



ANKARA

HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA ULUSAL
STANDARTLAR, MESLEKİ YETERLİLİK VE KURUMSAL
YAPILANMANIN ÖNEMİ**

Burak ÖZDEMİR

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI
KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI**

EKİM-2019



**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA ULUSAL STANDARTLAR,
MESLEKİ YETERLİLİK VE KURUMSAL YAPILANMANIN ÖNEMİ**

Burak ÖZDEMİR

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI
KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Ekim 2019

Burak ÖZDEMİR tarafından hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Standartlar, Mesleki Yeterlilik ve Kurumsal Yapılanmanın Önemi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Amme İdaresi Anabilim Dalında Kamu Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman :Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~



Başkan :Prof.Dr. Murat AKÇAKAYA

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~



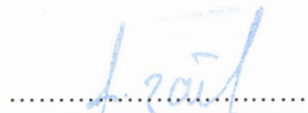
Üye : Doç.Dr. Nazlı Yücel BATMAZ

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~



Tez Savunma Tarihi: 16/10/2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Prof. Dr. Figen ZAİF

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



(İmza)

Burak ÖZDEMİR

/ /2019

İş Sağlığı Ve Güvenliği Alanında Ulusal Standartlar, Mesleki Yeterlilik Ve Kurumsal
Yapılanmanın Önemi
(Yüksek Lisans Tezi)

Burak ÖZDEMİR

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Ekim 2019

ÖZET

Üretim süreci, bünyesinde fiziksel, kimyasal, biyolojik vb. birçok risk faktörünü bir arada barındırmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün çalışma hayatında kendine yer bulması ve sahiplenilmesi oranında bu risklerin zarar verici sonuçlarını en aza indirmek mümkün olmaktadır. Söz konusu kültür başta eğitim olmak üzere denetim ve standartlar üzerinden somutlaşmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanı; AÇSHB, İSGGM tarafından hazırlanan mevzuat ve hayata geçirilen eğitim, tanıtım ve organizasyon gibi farkındalık artırıcı etkinlikler ile Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yayımlanan meslek standartları, ulusal yeterlilikler ve TSE tarafından yayımlanan standartlar ile disipline edilmektedir. Ülkemizde mesleki yeterlik, kurumsal yapılanma ve ulusal İSG standartları özelinde kapsamlı ve yeterli çalışmalar bulunmamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki ulusal standartlar ile mesleki yeterliliklerin incelenerek kurumsal bir yapılanma içerisinde durum tespiti yapılması ve söz konusu hizmetlerin sunumunda etkinliği ve verimliliği artıracak önerilerde bulunulması amaçlarıyla işbu tez çalışması hazırlanmıştır. Sonuç olarak; MYK' nın belgelendirme çalışmaları sayesinde; çalışma hayatının İSG'yi benimsemesi ve sağlık ve güvenliğe verdiği önem artmaktadır aynı zamanda işverenlerin kalifiye işgücüne erişimi de sağlanarak, eğitilmiş, nitelikli işgücü sayesinde rekabet avantajında artış olmaktadır. Yapılan çalışma ile ileriye yönelik araştırmalar için detaylı bir hazırlık yapılmış olacaktır.

Bilim Kodu : 111608
Anahtar Kelimeler : İş Sağlığı ve Güvenliği, Ulusal Standartlar, Mesleki Yeterlilik
Sayfa Adedi : 93
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER

IMPORTANCE OF INSTITUTIONAL STRUCTURE, VOCATIONAL QUALIFICATION AND
NATIONAL STANDARDS IN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

(M.S. Thesis)

Burak ÖZDEMİR

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF EDUCATION

October 2019

ABSTRACT

Production process contains so many risk factors together such as physical, chemical, biological. It is possible to minimize the damaging consequences of these risks in proportion to finding and taking part of occupational health and safety culture in the working life. This culture is embodied through especially by education than auditing and standards. Occupational health and safety field is disciplined by; the legislation prepared and the awareness raising activities such as training, promotion and organization realized by MFLSS, DGOHS, as well as occupational standards published by the Vocational Qualifications Authority, national qualifications and standards issued by TSE. There are not comprehensive and adequate studies in our country in terms of vocational qualifications, institutional structuring and national OHS standards. This thesis has been prepared with the aim of making due diligence within an institutional structure by examining the national standards and vocational qualifications in the field of occupational health and safety and making suggestions for increasing the efficiency and efficiency of the provision of these services. As a result; with the certification activities of VQA's; the adoption of OHS by the working life and the importance given to health and safety are increasing at the same time, by providing access to qualified labor force by employers increasing the competitive advantage by means of trained and qualified labor force. With this study, a detailed preparation will be made for future research.

Science Code : 111608
Key Words : Occupational Health and Safety, National Standarts, Vocatioanal Qualifications
Page Number : 93
Supervisor : Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER

TEŞEKKÜR

Bu tez alıŐmasının hazırlanmasında değerli tecrübelerini ve desteğini esirgemeyen danıŐmanım Sayın Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER' e, bugüne kadar her daim yanımda olan dostlarıma ve kıymetli aileme en içten teŐekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR.....	xiv
1. GİRİŞ	1
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	3
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı	3
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri	4
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi	6
2.3.1. Dünyada İSG Tarihi.....	6
2.3.2. Türkiye’ de İSG Tarihi	7
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevcut Durum.....	9
2.4.1. Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Yapısı	9
2.4.2. 6331 Sayılı Kanununun Gereklilikleri.....	9
2.4.3. 6331 Sayılı Kanun’ unun Getirdikleri	10
2.4.4. Yetkili Ulusal Makamlar	13
2.4.4.1. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	14
2.4.4.2. Çalışma Genel Müdürlüğü.....	17
2.4.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)	17
2.4.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM)	18
2.4.4.5. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı	19

2.4.4.6. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK).....	19
2.4.4.7. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)	20
2.4.4.8. Devlet Personel Başkanlığı (DPB)	20
2.4.4.9. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı.....	21
2.4.4.10. Türk Standartları Enstitüsü (TSE)	22
2.4.4.11. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı.....	22
2.4.4.12. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	22
2.4.4.13. Tarım ve Orman Bakanlığı	22
2.4.4.14. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB).....	23
2.4.4.15. Sağlık Bakanlığı (SB).....	24
2.4.4.16. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK).....	25
2.4.4.17. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ).....	25
2.4.4.18. HAK-İŞÇİ Sendikaları Konfederasyonu	25
2.4.4.19. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)	26
2.4.4.20. Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN)	26
2.4.4.21. Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (KAMUSEN)	26
2.4.4.22. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)	27
2.4.4.23. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK).....	27
2.4.4.24. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB).....	27
2.4.4.25. Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK)	28
2.4.4.27. Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB).....	29
2.4.4.28. Türk Tabipler Birliği (TTB)	29
2.5. İşverenin Yükümlülükleri.....	29
2.6. Çalışanın Yükümlülükleri	30
2.7. İsg Eğitimleri	31
2.7.1. İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi Temin Yolları.....	32

2.7.2. Özel Eğitim Kurumları	33
2.7.3. Üniversitelerde İSG Teknikerliği (Ön Lisans) Eğitimi	33
2.7.4. Üniversitelerde İSG Lisans Eğitimi.....	34
2.7.5. Üniversitelerde İSG Yüksek Lisans Eğitimi.....	34
2.7.6. Üniversitelerde İSG Doktora Eğitimi	34
2.7.7. İSG Alanında Mevcut İnsan Kaynakları.....	34
2.8. İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri.....	34
2.9. İşyeri Hekiminin Görevleri.....	35
2.10. Diğer Sağlık Personelinin Görevleri	36
2.11. Ulusal İSG Dokümanları	36
2.11.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Stratejik Planı (2017-2021).....	36
2.11.2. Ulusal İSG konseyi kararları	38
2.11.3. Ulusal İSG Politika Belgesi ve Eylem Planı.....	38
2.12. İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri	39
2.12.1. İş Kazalarının Nedenleri	40
2.12.2. Meslek Hastalıklarının Nedenleri	41
2.13. Güvenliğin Ana Kuralları	42
3. BAZI AB ÜLKELERİNDE İSG VE STANDARTLAR.....	45
3.1. Avrupa Birliği' nde İSG'nin Genel Yapısı.....	45
3.2. İSG Alanında Faaliyetleri Bulunan Avrupa Birliği Kurum ve Organları	47
3.3. Avrupa Birliği İSG Politikaları	48
3.3.1. Avrupa İSG Politika Araçları	48
3.3.2. AB İSG 2013-2020 Stratejisi.....	49
3.4. Avrupa Birliği'nde İSG Uygulamaları	50
3.4.1. Almanya'da İSG Sistemi	50
3.4.1.1. İSG teşkilat yapısı (Kurumlar ve temel görevleri)	50
3.4.1.2. İSG mevzuatı	52

