme bu hususta açık ve net bir hüküm getirmiştir. 155 sayılı Sözleşmenin 21. maddesine göre işyerlerinde alınan iş güvenliği ve sağlığına ilişkin tedbirler sebebiyle işçilere herhangi bir mali yük yüklenmeyecektir. Böylelikle işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bütün tedbirleri kendi ekonomik imkânları içerisinde halledecektirler.

### III- ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN 161 SAYILI İŞ SAĞLIĞI HİZMETLERİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME

Çalışma hayatının denetimine ilişkin önemli ikinci Sözleşme olarak Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı'nın 1985 yılında Cenevre'de yapılan 71'inci oturumunda kabul edilen "İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşme" ifade edilmelidir. TBMM tarafından 5039 sayılı Kanunla 07.01.2004 tarihinde kabul edilen Sözleşme isminden de anlaşılacağı üzere iş sağlığı konusunu esas almakta ve buna ilişkin koruyucu, düzenleyici ve denetleyici hükümler getirmektedir. 161 sayılı

10 Burada belirtilen tedbirlerle ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesinin düzenleme getirdiği kabul edilebilir. Bkz. yukarıda 5 numaralı dipnotta yazılı Kanun maddesi.

Sözleşme 1953 tarihli İşçilerin Sağlığını Korumaya İlişkin Tavsiye Kararı, 1959 tarihli İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı, 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Sözleşmesi ve 1981 tarihli İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı dikkate alınarak kabul edilmiş bir sözleşmedir. Diğer bütün sözleşmeler gibi uzun süre üzerinde çalışılan ve tartışılarak kabul edilen bir sözleşmedir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere 161 sayılı Sözleşme iş sağlığı hizmetleri esas alınarak düzenlenmiş bir sözleşmedir. İşyeri güvenliği boyutu düşünülmemiştir. Sözleşmenin amaç maddesi bu hususu açıklamaktadır. Buna göre; “İş Sağlığı Hizmetleri” teriminin esas olarak önleyici işlevlere sahip olan ve işletmedeki işveren, işçiler ve onların temsilcilerine;

(i) İşle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimler,

(ii) İşin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması,

konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetlerdir.”  
(md.1)

Maddenin yukarıdaki kısmında geçen “İşçilerin işyerindeki temsilcileri terimi” nin ulusal mevzuat veya uygulamaya göre bu şekilde tanımlanan kişileri ifade ettiği belirtilmiştir. Buna göre her ülkenin mevzuatı işçilerin işyeri temsilciliklerini farklı şekillerde belirlemiş olabilir. Mesela bizde “işyeri sendika temsilciliği” kurumu söz konusu iken Almanya da “işyeri temsilciliği- Betriebsrat-” kurumu söz konusudur.

161 sayılı Sözleşme 2. madde ile her üye ülkenin kendi şartları ve uygulamaları çerçevesinde en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak, iş sağlığı hizmetleri konusunda uygun bir ulusal politika geliştirmelerini istemektedir. En fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarının bu çalışmaların içerisine dâhil edilmesiyle hem çalışma hayatının demokratikleşmesine katkı yapılacaktır, hem de işçi ve işveren görüşlerinin alınmasıyla uygulanma kabiliyeti yüksek bir hukuki düzenleme yapılması mümkün olacaktır. Ayrıca üye ülkeler bu çerçevede olmak üzere sağlık hizmetlerini uygulamalı ve periyodik olarak da gözden geçirmelidir.

161 sayılı Sözleşmeyi kabul eden üye ülkeler ayırım yapmaksızın bütün ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayan bir biçimde, yine ayırım yapmaksızın bütün işçiler için iş sağlığı hizmetlerinin devamlı bir biçimde geliştirilmesini kabul etmektedirler. Sağlık açısından kabul edilen hizmet standartlarının her işletme için mevcut riskleri karşılamaya yeterli ve uygun yapıda olması da gerekmektedir.

Sözleşmenin kabul edildiği zaman eğer bütün işletmeler için iş sağlığı hizmetlerinin oluşturulması mümkün değilse, bu takdirde varsa en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren sendikaları ile işbirliği içerisinde bu sağlık hizmetlerinin hazırlanması için çalışmalar yapılması istenmektedir.

İş sağlığı konusunda çalışmaları yapan üye ülkeler, yaptıkları çalışmaları ve gelişmeleri raporlarında göstermelidirler (md.3).

Sözleşme; iş sağlığı hizmetlerinin, işyerlerinde sağlığa zararlı riskleri tanımlamasını ve değerlendirmesini, işçinin sağlığını etkileyebilecek çalışma ortamında ve iş uygulamalarındaki faktörlerin (kantinler, yatakhaneler ve işveren tarafından bu tür hizmetlerin sunulduğu yerler) gözetimini, işyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler dâhil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunmayı, yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılımı, iş sağlığı, güvenliği, hijyen ve ergonomi, kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunmayı, işin işçiye uygunluğunun geliştirilmesini, mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunmayı, iş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlama- da işbirliğini, ilk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütlemeyi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılmayı tavsiye etmektedir (md.5).

161 sayılı Sözleşmenin üçüncü bölümü örgütlenmeyi düzenlemektedir. Bu çerçevede olmak üzere öncelikle hizmetlerin oluşturulmasının ya mevzuat ile ya toplu sözleşmeler yoluyla veya işçiler ve işverenlerin üzerinde anlaştığı başka bir şekilde ya da konu ile ilgili yetkilendirilmiş görevli makamın ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirlediği herhangi bir şekilde yapılmasını öngörmektedir (md.6).

Dolayısıyla sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesinde takip edilmesi gereken yol demokratik bir biçimde, sosyal tarafların katılımı esas alınarak tanımlanmaya çalışılmaktadır.

Yine iş sağlığı hizmetlerinin verilmesinde sistem olarak ya tek bir işletmeye hizmet verilecek bir organizasyon yapısı ya da çok sayıda işletmeye hizmet verecek bir örgütlenme de kabul edilebilir. Ayrıca iş sağlığı hizmetlerinin ulusal şartlara ve uygulamaya göre işletmeler veya ilgili işletme grupları, kamu otoriteleri veya resmi servisler, sosyal güvenlik kurumları, yetkili makamın görevlendirdiği diğer organlar ya da bunların hepsinin birleşimi tarafından düzenlenebileceği kabul edilmektedir (md.7). Böylelikle örgütlenmede ulusal şartlar uygun bir düzenleme denilerek fiziki ve ekonomik şartları fazla zorlamaksızın, ülkelerin kendi şartlarına uygun örgütlenme modelleri teklif edilmektedir.

Sözleşme iş sağlığı hizmetlerinin verilmesinde işçi ve işverenlerin, varsa temsilcilerin örgütsel yapıda işbirliği yapmalarına ve tedbirlerin uygulanmasına katılmalarını arzulamaktadır (md.8). Böylelikle yine demokratik katılım sağlanmış olacaktır.

Sağlık hizmetleri her zaman için çok önemli hizmetler arasında sayılmıştır. Çünkü insan hayatı ancak sağlık tedbirlerinin yerinde ve zamanında uygulanması sayesinde mutluluk kaynağı olacaktır. Bu bilindiği için sağlık hizmetlerinin çok disiplinli bir biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Aynı zamanda iş sağlığı hizmetlerinin işletmelerdeki ve işyerlerindeki diğer hizmetlerle koordineli bir biçimde yürütülmesinin önemi Sözleşmede vurgulanmaktadır. İş sağlığı hizmetleri işyerleri ve işletmeler açısından özgün tedbirleri gerektiren, özel çalışma ve uygulamaların söz konusu olduğu bir alanı ilgilendirir. Ancak genel sağlık alanı ile ilgisi az da olsa bu alanla ilgili, sorumlu organlar iş sağlığı hizmetlerinden sorumlu organlarla işbirliği yaparlarsa daha çok faydanın sağlanacağı aşikârdır. Bu organizasyon gerekliliği 161 sayılı Sözleşmenin 9. maddesinde belirtilmektedir.