3.4.1.3. İSG istatistikleri	52
3.4.1.4. Organizasyon ve yapı	53
3.4.1.5. Çok disiplinlilik	53
3.4.1.6. Dahili hizmetlerle ilişki	53
3.4.1.7. İş kazası-meslek hastalığı bildirim sistemi	53
3.4.1.8. Meslek hastalıkları	53
3.4.1.9. İSG teftiş yapısı	54
3.4.1.10. İSG uygulamaları	54
3.4.2. Birleşik Krallık'ta İSG Sistemi	54
3.4.2.1. İSG teşkilat yapısı	54
3.4.2.1.1. Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC)	55
3.4.2.1.2. Sağlık ve Güvenlik Kurumu (HSE)	55
3.4.2.2. Teftiş	57
3.4.2.3. İSG mevzuatı	57
3.4.2.4. Organizasyon ve yapı	57
3.4.2.5. İş kazası-meslek hastalığı bildirim sistemi	58
3.4.2.6. Meslek hastalıkları	58
3.4.2.7. İSG teftiş yapısı	58
3.4.2.8. İSG uygulamaları	59
3.4.3. Fransa'da İSG sistemi	59
3.4.3.1. Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Üst Konseyi (CSPRP)	59
3.4.3.2. Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı (ANACT)	59
3.4.3.3. İş Teftiş Kuruluşu	59
3.4.3.4. Ulusal Sağlık Sigorta Fonu (CNAM)	60
3.4.3.5. İSG mevzuatı	60
3.4.3.6. Organizasyon ve yapı	60
3.4.3.7. İş kazası-meslek hastalığı bildirim sistemi	60

3.4.3.8. Meslek hastalıkları ve sağlık gözetimi	61
3.4.3.9. İş teftiş organizasyonu	61
3.4.3.10. İSG uygulamaları.....	61
3.5. Standartlar.....	61
3.5.1. Standartlar ve ulusal yeterlilik	61
3.5.2. Ulusal Meslek Standardı Tanımı ve İçeriği	63
3.5.3. Ulusal Yeterlilik Sistemi.....	63
3.5.4. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi	64
3.5.5. TSE Standardizasyon Süreci.....	67
4. MESLEKİ YETERLİLİK ve KURUMSAL YAPILANMA.....	69
4.1. Mesleki Yeterlilik Kurumu.....	69
4.2. MYK sektör komiteleri.....	72
4.3. MYK İSG İlişkisi	74
4.4. Türk Standardları Enstitüsü.....	75
4.5. Örgüt Kültürü, Kalite ve İSG	78
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	81
KAYNAKLAR	85
ÖZGEÇMİŞ	93

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo	Sayfa
Tablo 2.1. ÇSGB Stratejik Planı İsg Amaç Hedef ve Göstergeleri	37
Tablo 3.1. Başlıca TYÇ Yeterlilik Türleri ve Öngörülen Seviyeleri.....	66
Tablo 4.1. MYK Sektör Komiteleri	73
Tablo 4.2. MYK Stratejik Planı Amaç, Hedef ve Göstergeleri	74



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Ulusal İSG Konseyi Üye Kurum Kuruluşları.....	14
Şekil 2.2. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının Teşkilat Şeması.....	17
Şekil 2.3. İş Güvenliği Uzmanı Belgelendirme Süreci.....	32
Şekil 2.4. Bird tarafından geliştirilen güvenlik üçgeni	40
Şekil 3.1. Almanya İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi.....	50
Şekil 3.2. IFA Organizasyon Şeması	52
Şekil 3.3. Ulusal Meslek Standardı Hazırlama Süreci.....	63
Şekil 3.4. Ulusal Yeterlilik Hazırlama Süreci.....	64
Şekil 3.5. Seviyeler ve Seviye Tanımlayıcıları	65
Şekil 3.6. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Yapısının Temel Araçları	65
Şekil 3.7. TSE Standardizasyon Süreci.....	67
Şekil 4.1. MYK Organizasyon Şeması	69
Şekil 4.2. TSE Organizasyon Şeması	77

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar

Açıklamalar

AÇSHB	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
BSI	British Standards Institution
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DSP	Diğer Sağlık Personeli
EEC	European Economic Community (Avrupa Ekonomik Topluluğu)
GSYİH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
IAPA	Industrial Accident Prevention Association (Endüstriyel Kaza Önleme Derneği)
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
ISO	International Standardization Organization (Uluslararası standardizasyon Örgütü)
İGU	İş Güvenliği Uzmanı
İH	İşyeri Hekimi
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGM	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGÜM	İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı
MS	Meslek Standardı
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
OHSAS	Occupational Health and Safety Management Systems
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TSE	Türk Standardları Enstitüsü
TSM	Toplum Sağlığı Merkezleri
TTB	Türk Tabipler Birliği

Kısaltmalar

TYÇ

ÜİSGK

UY

WHO

Açıklamalar

Türkiye Yeterlilik Çerçevesi

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

Ulusal Yeterlilik

World Health Organization



1. GİRİŞ

Sanayileşen dünyamızda iş türleri ve bu işlere ait çalışma koşulları çeşitlik arz etmektedir. İnsanoğlu emeğini ücret karşılığında satarak hayatını idame ettirmekte ve üretime katkıda bulunmaktadır. Bu üretim sayesinde dünyamız gelişmekte ve kalkınmaktadır. Her geçen gün iş ortamında yaptığı işi dolayısıyla çalışanlar hayatlarını kaybetmekte, sakat kalmakta veya meslek hastalığına yakalanarak hayatlarının kalan kısmında bu hastalıkla mücadele ederek yaşam savaşı vermek zorunda kalmaktadır.

Ülkemizde ise SGK tarafından yayımlanan istatistik yıllıklarına göre 2017 yılında 1636 çalışan iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle hayatını kaybetmiştir. Ayrıca söz konusu iş kazaları ve meslek hastalıkları sadece çalışanın kendisini değil ailesini, işverenleri, sosyal güvenlik sistemini ve dolayısıyla ülke ekonomisini dolaylı yollardan etkilemektedir.

TDK' nın üretim kelimesini, "Belirli faaliyet ve işlemler sonucu yeni bir mal veya hizmet meydana getirme, istihsal" olarak tanımlamıştır. İşyerleri kar amacı güden kuruluşlar oldukları için serbest piyasa koşullarında rekabet güçlerini artırmak ve maliyetlerini düşürmek amaçlarıyla üretim teknolojileri, metotları, organizasyon yapılarını, kullandıkları malzemeleri vb. değiştirmektedirler. Bütün bu değişimler insan sağlığı göz önüne alındığında sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamını gerektirmektedir. Bunun içinde üretim enstrümanları (makine, proses, malzeme) insan sağlığını öncelikleyen bir yapı arz etmelidir. Bu yapı ise bizleri, sürekli kendini yenileyen, takibi ve belli bir çerçeveye oturtulması zor bir süreç ile yüzleştirmektedir. Söz konusu üretim sürecini insan sağlığı açısından kontrol altında tutabilme çabaları günümüzde bizleri iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile karşı karşıya getirmiştir.

İşyerinde sağlık ve güvenlik 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi' nde şu şekilde ifade edilmiştir: "Herkesin, kendi özgür seçimiyle belirlediği bir işyerinde, adil ve elverişli çalışma koşullarında çalışma hakkı vardır ...(Madde 23)." Birleşmiş Milletler Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (1975) bu hakkı aşağıdaki sözlerle teyit etmektedir: "Bu sözleşmenin Taraf Devletleri, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarında, özellikle ...(b) güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışma hakkını tanırlar (Madde 7)."

Bu çalışmada, ulusal İSG standartlarının neler olduğuna, önemine mevzuattaki yerine değinilmiş, ulusal İSG standartları ve mesleki yeterlilik anlatılarak kurumsal yapılanmanın önemi üzerinden İSG ve mesleki yeterlilik bir bütün olarak ele alınmaya çalışılmıştır.

Tezin birinci bölümünde İSG, tarihçe, gelişim süreci ve temel ilkeleri üzerinden anlatılmaya çalışılmıştır. İkinici kısmında AB ve bazı AB lkelerindeki İSG yapıları anlatılarak mesleki yeterlilik, ulusal İSG standartları teorik olarak açıklanmıştır ve son bölümde ise mesleki yeterlilik kurumu, kurumsal yapılanma ayrıntılı olarak açıklanmıştır.



2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı son yıllarda hızla üzerinde araştırmalar yapılan, akademik ve çalışma hayatında yükseliş gösteren bir alan olarak hayatımızda yer edinmiştir. İş sağlığı ve iş güvenliği olacak şekilde iki kavramdan oluşmaktadır. Söz konusu kavramların tanımlarına ayrı ayrı değinerek iş sağlığı ve iş güvenliği kavramını anlatmak yerinde olacaktır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) yapmış olduğu tanıma göre sağlık; sadece hasta veya sakat olmama değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal açılarından tam bir iyilik hali olarak tanımlanmaktadır (WHO, 1946:100). Buradan iş sağlığı tanımına gelinecek olunursa, Çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahını sağlayan işyeri politikalarının ve programlarının geliştirilmesi, tanıtılması ve sürdürülmesidir. Bu politikalar ve programlar, belirtlen şu hususlara hizmet etmelidir: iş ortamı nedeniyle sağlığa zararlı etkileri önlemek, çalışanları iş sırasında sağlık tehlikelerinden korumak, çalışanları fiziksel ve zihinsel kapasitelerine ve diğer özelliklerine uygun iş ortamlarına yerleştirmek ve çalışanların sağlığı ve esenliği üzerine etkisi olabilecek diğer faktörleri ele almak (IAPA, 2011:12).

1950 yılında ILO/WHO Endüstriyel Hijyen Ortak Komitesi ilk uluslararası iş sağlığı tanımını aşağıdaki haliyle yapmıştır:

“Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ortak komisyonuna göre; “İş sağlığı her meslekteki işçilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal esenliklerini en üst düzeyde koruma ve geliştirmeyi; işçilerin çalışma koşulları dolayısıyla sağlıklarını kaybetmelerinin önlenmesini; işçilerin işyerlerindeki sağlığa zararlı faktörlerden kaynaklanan risklerden korunmasını; işçinin fiziksel ve psikolojik donanımına uygun işe yerleştirilmesinin sağlanmasını ve özetle işin insana ve her bir insanında işine adapte edilmesini amaçlar (WHO, 1990:14-15).”

İş güvenliği tanımı ile devam edilecek olunursa, iş güvenliğine ilişkin literatürde birçok tanım karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlara zarar verebilecek her türlü mevcut veya potansiyel tehlikeden nispeten uzak bir çalışma ortamının sağlanmasını ifade eder (IAPA, 2011:14). İş güvenliği kavramı çalışanların, işletmenin ve üretimin her türlü tehlike ve zararlardan korunmasını içermektedir (Özkılıç, 2005:5). İşyerinde farklı sebeplerin ortaya çıkardığı tehlikeli şartların oluşumunu engellemeyi amaçlayan çalışmaların tamamıdır (Ergür, 2017: 281).

Yukarıda verilen tanımlardan da anlaşılacağı üzere iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarını birbirinden ayırmak mümkün olmamakla beraber, birbirlerini tamamlayan, bir bütün

olduklarında nihai sonuca ulaşılmasını sağlayan kavramlar olduğu anlaşılmaktadır. Mükemmel seviyede olsa dahi tek başına ne iş sağlığı ne de iş güvenliği ile arzu edilen insana yaraşır iş seviyesine ulaşabilmek mümkündür. İş sağlığı ve güvenliği tanımı ise; çalışma ortamında çalışanların sağlığını olumsuz etkileyebilecek risk etmenlerinden çalışanları korumak, üretimin devamlılığını sağlarken verimliliği de göz önünde bulunduran ve çok disiplinli olarak yürütülen çalışmaları ifade eder (Berk, Önal, Güven, 2011:11). Çalışanların iş kazasına uğramamaları, meslek hastalıklarına yakalanmamaları için yapılan bilimsel çalışmalar işçi sağlığı ve güvenliği olarak tanımlanmaktadır (TMMOB, 2018:2). İşle ilgili yaralanma ve hastalıkların önlenmesinin yanı sıra işçi sağlığının korunması ve teşviki ile ilgili disiplin olarak tanımlanmaktadır. Çalışma koşullarının ve işyeri ortamının iyileştirilmesini amaçlamaktadır. Pek çok farklı mesleğin üyeleri (örneğin, mühendisler, doktorlar, hijyenistler, hemşireler) "iş güvenliği, iş sağlığı, iş hijyeni ve çalışma ortamının iyileştirilmesi" konularında katkıda bulunur (ILO, 1998:22).

Bu tanımlar bireye “çalışan” olarak bakıldığında çalışanın vücudunun, zihninin ve iş çevresinin tam bir uyum içerisinde sağlık ve güvenlik açısından tehlikeye yer bırakmayacak bir halde olması gerektiğini ifade etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, üretim süreci düşünüldüğünde hatta çalışanın sosyal hayatı ile birlikte ele alındığında tesiri başta çalışanın kendisi olmak üzere, üretime, çalışma arkadaşlarına, ailesine ve hatta ülke ekonomisine kadar etki alanına sahiptir.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkeleri

İş sağlığı ve güvenliği teknoloji, ekonomi, hukuk, tıp, ergonomi, fizik, biyoloji ve kimya dâhil olmak üzere birçok bilimsel alanla ilgili konularda sanayi ve faaliyetlere özgü değişen kapsamlı ve çok disiplinli bir alandır (Atan, Cam,Çelik, Arslan, Eravcı, 2017:18). İlgili alanı oldukça geniş ve çeşitli olmasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği aşağıdaki gibi birtakım temel ilkelere sahiptir. Aşağıdaki hususları içeren bazı temel ilkeler şu şekildedir:

- 1984 yılındaki Uluslararası Çalışma Konferansında da belirtildiği üzere bütün çalışanların; sağlıklı ve güvenli koşullarda, insan onuruna yakışan, kendini geliştirebildiği ve topluma yarar açısından imkanlar sunan işlerde çalışma hakkı vardır.
- Hem hükümet hemde işyeri düzeyinde uygulanan, bütün tarafların bilgilendirildiği iş sağlığı ve güvenliği politikaları oluşturulmalıdır.
- Politikaların oluşturulması, uygulanması ve değerlendirilmesi süreçlerinde gerçekleşen,

işveren ve işçiler ve diğer taraflar ile görüş alış verişinde bulunulmalıdır.

- Önleme ve koruma iş sağlığı ve güvenliği program ve politikalarının, amacı olmalıdır. Çalışmalar ilk olarak işyeri düzeyinde önleme üzerinde odaklanmalıdır. İşyerleri ve çalışma ortamları, güvenli ve sağlıklı olacak şekilde tasarlanmalıdır.
- Program ve politikaların etkili olması için etkili bir bilgi akışı sağlanmalıdır. Tehlikeler ile ilgili doğru bilgilerin toplanması ve yaygınlaştırılması, işyerlerinin belirlenmiş politika, programlara uygunluğunun gözlemlenmesi, iyi örneklerin değerlendirilmesi oldukça büyük önem arz etmektedir.
- Sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi, iş sağlığı uygulamasının merkezi bir parçasıdır. Bu konudaki çalışmalar, çalışanların fiziksel, zihinsel ve toplum açısından iyi olma halini geliştirme odaklı olmalıdır.
- Tüm çalışanları kapsayan iş sağlığı hizmetleri oluşturularak ekonomik faaliyet alanı gözetmeksizin her işçinin sağlığını koruyan, geliştiren ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan bu hizmetlere ulaşabilmelidir.
- İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışanlara tazminat, tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri sunulmalıdır.
- Mesleki tehlikeleri asgariye getirmek için önlemler alınmalıdır.
- Eğitim, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı oluşturmak için en önemli unsurlardandır. Çalışanlar ve işverenler, sağlıklı ve güvenli çalışma yöntemleri hakkında bilgilendirilmelidir. Farklı sektörlerden bilgi sahibi olan eğitimciler de hassasiyet gerektiren alanlarda ilaveten eğitilmelidirler.
- Çalışanlar, işverenler ve yetkili makamlar belirli sorumluluklara, görevlere ve yükümlülüklerle sahiptir. Çalışanlar işyerindeki mevcut güvenlik kural ve talimatlarına uymalı; işverenler güvenli çalışma koşulları ve ilk yardıma erişim imkânı sağlamalı; yetkili makamlar ise iş sağlığı ve güvenliği politikaları geliştirmeli, gerektiğinde güncelleme yapmalı ve tarafları bilgilendirmelidir.
- Yetkili makamlar tarafından hazırlanan politikaların fiilen uygulandığından emin olmak için etkin bir denetim mekanizması hayata geçirilmelidir.

Yukarıda açıklanan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin bir kısmı birbirleriyle örtüşmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin çeşitli yönleri hakkında bilgi toplanması ve

yaygınlaştırılması bütün faaliyetlerin temelini oluşturmaktadır. Bilgi toplama ve yayma hem iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve tedavisi için hem de etkili politikaların oluşturulması ve bunların uygulanmasını sağlamak için gereklidir (Allı, 2001:23-24).