Bazı hizmetlerin layıkıyla yerine getirilebilmesi için, hizmet sunucularının üzerinde hiçbir baskı ve etkinin olmaması, sadece kendi serbest iradesi ile karar verebilecek konumda olması gerekmektedir. Aksi takdirde vereceği karar gerçeğin kendisi değil, kendisine dikte ettirilen görüşler olacaktır. Bu sebeplerle iş sağlığı hizmeti sunan personelin işveren, işçi

ya da bunların temsilcileri olması halinde mesleki anlamda tam bir bağımsızlığa sahip olarak çalışma şartlarının hazırlanması gerekmektedir (Sözleşme md.10).

Çalışma hayatının düzenlenmesi ve denetlenmesiyle görevli idari mercilerin yerine getirilecek görevlerinin niteliğinin gerektirdiği şartlara uygun bir biçimde, iş sağlığı hizmetlerini sağlamakla görevli personelde aranan nitelikleri belirlemesi beklenmektedir. Bunun anlamı, her personelin iş sağlığı hizmetlerinin yerine getirilmesinde gerekli, yeterli katkıyı sağlayamayacağı düşüncesidir. Konu hakkında yetişmiş, uzmanlaşmış, ehil personelin belirlenmesi ve bu kişilere iş sağlığı hizmetlerinin yaptırılması asıl olmalıdır (md.11).

İşçilerin iş sağlığı hizmetlerinin yerine getirilmesi belirli bir maliyeti gerektiren hizmetlerdendir. Zaman zaman işletme sahiplerinin işçilerin sağlık taramaları, işle ilgili sağlık gözetimi yapılmasının getirdiği mali külfetler ve bu arada işyerlerinde çalışmanın durması sebebiyle bu maliyetleri işçilerle paylaşma arzularının ortaya çıkmasına söz konusu olabilir. Ancak sözleşme bu hususta kesin bir hüküm getirmekte ve işverenlerin işçilerin işle ilgili sağlığının gözetiminin onların ücretlerinde herhangi bir azalmaya neden olmayacağını, ücretsiz yapılacağını ve mümkün olduğu ölçüde çalışma saatleri içerisinde yerine getireceğini belirtmektedir (md.12).

İşçilerin yaptıkları işin sebep olabileceği sağlık tehlikeleri hakkında bilgi sahibi olmaları da Sözleşmenin bir başka hükmüdür (md.13). Hatta 4857 sayılı İş Kanunu iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olması halinin iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebeple sona erdirilme hallerinden birisi olduğunu kabul etmektedir (İş Kanunu md.24/I). Ancak işçilerin de aynen işverenler gibi çalışma ortamında bulunan ve işçilerin sağlığını etkilediği bilinen ve etkileyebileceğinden şüphe edilen etkenler hakkında iş sağlığı hizmetlerini verenleri haberdar etmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde sağlık hizmeti veren birimlerin bilgisi olmaksızın tedbirleri alma imkânlarının olmayacağı aşikârdır (Sözleşme md.14).

161 sayılı ILO Sözleşmesi ile ilgili son olarak şunu belirtmek gerekmektedir; sağlık sorunları ve bu nedenle işe gelememe ile işyerinde var olabilecek sağlık tehlikeleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadı-

ğının tespiti için, işçilerin sağlık sorunları ve bu nedenle işe gelememe durumları hakkında iş sağlığı hizmetleri birimine bilgi verilmesinin gerekli olduğu kabul edilir. Ancak işverenin iş sağlığı hizmeti veren personele işe gelememe nedenlerini incelemesi talebinde bulunamayacağı da kabul edilmektedir (md.15). Çünkü işe gelememe sebebinin işverence sorgulanması durumunun söz konusu olmasının işçinin mahremiyetine müdahale sonucunu ortaya çıkarabileceği düşünülmelidir.