İş sağlığı ve güvenliğini bir insan hakkı olarak kabul etmek ve bu doğrultuda yukarıda ayrıntıları verilen ilkeler ışığında kararlar alarak çalışma hayatına yön vermek gerektiği açıktır. Söz konusu kararlar alınırken tüm tarafların sürece dahil edilmesi, proaktif yaklaşımın benimsenmesi, çalışan ve işverenlerin konuyla ilgili eğitimlerinin sağlanması ve herkesin üzerine düşen sorumluluğu ciddiyetle yerine getirmesi gerekmektedir.

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi

2.3.1. Dünyada İSG Tarihi

İSG' nin tarihçesi eski Mısır'a kadar dayanmaktadır. Antik Mısır' da insanların çalıştıkları iş ve sağlık problemleri arasındaki münasebet mimar, rahip ve hekim olan İmhotep tarafından ilk olarak açıklanmıştır. Piramitlerin yapımında meydana gelen kazalar hakkında teşhislerde bulunarak çalışanların yaralanmasını ve ölmesini önleyecek tedbirler önermiştir. M.Ö. 2000' lerde ise Babil İmparatoru Hamurabi kanunlarında, güvenlik tedbirlerine uygun olmayan inşaat yapıları için yaptırımlara yer vermiştir. M.Ö. 460-370 arasında yaşayan modern tıbbın babası olarak isim yapmış Hipokrat meslek hastalığına yol açabilecek maddelerden bahsetmiştir. Romalı Plinius (M.S. 23-79) tarihin ilk ansiklopedisi sayılabilecek eserinde, toz, kurşun ve kükürtün etkilerine karşı kişisel koruma aracı olarak deri maskelerini önermiştir (Aydın, 2016:5). M.S. 2. yy' da Yunanlı doktor Galen kurşun zehirlenmeleri ve bakır ocaklarındaki asit buharlarının zararları üzerine çalışmalar yapmıştır. Endüstriyel tıbbın babası olarak bilinen Ramazzini (1633-1714) De Morbis Artificum Diatriba (İşçilerin Hastalıkları) adlı eserinde, günümüzdeki hastalıklar tanımlanmıştır (Esin, 2006:24-25). İngiltere' de çıkarılan Fabrika Kanunları' yla (Factory Acts-1883) işçinin korunması ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler mevcuttur. Bu Kanun ile çalışmaları sürelerini kısaltmış dokuz yaşından küçüklerin çalıştırılması ile 18 yaşından küçüklerin de gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Sovyetler Birliği' nde 1917' de Bolşevik İhtilali' nin ardından 1922 yılında İSG alanında önemli yasal düzenlemeler çıkarılmıştır (Aydın, 2016:5). İSG alanında dünya çapında yapılan en önemli adım, I. Dünya Savaşı sonrasındaki Barış Konferansı' nda (1919) ILO' nun temellerinin atılması olarak ifade edilebilir. İşçi haklarının gündeme gelmesi, sosyal devlet anlayışının hakim olması ve sömürgeciliğin kalkması sebepleriyle özellikle 1960' lı

yıllardan sonra iş kazaları ve hastalıklarıyla ilgili çalışmalar hız kazanmıştır (Esin, 2006:24-27).

Dünyada milat öncesine uzanan bir geçmişi olan İSG bilhassa Avrupa kıtasında toplumda yer edinen bir kültür oluşturmuş ve bu sayede süreklilik arz eden bir yapıya kavuşmuştur.

2.3.2. Türkiye’ de İSG Tarihi

Ülkemizde sanayileşmenin Avrupa ülkelerine kıyasla geç oluşması, tarım toplumu kimliğinin uzun süre korunması İSG’ ye olan hassasiyetin geç oluşmasına yol açmıştır. 1879 tarihli Mecelle (Medeni Kanun) çalışanların korunması ve üretimin devamlılığı üzerine bazı hükümleri de içermektedir (Aydın, 2016:7). Pek tabiidir ki iş sağlığı ve güvenliği hassasiyeti sanayileşme ile doğrudan ilgilidir. Bu itibarla, öncelikle Türkiye’ deki sanayileşme olgusu üzerinde durulmalıdır. Osmanlı İmparatorluğu’ nda sanayileşme 19. yy’ da Avrupa etkisiyle başlamış ve işçi sayısının artmasıyla İSG sorunları baş göstermeye başlamıştır. Söz konusu yüzyılda madencilik sektörü emek yoğun bir sektör olduğundan bu alanda ilk çıkarılan yasalarda Zonguldak ve Ereğli bölgelerinde Dilaver Paşa Nizamnamesi (Ereğli Maadin-i Hümayun Teamülnamesi) ve Maadin Nizamnamesidir (Bayır ve Ergül, 2006:3).

Ülkemizde 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi, iş sağlığı ve güvenliği tarihinin ilk yazılı mevzuatı olarak kabul edilmektedir (Güven ve diğerleri, 2016:7) . Çalışma sürelerini günde 10 saat olarak sınırlandırması, zorunlu çalışma, çalışma-dinleme sürelerinin belirlenmesi, barınma yerlerinin işveren tarafından yapılması, ücret alacaklarının önceliklendirilmesi, işverenin işyerini kapatması durumunda önceden bildirme gerekliliği, işçilerin bazı hastalıklarının tedavi edilmesi, eğer ağır bir hastalık söz konusu ise evlerine gönderilmesi, nöbetleşe çalışma gibi çalışma hayatına ilişkin düzenlemelere yer vermiştir (Yüksel, 2017: 155). 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi’nde maden mühendisi kaza ihtimaline karşı gereken önlemleri aldirmekle yetkili kılınmıştır, madende kaza olması halinde madenci tazminatı kazazedeye veya vefat etmişse ailesine verecektir, kazalarının önlenmesi ve kazayı geçiren çalışanlara tazminat verilmesi gibi hususlar ele alınmıştır (Kala, 2018: 52)

“28 Nisan 1921 tarihli ve 114 sayılı “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfaii Umumiyesine Furuhtuna Dair Kanun” ve 10 Eylül 1921 tarihli ve 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” larının yürürlüğe girmeleriyle yardım sandıkları, iş kazaları ve meslek hastalıkları

durumlarında tazminat, çalışma süreleri ve mesleki eğitim konuları düzenlenmiş, sigorta ve prim sistemi ile ilgili hükümler getirilmiştir. Hafta Tatili Hakkında Kanun (1924) çıkarılmıştır (Güven ve diğerleri, 2016:8-9). Meslek hastalıkları ve yol kazalarının iş kazası olarak kabulünü içeren Sigorta Kanunu' nda düzenlemeler (1925) hayata geçirilmiştir (Dizdar, 2008:94). Türk Ceza Kanunu (1926), Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1930), Belediye Kanunu (1930) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli hükümler içeren mevzuat yayımlanmıştır. Süreci takiben 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu yayımlanmıştır. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı' nın kurulmuştur. 1964 yılında ülkemizde iş güvenliği müfettişliği örgütü, sonrasında ise İş Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM) kuruldu. Yine aynı yıl 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yayımlandı. 931 sayılı ikinci İş Kanunu 1967 yılında yayımlandı. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili detayların yer aldığı 1475 sayılı İş Kanunu 1971 yılında yürürlüğe girmiştir. İçerisinde müstakil bir İSG bölümü olan 4857 sayılı İş Kanunu 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

28 Ocak 1946 tarihli ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile kurulan İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne işçilerin sağlığının korunması ve iş emniyetine ilişkin hükümlerinin uygulanmasını sağlama görevi verilmiştir. 1983 yılında Genel Müdürlük İşçi Sağlığı Daire Başkanlığına dönüştürülmüştür. 4 Ekim 2000 tarih ve 24190 mükerrer sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 20. maddesi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü yeniden kurulmuş ve teşkilatlandırılmıştır. 24 Temmuz 2003 tarih ve 25178 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kuruluş Kanunu'nun 12. maddesi uyarınca İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü yeniden yapılandırılmıştır. İlâveten, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı hükümler içeren 1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 1954 tarihli ve 6309 sayılı Maden Kanunu, 1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu hazırlanmıştır. Nihayi olarak mutlaka değinilmesi gereken ülkemiz ihtiyaçları, Avrupa Birliği aday ülke konumumuz ve uluslararası taahhütlerimiz doğrultusunda hazırlanan ve alanında müstakil bir Kanun olma özelliğini taşıyan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanun ile birlikte, mevzuat çalışmalarında önleyici, koruyucu, katılımcı ve iyileştirici bir anlayışla konuya yaklaşılmıştır (Güven ve diğerleri, 2016:8-9).