#### **IV- İŞTE İŞÇİLERİN GÜVENLİK VE SAĞLIĞININ GELİŞTİRİLMESİNİ DESTEKLEMELER İÇİN ÖNLEMLER GELİŞTİRİLMESİ HAKKINDA 12 HAZİRAN 1989 TARİHLİ VE 89/391 SAYILI AVRUPA BİRLİĞİ KONSEY DİREKTİFİ**

ILO'nun yukarıda açıklanan iki sözleşmesinden sonra çalışma hayatının denetimi ile ilgili önemli bir uluslararası sözleşme de Avrupa Birliğinin Avrupa Ekonomik Topluluğu döneminden kalma 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391 sayılı Yönergesidir. Bundan sonra kısaca Çerçeve Yönerge olarak adlandıracağımız Yönerge çalışma hayatının insanileştirilmesi ve çalışanların sağlık ve güvenliğini geliştirmeyi destekleyen bir tedbirler paketidir<sup>11</sup>.

Çerçeve Yönerge ile ilgili olarak şu husus da önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği ve denetimi ile ilgili olarak 2003 yılında 4857 sayılı olarak çıkarılan İş Kanunu'nda önemli düzenlemeler getirilmiştir. Aynı yıl Avrupa Birliğine katılım sürecinde yapılması gerekenlerle ilgili olarak kabul edilen yol haritası mahiyetindeki “Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı” yayınlanmıştır. Bu program çerçeve yönergenin birçok maddesinin mevzuatlaştırılması için 31.12.2003 tarihini taahhüt etmektedir. Birçok çalışma ve gelişme sonucunda 09.12.2009 tarihinde ilk olarak çerçeve Yönergeye uygun “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” hazırlandı. Ancak Danıştay öncelikle Yönetmeliğin yürütmesini 2004 yılında durdurmuştur. 2006 yılında da tamamen iptal etmiştir. Bu sefer Bakanlık iptal edilen Yönetmeliğe Tüzük ismini vererek tekrar Danıştay onayına sunmuştur. Danıştay ise Tüzükte belirtilen hususların ancak bir Kanun konusu olduğunu belirterek Başbakanlığa

11 Piyal, Bülent (2009), İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliğine Uyum Sorunu, Belediye-İş Sendikası Yayını, Ankara, s.323 vd. Çelkan, Asuman- Çakmak, İhsan (2007), İçtihatlı İş ve Çalışma Hayatı ile Sosyal Güvenlik Hukukuna Ait İkili Çok Taraflı Milletlerarası Sözleşmeler ve Avrupa Birliği Direktifleri, Ankara, s.1103.

iade etmiştir<sup>12</sup>. Bu husus şimdilik oldukça karışık bir haldedir. Herhalde Bakanlık bir Kanun ile bu hususta bir düzenleme yapacaktır<sup>13</sup>.

Çerçeve Yönerge; mesleki riskleri önleme, güvenlik ve sağlığı koruma, risk ve kaza faktörlerini yok etme, işçilerin görüşlerini alma ve onların ulusal hukuka ve uygulamalara katılımlarını sağlama işçi ve temsilcilerini eğitime ve bunlara ilişkin genel ilkeleri ve bu ilkelerle ilgili uygulama kurallarını içermektedir. Çerçeve Yönergenin getirdiklerinin üzerinde daha uygun düzenlemeler getirilmesi ise Çerçeve Yönergeye aykırı olarak kabul edilmeyecektir (Yönerge md.1).

Çerçeve Yönerge ayırım yapmaksızın kamu ve özel sektördeki bütün iş kollarına, sanayi kollarına uygulanacaktır<sup>14</sup>. Bu yönüyle Yönergenin herhangi bir ayırım yapmadığı, kamu ve özel sektörde çalışan, hangi işi yaparsa yapsın herkese getirilen koruma tedbirlerinin uygulanacağı kabul edilmektedir. Ayrıca Yönerge aynı maddede kendi özel yapıları sebebiyle silahlı kuvvetler ve polis benzeri kamu ve sivil savunma işlerinde çalışanlara uygulanmayacağını da belirtmektedir. Yani bu görevlerde çalışanlar istisna tutulmuştur (md.2).

Çerçeve Yönerge; çalışan, işveren, özel olarak işçilerin sağlık ve güvenliklerinden sorumlu işçi temsilcisi ve tedbirlerden bahseden bir kavramlar dizini yapmıştır. Üçüncü maddede yaptığı bu tanımlardan sonra üye devletlerin Yönergenin uygulanmasını sağlayacak sorumluluklarını yerine getirmelerinden bahsetmektedir (md.4).