Ülkemizde 1865 yılında Dilaver Paşa Nizamnamesi ile başladığını söyleyebildiğimiz süreç 2012 tarihinde müstakil bir İSG Kanunu ile neredeyse toplumun tamamını kapsayan bir

seviyeye ulaşmıştır. İhtiyaca binaen yapılan Kanun ve alt mevzuat güncellemeleri ile de süreç sürekli canlı tutulmakta ve genişlemektedir.

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevcut Durum

2.4.1. Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Yapısı

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği otorite kurumu olarak Aile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yer almaktadır. Bakanlık organizasyon yapısı içerisinde İSG ile ilgili olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Genel Müdürlüğe bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü, Bölge Laboratuvar Müdürlükleri, Sosyal Güvenlik Kurumu, Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Mesleki Yeterlilik Kurumu birimleri bulunmaktadır.

Ülkemizde müstakil bir İSG Kanunu mevcut olmadan önce 22/05/2003 tarihinde kabul edilerek 10/06/2003 tarihinde Resmi Gazete’ de yayımlanan 4857 sayılı İş Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği şartları düzenlenmiştir. Bu kanunun 77 ila 89 uncu maddeleri arasında iş sağlığı ve güvenliği şartlarına dair hükümler bulunmakta idi. İlerleyen süreçte sosyal tarafların katılımı ve tüm çalışanları kapsayıcı müstakil bir İSG Kanunu ise 30/06/2012’ tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmuştur.

2.4.2. 6331 Sayılı Kanununun Gereklilikleri

TBMM’ ye sunulan Kanun gerekçesinde de ifade edildiği üzere, İş sağlığı ve güvenliği konusu işyeri ve çalışan düzeyinde kalmayıp toplumun genelini doğrudan ilgilendiren hatta uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir öncelik olduğuna vurgu yapılmış ve Anayasa’ nın 49’ uncu maddesinde “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. (Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” hükmü ve 56’ ıncı maddesinde “Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir ... Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler.” ifadeleri ile çalışma hayatındaki vatandaşların sağlık ve güvenliğine verilen önem vurgulanmıştır (<https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf>, 23/08/2019).

Kanunun alt yapısını oluşturan İSG alanında yapılan önemli çalışmalara aşağıda yer verilmiştir. 2000’li yılların başından itibaren yürütülen bu çalışmalar 6331 sayılı Kanunun alt yapısını oluşturan çalışmalar olması sebebiyle önem taşımaktadır.

- 2001 yılından itibaren hazırlanan Ulusal Programlar,
- 4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanuna dayalı çıkarılan yönetmelikler,
- 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerinin kabulü,
- Alanla ilgili sözleşmelerin Kanunlarla onaylanmış olması,
- Ulusal İSG Politika Belgesi doğrultusunda hazırlanan Eylem Planları,
- Ulusal İSG Konseyi’nin kurulması ile ilgili faaliyetler örnek olarak verilebilir.

Yürürlükteki mevzuatın kapsamının tüm çalışanları kapsamaması, birtakım mevzuatın yargı tarafından iptali ve akabindeki boşluklar ülkemizin AB norm ve standartlarına ulaşma hedefine olumsuz etkileri olmuştur. Değiştirilmesi zor bir üst mevzuat ile alanın düzenlenmemiş olması Yönetmelik ve Tüzüklerle alanın disipline edilme çalışmaları ve bunların sıklıkla değiştirilebilmeleri, İSG gibi çok önemli bir alanda uzun süredir mevcut bulunan sorunların çözümünü noktasında yetersiz kalınmasına sebep olmuştur. Yaşanan tüm bu olumsuzluklar, daha kalıcı bir çözüm yolu olarak özel bir İSG Kanunu çıkarılması gereğini güçlendirmiş ve “İSG Kanun Tasarısı” Nisan 2012 tarihinde Meclis’e gönderilmiştir. Önceki mevzuta kıyasla çok daha ayrıntılı ifadelerle yer verilen, önemli değişiklik ve yenilikler getiren Tasarı, 20 Haziran 2012 tarihinde Meclis’te kabul edilerek yasalaşmış ve 6331 Kanun numarası ile 30 Haziran 2012 tarihli 28339 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak kısmen (kademeli olarak) yürürlüğe girmiştir (Kılış, 2013:20-21).

2.4.3. 6331 Sayılı Kanun’ unun Getirdikleri

Sağlıklı ve güvenli işyerlerinin oluşturulması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için tüm çalışan, işveren ve idare taraflarının hepsinde sorumluluk bilinciyle hareket edilmelidir. 6331 Sayılı Kanunun dikkat çekici temel özellikleri şöyle sıralanabilir:

- İSG hizmetlerinin hem kamu hem özel sektör olmak üzere tüm faaliyet alanlarında ve tüm çalışanları kapsayacak şekilde uygulama alanı geniş tutulmuştur. Tüm çalışanlar kanun kapsamına alınmıştır.

- İSG alanında geçmişin kuralcı yaklaşımından uzaklaşarak önleyici, iyileştirici ve koruyucu önlemleri içeren proaktif yaklaşım benimsenmiştir. Risk değerlendirmesi vasıtası ile proaktif yaklaşım hayata geçirilmesi öngörülmüştür.
- Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğinden işveren sorumlu tutulmuştur.
- Uluslararası düzenlemelerde de olduğu haliyle çalışanlara da görev ve sorumluluklar yüklenerek sürece katılmaları temin edilmiştir.
- İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu için mevcut olan 50 işçi sınırı kaldırılarak, bütün işyerleri söz konusu yükümlülük kapsamına alınmış olmakla birlikte bu husus işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına bağlı olarak kademeli olarak hayata geçirilmesi öngörülmüştür.
- İSG hizmetlerinin temininde öncelik işyerinde çalışan usulüne uygun belge sahibi İSG profesyonellerine ve işverenin kendisine olmaması halinde ise OSGB ve TSMB' ler marifetiyle yerine getirilmesi öngörülmüştür.
- İSG hizmetlerinde devlet desteğinden faydalanabilme imkanı getirilmiştir.
- İSG konusunda çalışanları temsil eden “çalışan temsilcisi” kavramı tanımlanmış ve çalışanların görüşlerinin alınarak sürece dahil edilmesine yönelik bir yaklaşım benimsenmiştir.
- Aynı çalışma alanının birden fazla işveren tarafından kullanılması durumunda ortak İSG' hizmetlerinden faydalanabilmeye yönelik düzenlemeler getirilmiştir.
- Kanun ile ILO'nun 155 sayılı Sözleşmesi ve 8. BYKP (Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001-2005) gereği, 2005 yılında kurulan “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” yasal zemine kavuşturulmuştur.
- İş müfettişlerinin görev alanları ve yetkileri arttırılmıştır.
- İSG' ne yönelik aykırılıklara uygulanacak idari para cezaları belirlenmiş ve caydırıcılığı arttırılmıştır.
- Medyaya İSG' dair konularda uyarıcı ve eğitici nitelikte kamu spotlarını yayınlama zorunluluğu getirilmiştir.
- Büyük endüstriyel kaza riski taşıyan işyerleri, güvenlik raporu ve kaza önleme politika belgesi olmadan işe başlayamayacak.

Yukarıda sayılan özellikler değerlendirildiğinde; 6331 sayılı Kanun'un proaktif bir bakış açısı esas olarak hazırlandığı, katılımcı bir yaklaşımı benimsediği, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesinden işverenin sorumlu olarak kabul ettiği ve çalışma hayatında önceliğin İSG' ne verilme düşüncesini vurgulamış olduğu dikkat çekmektedir (Kılıkış, 2013; 22/31- ÇSGB: 2012; 11).

Ülkemizde yürürlükte olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu' nun güncel yönetmelikleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- “Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”
- “Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”
- “Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik”
- “Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik”
- “Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik”
- “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”
- “Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik”
- “Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik”
- “Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- “Elle Taşıma işleri Yönetmeliği”
- “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”
- “Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik”
- “İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği”
- “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”
- “İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik”
- “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”

- “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik”
 - “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik”
 - “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği”
 - “İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik”
 - “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”
 - “İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik”
 - “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik”
 - “Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”
 - “Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
 - “Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik”
 - “Maden İşyerlerinde GŞ Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği”
 - “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik”
 - “Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği”
 - “Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik”
 - “Tozla Mücadele Yönetmeliği”
 - “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği”
 - “Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği”
- (<https://www.mevzuat.gov.tr/Yonetmelikler.aspx>, 2019).

2.4.4. Yetkili Ulusal Makamlar

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ve Eylem Planı-III dokümanına göre İSG ile ilgili kurum kuruluşlardan-Ulusal İSG Konsey’ ine üye olanlar- İSG alanı ile olan

İlgilerine göre (AÇSŞB, STB, MEB) İSG ile olan ilgilerine göre başlıca aşağıda yer almaktadır. UİSGK hakkında detaylı bilgi ilerleyen sayfalarda verilecektir.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı	
▪ ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (Genel Müdür)	▪ Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)
▪ ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (Başkan)	▪ Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)
▪ ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü (Genel Müdür)	▪ Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)
▪ Devlet Personel Başkanlığı (Başkan Yardımcısı)	▪ Memur Sendikaları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)
▪ Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (Genel Müdür)	▪ Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)
▪ Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (Genel Müdür)	▪ Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)
▪ Çevre ve Şehircilik Bakanlığı (Genel Müdür)	▪ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)
▪ Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (Genel Müdür)	▪ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (Yönetim Kurulu Üyesi)
▪ Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı (Genel Müdür)	▪ Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (Yönetim Kurulu Üyesi)
▪ Kalkınma Bakanlığı (Genel Müdür)	▪ Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (Yönetim Kurulu Üyesi)
▪ Millî Eğitim Bakanlığı (Genel Müdür)	▪ Türkiye Ziraat Odaları Birliği (Yönetim Kurulu Üyesi)
▪ Sağlık Bakanlığı (Genel Müdür)	▪ Türk Tabipleri Birliği (Yönetim Kurulu Üyesi)
▪ Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (Yönetim Kurulu Üyesi)	▪ Geçici Üye

Şekil 2.1. Ulusal İSG Konseyi Üye Kurum Kuruluşları

2.4.4.1. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, iş, kadın, çocuk, engelli, şehit yakını, gazilerin hayatını düzenlemekten ve yönetmekten sorumlu kılınmış bir kurumdur. İşbu tez çalışmasında iş sağlığı ve güvenliği odağında izahta bulunulacaktır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, konuyla ilgili diğer bakanlıklar, üniversiteler, işveren ve çalışan kesimin temsilcileriyle birlikte ülkedeki iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirilmesinde otorite konumunda bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konularında çalışmalar yürüten sivil toplum kuruluşları ile de protokoller yapmak suretiyle Uluslararası

Çalışma Örgütünün (ILO) de tavsiye ettiği üzere “üç taraflı bir yaklaşım” ile onları da sürece dahil eden bir yapıda çalışmalarını sürdürmektedir.

Bakanlık, 10/07/2018 tarih ve 304744 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 65 nci maddesi uyarınca Aile ve Sosyal Hizmetleri Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görev, yetki ve sorumlulukları yeni kurulan Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığına verilmiştir. Bakanlığın adı 04/08/2018 tarih ve 30499 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 15 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir (10/07/2018 tarih ve 304744 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi).

Bakanlık (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) ilk olarak, 27 Mayıs 1934 tarihinde yürürlüğe giren 2450 sayılı Kanun ile Ekonomi Bakanlığı bünyesinde İş ve İşçiler Bürosu adıyla kurulmuştur. 22 Haziran 1945 tarih ve 4763 sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı adı altında Bakanlık statüsü kazanmıştır. Sosyal Sigortalar Kurumunu bünyesine alarak 1974 yılında Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuştur. 1983 yılında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başlığı altında tek bir bakanlık çatısı altında birleştirilene kadar bazı hükümetlerde Çalışma Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iki ayrı bakanlık olarak temsil edilirken, bazı hükümetlerde yalnız bir bakanlık olarak çalışmalarına devam etmiştir. 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 BağKur) birleştirilerek Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur (Bilir, 2016:16).

10/07/2018 tarih ve 304744 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 65’ inci maddesinde Bakanlığın görev ve yetkileri aşağıdaki gibi yer almaktadır: Sosyal hizmetler, aile yapısının ve değerlerinin korunması, çocukların her türlü ihmal ve istismardan korunması, kadının insan haklarını korumak ve geliştirmek, engellilerin ve yaşlıların ihmal ve dışlanmada korunması, şehitlerimizin hatıralarının yaşatılması, şehir yakınları ile gazilerin her türlü mağduriyet ve mahrumiyetten korunması, yoksullukla mücadeleye ilişkin çalışmalar yapılması, sosyal hizmetler ve yardımlara ilişkin ilke, usûl ve standartları belirlemek, çalışma hayatını düzenleyici, çalışanların hayat seviyesini

yükseltecek tedbirleri almak, iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin uygulanmasını izlemek ve denetlemek, yabancı ülkelerde çalışan Türk işçilerinin hak ve menfaatlerini korumak, İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önleyici ve koruyucu hizmetleri yürütenlerin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamak için gerekli tedbirlerin alınarak ulusal düzeyde politika ve stratejilerin geliştirilmesi ve bu alanda ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak olarak sıralayabileceğimiz ve neredeyse tüm ülke nüfusunu doğrudan ilgilendiren çok geniş ve kapsamlı bir yetki alanına sahiptir.

Bakanlığın hizmet birimleri ilgili mevzuatta şu haliyle belirtilmiştir; Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Çalışma Genel Müdürlüğü, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı, Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, Personel Dairesi Başkanlığı, Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği, Özel Kalem Müdürlüğü olmak üzere 20 hizmet birimi mevcuttur (10/07/2018 tarih ve 304744 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi). İlaveten iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyetleri bulunan bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) ve ilgili olmak üzere ile Sosyal Güvenlik Kurumu ile Mesleki Yeterlilik Kurumu da yine Bakanlık yapılanmasında yer almaktadır.



Şekil 2.2. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının Teşkilat Şeması

2.4.4.2. Çalışma Genel Müdürlüğü

Genel Müdürlük 1967 yılında kurulmuş olup Genel Müdürlüğün esas görevi çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkileri düzenlemek ve iki taraf arasında uzlaşma sağlamaktır (Bilir, 2016:16).

10/07/2018 tarih ve 304744 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 74’ üncü maddesinde yer aldığı üzere, Çalışma Genel Müdürlüğünün görev ve yetkileri çalışma barışını sağlayıcı tedbirleri alarak çalışma hayatı ile ilgili mevzuatı uygulamak, sektörel bazda istihdam programlarını hazırlamak, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kanunlarında öngörülen işleri yapmak, Yüksek Hakem Kurulu ile Bakanlık arasındaki ilişkileri yürütmek, kamu personelinin eğitim ve yetiştirilmeleri ile ilgili çalışmaları yapmak olarak sıralanabilir.

2.4.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)

İşyerlerinin teftişi dışında kalan çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çok çeşitli ve kapsamlı görevleri; 24.07.2003 tarih ve 25178 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kuruluş Kanununun

12 nci maddesi uyarınca İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılan Genel Müdürlüğe verilmiştir. Kuruluşu itibariyle Genel Müdür, 3 Genel Müdür Yardımcısı, 6 Daire Başkanlığı ile 22 Şube Müdürlüğü kadrosu ihdas edilmiştir (<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/isggm/Contents/GenelMudurluk/Gorevlerimiz>, 13/03/2019).

10/07/2018 tarih ve 304744 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 76’ ıncı maddesinde yer aldığı üzere, İSGGM’nin temel görevleri arasında: iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için inceleme ve araştırma çalışmaları yürütmek, kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek, iş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, eğitim hizmetlerini yapmak, ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek ve bu hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, İSG ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek, ulusal uluslararası işbirlikleri yapmak, standart çalışmalarında bulunmak olarak ifade edilebilir.

2.4.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM)

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, Birleşmiş Milletler ve ILO temsilcileri arasında 1968 tarihli “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Özel Fon Projesi Ön Uygulama Anlaşması” üzerine, 26 Mart 1969 tarih ve 6/11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı olarak “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM)” kurulmuştur.

Desteğine ihtiyaç duyan işletmelerin işyerinde yapılacak ölçümler ve laboratuvarlarda yapılacak kimyasal analiz ve işlemleri ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yurt çapında yaygınlaştırmak amacıyla ilaveten gezici laboratuvar desteği sağlanması hedefi ile Ankara merkez olmak üzere, Adana, İstanbul, Kocaeli, İzmir, Bursa, Kayseri Bölge Laboratuvarları ile hizmet vermektedir (<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/isgum/contents/baskanlik/tarihce/>, 13/03/2019).

15/07/2015 tarih ve 29417 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre İSGÜM’ ün başlıca görevleri

arasında; işe bağlı tehlikelerin olumsuz etkilerini önlemek veya en aza indirmek amacıyla araştırmalar yapmak, işyerlerine yönelik ortam ölçümleri yapmak, seminer, konferans, toplantılar düzenleyerek eğitim faaliyetlerini yürütmek, sektörel düzeyde rehberler hazırlamak, istatistiki verileri toplamak yer almaktadır.