Yönergenin esas mantığı 5. madde ile belirginleşmektedir. Buna göre genel hükümler adı altında işverenlerin sorumlulukları anlatılmaktadır. Öncelikle işverenler işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliklerini koruma yükümlülüğü altındadır. Ayrıca işverenin bazı hizmetleri dışarıdan almasının kendi sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı kabul

---

12 Konu hakkında daha geniş bilgi için bkz. Kabakçı, Mahmut (2009), Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumunu, İstanbul, s.3 vd. ayrıca, Centel, Tankut, İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişmelerine Eleştirel Bir Yaklaşım, Sicil Dergisi, MESS Yayını, Eylül, 2010, s.6 vd.

13 Bakanlık 27.11.2010 tarihli ve 27768 sayılı Resmi Gazete’de “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği” yayınlamıştır. Ancak bu Yönetmelik daha ziyade hizmetlerin verilmesine yönelik düzenlemeler içermektedir.

14 Çerçeve Yönergenin Hollanda uygulamasının incelendiği bir çalışma olarak bkz. Ekemen, Kamil Sami, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Uygulamaları”, [http://212.175.131.61/www.isggm.gov.tr/htdocs/article.php?article\\_id=13](http://212.175.131.61/www.isggm.gov.tr/htdocs/article.php?article_id=13).

edilmektedir. Yine her ne kadar işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyma konusunda yükümlülükleri varsa da bu husus işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Mücbir sayılacak sebepler oluştuğunda ortaya çıkacak sonuçlar bakımından üye ülkeler işverenlerinin sorumluluklarının ortadan kaldırabilmesi kabul edilir.

Yönergenin 6. maddesi çalışma yaşamının insanileştirilmesi ve risklere karşı tam anlamıyla koruma getirme ve denetlemenin önünü açacak nitelikte düzenlemeler getirmektedir. Buna göre; İşverenler sorumlulukları çerçevesinde çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumak, mesleki riskleri önlemek, bilgilendirmek, eğitmek ve gerekli örgütlenmeyi ve araçları da sağlamalıdır<sup>15</sup>. Ayrıca şartların değişmesi halinde gerekli uyarlamayı yapacak biçimde hazır olmalıdırlar. İşverenler tedbirleri aşağıda belirtilen ilkelere uygun olarak almalıdırlar. Bunlar ise;

- Risklerden kaçınmak,
- Kaçınılamayan riskleri değerlendirmek,
- Tehlikeleri kaynağında yok etmek,
- İşleri çalışanlara uygun hale getirmek,
- Teknik gelişmeleri uygulanabilir hale getirmek,
- Tehlikeliler yerine daha az tehlikelileri koymak,
- Tehlikelere karşı bütüncü bir tendirler politikası geliştirmek,
- Teknik gelişmeleri takip ederek uygun davranmak,
- Tehlikeli olanı tehlikesiz ya da az tehlikeli olanla değiştirmek,
- Teknolojiyi, iş örgütlenmesini, çalışma koşullarını, sosyal ilişkileri bir arada değerlendirerek birbirini destekleyen tedbirler geliştirmek,
- Toplu koruma tedbirlerine kişisel koruma tedbirlerinden çok öncelik vermek<sup>16</sup>.

Bunlara ilaveten başka bazı denetim usulleri de ifade edilmektedir. Ancak bir husus da özellikle vurgulanmaktadır: Bu da işverenlerin aldığı tedbirler dolayısı ile işçilere ilave herhangi bir mali külfet getiremeyecekleri belirtilmektedir (md.6/5).