2.4.4.5. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

İş teftişinin merkezi bir makamın denetimi altında yapılacağını belirten Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 11.07.1947 tarihli ve 81 Sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Sözleşmesi hükmüne uygun olarak 1979 yılında çıkarılan "İş Teftiş Tüzüğü" ile "Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı" kurulmuştur. 02.11.2011 tarihinde yürürlüğe giren 665 Sayılı KHK ile İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Türkiye İş Kurumu Teftiş Kurulu Başkanlığı ve ÇSGB(10/07/2018 tarih ve 304744 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi öncesine ait Bakanlık ismidir) Teftiş Kurulu Başkanlığı birleştirilmiştir. Daha sonra 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 65 nci maddesi uyarınca Aile ve Sosyal Hizmetleri Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görev, yetki ve sorumlulukları yeni kurulan Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığına verilmiştir. Bakanlığın adı 04/08/2018 tarih ve 30499 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 15 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, doğrudan Bakana bağlı olarak Başkan, Başkan Yardımcıları, Grup Başkanları ile İş Müfettişi ve Denetçilerden oluşur. Kurul' un merkezi Ankara'dır (<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/itkb/Contents/baskanlik/tarihce>, 13/03/2019).

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 78' inci maddesi ile Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının başlıca görevleri; Bakanlığın görev alanına giren işlemlerle ilgili teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmek, denetim sonuçlarına ait istatistikleri tutmak, kayıtdışı istihdamla mücadele etmek, bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek, personelin idarî, malî ve hukukî işlemleri hakkında denetim, inceleme ve soruşturma yapmak olarak sıralanabilir.

2.4.4.6. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK):

6331 sayılı Kanun gereği iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirim zorunluluğu bulunan kurum olan Sosyal Güvenlik Kurumu, Bakanlığın ilgili bir kuruluşudur. Anayasanın 60

ıncı maddesinde yer alan, “herkesin sosyal güvenlik hakkı vardır” hükmü devlete bu görevi yüklemiştir. 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) birleştirilerek Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur (Bilir, 2016:16).

2.4.4.7. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Türkiye Hükümeti arasında imzalanan 13 Sayılı Ek Anlaşma ile 1955 yılında Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü (YODÇE) adıyla Türkiye’de kurulan ilk çalışma enstitüsü olarak İstanbul’da kurulan YODÇE, 17 Ocak 1960 tarihinde 7460 Sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı’nın bağlı kuruluşu yapıldı. 1972 yılında Ankara’ya taşınan Kurumun 1985 yılında adı Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi (YODÇEM) olarak değişti ve bağımsız bütçeye sahip olma statüsü kazandı. 2003 yılında adı tekrar değişerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) oldu. Çoğunlukla iş sağlığı ve güvenliği ile iş mevzuatı eğitimleri düzenlemiştir. İş yaşamının kalitesinin artırılması için çalışma hayatının ihtiyacı olan eğitimleri veren, işveren ve çalışanları bilgilendiren bir kurumdur (www.casgem.gov.tr/tr/detay/tarihce, 13/03/2019).

2.4.4.8. Devlet Personel Başkanlığı (DPB)

1980’lere doğru, kamu personel reformunu gerçekleştirmek üzere kurulan Devlet Personel Dairesi, 08/06/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Devlet Personel Başkanlığı adı ile Başbakanlığa bağlı olarak yeniden kurulmuştur. Kamu personel sistemini yönlendiren ve rehberlik den Başkanlık, 1980’lerden itibaren kamu kurum ve kuruluşlarının kaldırılması, özelleştirilmesi, kadroların iptal edilmesi durumunda açığı personelin diğer kamu kurumlarına atanması ilaveten Kamu Personeli Seçme Sınavı sisteminin uygulama ve takibinide idi (<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/kurumsal/tarihce/tarihce-ve-sunus>, 13/03/2019).

09.07.2018 tarih ve 30473 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’ nin geçici üçüncü maddesinde, “ 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve diğer mevzuatla Devlet Personel Başkanlığına verilen görevler, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl süreyle anılan Başkanlık tarafından

yürütülmeye devam olunur. Bu sürenin bitiminde Başkanlık kapanmış sayılır ...” ifadesi ile çalışmalarına son verilmiştir.

2.4.4.9. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

ÜİSGK’ indeki adı Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’ dır. Cumhuriyet döneminden kısa bir süre öncesinden başlayarak ile kısaca kuruluşundan bahsedilecek olursa, İlk TBMM Hükümetinde 2.5.1920/3 sayılı yasa ile “İktisat Vekâleti” olarak yerini alan Bakanlığın görev alanını, “Ticaret Sanayi, Ziraat, Orman ve Maadin” işleri olarak belirlenmiştir. Cumhuriyet döneminde İktisat Bakanlığı, 5.3.1924 tarih ve 432 Sayılı Kanunla kaldırılmış, yerine Ticaret Vekâleti ile Ziraat Vekâleti kurulmuştur. Zaman içerisinde defalarca ayrılma birleşmeler yaşayan Bakanlık, 27.3.1971 tarih 13791 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı Onayı (26.3.1971/4-286) ile ve ilk kez Sanayi ve Ticaret Bakanlığı adıyla yeniden teşkilanlandırılmıştır. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı; 14.12.1983 tarih ve 18251 mükerrer sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” (13.12.1983/KHK 174) ile yeniden kurulmuştur. 18 Ocak 1985 tarih ve 18639 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun (8.1.1985/3143) ile anılan KHK’ler kaldırılmış, Bakanlık Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun yürürlüğe girmiştir. 03.06.2011 tarihli 635 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ismi değişerek Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı olmuştur. 09.07.2018 tarihli 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ismi değişerek Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı olmuştur (<https://www.sanayi.gov.tr/history.html?lang=tr,13/03/2019>).

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesininin 385’ inci maddesi ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığınının başlıca görevleri; sanayi politika ve stratejilerinin belirlenmesi amacıyla çalışmalar yapmak, sanayi istatistikleri ve analizleri üretmek, verimlilik politika ve stratejilerinin hazırlaması amacıyla çalışmalar yapmak, endüstri bölgeleri için uygun alanları belirlemek, metroloji politikasını hazırlamak amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, sanayi ürünlerinin ürün güvenliği ve teknik mevzuatına uygunluğuna yönelik piyasa gözetimi ve denetimi yapmak, Bakanlığın görev ve faaliyet alanına giren konularda, uluslararası kuruluşlar, Avrupa Birliği ve yabancı ülkelerle işbirliği anlaşmalarının ve hazırlanmasına yardımcı olmak yer almaktadır.

Bakanlık bünyesinde iş sağlığı ve güvenliğine dair standart çalışmaları bulunan Türk Standartları Enstitüsüne ayrıca değinecek olursak:

2.4.4.10. Türk Standartları Enstitüsü (TSE)

Detaylı Bilgi IV. Bölümde verilmiştir.

2.4.4.11. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, 04.07.2011 tarihli ve 27984 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 644 sayılı Çevre ve Şehircilik Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuştur. Mülga Çevre ve Orman Bakanlığının çevre kanadı ile Mülga Bayındırlık ve İskân Bakanlığı’nın tek çatı altında bir araya getirilmesiyle kurulan Çevre ve Şehircilik Bakanlığı’nın görev, yetki ve sorumlulukları; 17.08.2011 tarihli ve 28028 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 648 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile güçlendirilmiştir (<https://www.csb.gov.tr/tarihcemiz-i-7012>” 15/03/2019).

2.4.4.12. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı

4951 Sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak 25.12.1963 tarih ve 4-400 Sayılı Cumhurbaşkanlığı onayı ile kurulmuştur. 01.03.1985 tarihinde çıkarılan 3154 Sayılı Kanunla son hali verilmiştir. 3154 Sayılı Kanun'a göre Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın kuruluş amacı; enerji ve tabii kaynaklarla ilgili hedef ve politikaların, ülkenin savunması, güvenliği ve refahı, milli ekonominin gelişmesi ve güçlenmesi doğrultusunda tespitine yardımcı olmak; enerji ve tabii kaynakların bu hedef ve politikalara uygun olarak araştırılmasını, geliştirilmesini, üretilmesini ve tüketilmesini sağlamaktır (<https://www.enerji.gov.tr/tr-TR/Sayfalar/Tarihce>” 15/03/2019).