15 Kabakçı, s.361, Piyal, s.327, Çelkan- Çakmak, s.1103.

16 Piyal, s.327-328, Çelkan- Çakmak, s.1103-1104.

Çerçeve Yönergenin 7. maddesi çalışma yaşamının risklerine karşı alınacak tedbirler ile ilgili olarak bazı düzenlemeler yapmaktadır. Öncelikle işverenlerin işyerlerinde veya işletmelerde bir ya da birden çok işçiyi mesleki riskleri önlemeye ve bu risklere karşı tedbirler geliştirmeye hizmete etmesi için atamasıdır. Bu işçilere hem yeterli süre tanınacak hem de bunların hak kaybına uğramamaları sağlanacaktır. Ayrıca bu atanan kişilerin sayısal olarak yeterli olması da sağlanacaktır. Bu tedbirlerin işyerlerinde risklere karşı tedbirlerin oluşturulmasında oldukça önemli katkılarının olduğu kabul edilmelidir.

İşverenlerin yükümlülükleri olarak ilk yardım, yangın söndürme, işçilerin tahliyesi, ciddi ve ani tehlikeler ve bunlara ilişkin tedbirler sayılmıştır (md.8).

İşverenler bir risk değerlendirmesi sistemi kurmalıdırlar ve alınacak koruma tedbirlerini ve koruyucu teçhizatı belirlemelidirler. Ayrıca 3 işgününden çok işsiz kalmaya yol açan iş kazaları listelenmelidir (m.9).

Çerçeve Yönerge işverenlerin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak işçilerin de yükümlülüklerinin bulunduğunu belirtmektedir. Buna ilişkin düzenlenen 13. madde, işçilerin aldığı eğitimin ve işverenin talimatının gereği olarak hem kendi sağlık ve güvenliğinden, hem de davranışlarının diğer işçileri etkilemesinden sorumlu olacağını<sup>17</sup> belirtmektedir. Ayrıca maddede işçilerin aldıkları eğitimin ve işverenden aldıkları talimatın gereği olarak aşağıdaki hususlara dikkat etmeleri gerektiği belirtilmektedir. Buna göre işçiler;

- Makineleri, araç ve gereçleri, tehlikeli maddeleri, donanım taşınmasını ve diğer üretim yöntemlerini doğru kullanacaklardır,
- Kendilerine verilen kişisel koruyucuları doğru kullanacaklar ve kullandıktan sonra yerine koyacaklardır,
- Makinelerdeki, aygıtlardaki, aletlerdeki, işyerlerindeki ve binalardaki güvenlik aygıtlarını keyfi olarak yerinden çıkarmayacaklar, değiştirmeyecekler, söküp atmayacaklar ve doğru bir biçimde kullanacaklardır,
- Korunma tedbirlerinde ciddi bir tehlike gördüklerinde hemen işvereni ve iş sağlığı ve güvenliği sorumlusunu haberdar edeceklerdir,
- Yasalara göre işveren ve iş sağlığı ve güvenliği sorumlusu ile tedbirlerin alınması konusunda sürekli işbirliği içerisinde olacaklar ve verilecek işleri yapacaklardır,

17 Piyal, s.332.

• İşverene ve iş sağlığı ve güvenliği temsilcisine, yasalar çerçevesinde gerektiğinde çalışma ortamının ve çalışma şartlarının güvenli olması için yardımcı olacaklar, kendileri tehlikeye sebep olmayacak ve bu hususta sürekli işbirliği içerisinde çalışacaklardır<sup>18</sup>.

Çalışma yaşamının denetiminde sağlık takibi son derece önemlidir. Çerçeve Yönerge sağlık ile ilgili olarak da özel bir düzenleme getirmiştir (md.14). Bu hüküm ile çalışanların yaptıkları iş sebebiyle karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik tehlikelerine karşı yasalar ve uygulamalarla sürekli bir sağlık gözetimi altında bulunmaları kabul edilmiştir. Ayrıca sağlık tedbirlerinin kalıcı olabilmesi için işçilerin sürekli muayenelere tabi tutulmaları sağlanmalıdır. İlave olarak sağlık gözetimi sisteminin ulusal sağlık sisteminin bir parçası olmasının daha uygun olacağı belirtilmektedir.

Çerçeve Yönergenin 15. maddesi ile hassas çalışma ortamlarında çalışanların bu tehlikelere karşı özel olarak korunmalarının da gerektiği ifade edilmiştir.

Yine Çerçeve Yönerge kendisinin belirlediği tedbirler dışında çalışanların daha iyi korunabilmesini temin etmek için daha sıkı tedbirlerin alınmasının mümkün olduğunu ifade etmektedir. Bu hüküm de “Bu direktif daha sıkı önlemlerin alınmasına engel değildir.” ifadesi ile belirtilmektedir (md.16/son).

Her ne kadar denetim kurumlarının görev ve yetkileri Çerçeve Yönergede fazlaca yer bulmamış gibi gözükse de<sup>19</sup> getirilen düzenlemelerin topyekûn daha insani, sağlık ve güvenliğe son derece önem veren düzenlemeler olduğu görülmektedir. Bu düzenlemelerin hayata geçirilmesi ile çalışma hayatının çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma alanı anlamına geleceği aşikârdır. Dolayısı ile bu Yönergenin çalışma hayatının denetimindeki anlam ve önemi inkâr edilemez.

## SONUÇ

Çalışma yaşamının kurallarla düzenlenmiş olması ve herkesin çalışma esnasında uyması gerekli sorumlulukların belirlenmiş olması önemlidir. Böylelikle her yönüyle çalışma hayatının partnerleri sorumluluklarının bilincinde olacaklar ve düzenli bir çalışma ortamının ortaya çıkması

18 Çelkan- Çakmak, s.1106, Piyal, s.332-333.

19 Kabakçı, s.363, Yönergenin md.4/2 hükmü şu ifadeyi kullanmaktadır “Özellikle üye ülkeler yeterli kontrol ve teftiş sistemini kuracaklardır.”, Çelkan- Çakmak, s.1103.

mümkün olabilecektir. Ancak böyle bir ortamın mevcudiyeti sadece tarafların iyi niyetine bırakılamayacak kadar önemlidir. İyi niyet de her zaman beklenen sonucun ortaya çıkmasına yetmemektedir. Bu yüzden çalışma ortamlarının denetimi hayati öneme sahiptir. Denetim başlangıçta sadece devletin görevi gibi algılanmış, ancak zamanla denetimin farklı uygulanma teknikleri ortaya çıkmıştır. Hatta bazı sivil toplum örgütlerinin denetim sistemine dâhil edilmesi, bazı kurumsal sosyal yapıların denetimde gönüllü yer almaları hem demokrasinin yerleşmesi bakımından katkı sağlayacak hem de denetimin daha verimli olmasına sebep olacaktır.

İç hukuk kaynaklarının denetim ile ilgili düzenlemeler getirmesinin yanında, uluslararası kaynakların da denetim düzenlemeleri getirmesi sistemin işlemesi bakımından katkı sağlamaktadır. Bilhassa Türkiye'nin üyesi olduğu ILO ve Avrupa Birliği normlarının çalışma hayatının denetimi ile ilgili getirdiği düzenlemelerin sağlıklı bir biçimde uygulanması çalışma hayatının denetiminde beklenen sonuçların alınmasına imkan sağlayacaktır.

## Kaynakça

- Aktay, Nizamettin, Kadir Arıcı, Emine Tuncay Senyen Kaplan (2011), *İş Hukuku*. [http://212.175.131.61/www.isggm.gov.tr/htdocs/article.php?article\\_id=13](http://212.175.131.61/www.isggm.gov.tr/htdocs/article.php?article_id=13).
- Centel, Tankut (2010), "İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişmelerine Eleştirel Bir Yaklaşım", *Sicil Dergisi*, MESS Yayını.
- Çelik, Nuri (2009), *İş Hukuku*, İstanbul.
- Çelkan, Asuman, İhsan Çakmak (2007), *İçtihatlı, İş ve Çalışma Hayatı ile Sosyal Güvenlik Hukukuna Ait İkili, Çok Taraflı Milletlerarası Sözleşmeler ve Avrupa Birliği Direktifleri*.
- Ekemen, Kamil Sami, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Uygulamaları" Kabakçı, Mahmut (2009), *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu*, İstanbul.
- Piyal, Bülent (2009), *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*, Belediye-İş Sendikası Yayını.
- Richthofen, Wolfgang von (2003), *İş Denetiminde Yeni Önleme Stratejileri*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri Derneği, Yayın No:5, Ankara.