2.4.4.13. Tarım ve Orman Bakanlığı

ÜİSGK’ de Bakanlığın adı Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı olarak yer almıştır. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı’nın kurulması, 06.04.2011 tarihli ve 6223 Sayılı Kanun’un verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulunca 3.06.2011 tarihinde kararlaştırılmış (Karar Sayısı: KHK/639), 8.06.2011 tarihli ve 27958 Mükerrer sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 6.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir (GTHB:2018;6)

Erişilebilir ve sürdürülebilir tarımsal ürün arzını sağlamak, ulusal ve uluslararası alanda rekabet gücü yüksek tarım sektörü oluşturmak, uluslararası standartları gözeterek, üretimden tüketime doğal kaynakların ve insan sağlığının korunması amacıyla gıda ve yem güvenilirliğini sağlamak, bitki sağlığını koruyucu tedbirler almak, hayvan hastalık ve zararlılarını kontrol ve eradike etmek, hayvan refahını sağlamak, kırsal ekonomiyi

geliştirmek, kırsal alanların tarımsal, sosyal ve fiziki altyapısını iyileştirmek, su ürünleri kaynaklarını korumak ve sürdürülebilir işletimini sağlamak, su ürünleri üretimini geliştirmek, tarımsal üretimde kalite ve verimliliği artırmaya yönelik araştırma-geliştirme çalışmaları yürütmek amaçlarıyla çalışmalarını sürdürmektedir (GTHB:2018;49).

10/07/2018 tarih ve 30474 Sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile görev ve teşkilatlarına dair hükümler getirilmiştir.

2.4.4.14. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)

1869 yılında çıkarılan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi ile eğitim sistemimize ilişkin ilk yasal düzenleme getirilmiştir. Bu tüzük ile eğitim alanı disipline edilmeye çalışılmış ve eğitim hakkı, eğitim sisteminin belirlenmesi, öğretmen yetiştirme ve sınav sistemleri başta olmak üzere birçok husus düzenlenmiştir. 2 Mayıs 1920 tarih ve 3 sayılı Kanun’ la kurulan ve on bir vekâletten oluşan İcra Vekilleri Heyeti’nde (Bakanlar Kurulu) Maarif Vekâleti de bulunmaktaydır. Millî Eğitim Bakanlığı, Cumhuriyetimizin kuruluşundan bugüne kadar aşağıda belirtilen isimler altında çalışmalarını sürdürmüştür.

- 1923-1935 yılları arasında “Maarif Vekâleti”
- 1935-1941 yılları arasında “Kültür Bakanlığı”
- 1941-1946 yılları arasında “Maarif Vekilliği”
- 1946-1950 yılları arasında “Millî Eğitim Bakanlığı”
- 1950-1960 yılları arasında “Maarif Vekâleti”
- 1960-1983 yılları arasında “Millî Eğitim Bakanlığı”
- 1983-1989 yılları arasında “Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı”
- 1989 yılından günümüze kadar da “Millî Eğitim Bakanlığı”

adıyla çalışmalarını sürdürmektedir (<http://www.meb.gov.tr/milli-egitim-bakanliginin-kisatarihcesi/duyuru/8852>, 17/03/2019).

10/07/2018 tarih ve 30474 Sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’ nde yer alan başlıca görevleri; Okul öncesi, ilk ve orta öğretim çağındaki öğrencileri bedenî, zihnî, ahlakî, manevî, sosyal ve kültürel nitelikler yönünden geliştiren ve insan haklarına dayalı toplum yapısının ve küresel düzeyde rekabet gücüne sahip ekonomik sistemin gerektirdiği

bilgi ve becerilerle donatarak geleceğe hazırlayan eğitim ve öğretim programlarını tasarlamak, uygulamak, güncellemek, eğitim ve öğretimin her kademesi için ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesi amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, kız öğrencilerin, engellilerin ve toplumun özel ilgi bekleyen diğer kesimlerinin eğitime katılımını yaygınlaştıracak politika ve stratejilerin geliştirilmesi amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, Yükseköğretim kurumları dışındaki eğitim ve öğretim kurumlarını açmak, açılmasına izin vermek ve denetlemek, Yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının eğitim ve öğretim alanındaki ihtiyaç ve sorunlarına çözümü için işbirliği yapmak olarak sıralanabilir.

İlaveten Bakanlık Teşkilat şemasında Destek Hizmetleri Genel Müdürlüğü altında “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Daire Başkanlığı” yer almakta olup aşağıda yer alan görevlerden sorumlu kılınmıştır.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Daire Başkanlığı Görevleri; merkez ve taşra teşkilatı ile okul ve kurumlarının iş sağlığı ve güvenliği bakımından ilgili kanun ve mevzuatlar çerçevesinde çalışmalarını izlemek, değerlendirmek ve raporlayarak iyileştirilme yapılması için çalışmaları yürütmek, merkez ve taşra teşkilatında çalışan sürekli ve geçici işçilere ilişkin iş ve idare hukukundan doğan işveren bazındaki sevk ve idare, karar alma, temsil etme, denetleme, düzenleme, rehberlik, danışma, koordinasyon ve benzeri işlemleri yürütmek, işçi ve benzeri statüde çalışanlara İş Mahkemelerine gitmeden önce çatışan taraflarla müzakerelerde bulunmak olarak ifade edilmiştir (<http://dhgm.meb.gov.tr/www/isyeri-saglik-ve-guvenlik-birimi-daire-baskanligi/icerik/425,06/05/2019>).

2.4.4.15. Sağlık Bakanlığı (SB)

Sağlık Bakanlığı, Türkiye Büyük Millet Meclisi’ nin açılışını takiben 3 Mayıs 1920 tarihinde 3 sayılı kanun ile kurulmuştur (<https://www.saglik.gov.tr/TR,11492/tarihce.html,17/03/2019>).

10/07/2018 tarih ve 30474 Sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’ nde yer alan başlıca görevleri; Herkesin bedenî, zihni ve sosyal bakımdan tam bir iyilik hâli içinde hayatını sürdürmesini sağlamak amacıyla; Halk sağlığının korunması hastalık risklerinin azaltılması ve önlenmesi için çalışmalar yapmak, halk sağlığı risklerinin ülkeye girmesini önlemek, teşhis, tedavi ve rehabilite edici sağlık hizmetlerinin yürütmek, sağlık hizmetlerinde kullanılan ilaçlar, özel ürünlerin halka ulaştırılması ve fiyatlarının

belirlenmesi için çalışmalar yapmak, sağlık kuruluşlarının ülke sathında planlanması ve yaygınlaştırılması için çalışmalar yapmak olarak mevcut bulunmaktadır.

2.4.4.16. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK)

Türkiye Cumhuriyeti' nin 1982 Anayasası ile temel esasları belirlenen yükseköğretim sisteminin sorumlu Anayasal bir kuruluştur. 1981' de çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile ülkemizdeki kamu, vakıf tüm yükseköğretim kurumları Yükseköğretim Kurulu (YÖK) çatısı altında toplanmış söz konusu kanun hükümleri ve Anayasa'nın 130. ve 131. maddeleriyle kendisine verilen görev ve yetkiler çerçevesinde özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip bir kuruluş olan Yükseköğretim Kurulu, tüm yükseköğretimden sorumlu tek kuruluş olarak çalışmalarına devam etmektedir (<https://www.yok.gov.tr/kurumsal/tarihce>, 17/03/2019).

04/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda değişiklikler işlenmiş olarak Yükseköğretim Kurulunun başlıca görevleri; vatandaşların yükseköğretim kurumlarına girişte imkan ve fırsat eşitliğini sağlayacak önlemlerin alınması yükseköğretim kurumlarının kurulması, geliştirilmesi, eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi, yükseköğretim kurumları arasında koordinasyonun sağlanması yükseköğretim kurumlarının ihtisaslaşmasına yönelik çalışmaların yürütülmesi, üniversitelerin öğrenci kapasitelerinin tespit edilmesi, yükseköğretim kurumlarının bütçelerini tetkik ederek onayladıktan sonra Milli Eğitim Bakanlığına sunmak olarak mevzuatta yer almaktadır.

2.4.4.17. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)

TÜRK-İŞ 31 Temmuz 1952 tarihinde bir araya gelen 10 federasyon ve işçi sendikaları birliği tarafından kurulmuştur (<http://www.turkis.org.tr/TURK-IS-63-YASINDA-d766>, 06/05/2019). İş sağlığı ve güvenliği konusuna Tüzüğünde yer alan, “insan onusruna yakışır iş ortamları” ifadesi ile vurgu yapmaktadır. TÜRK-İŞ, evrensel hukuk ilkelerini esas alarak, insan onuruna yakışır iş ortamlarının yaratılması başta olmak üzere; insan hakları, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi kuralları, Atatürk ilkeleri, milli demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti anlayışı çerçevesinde hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi amacını taşıyan bir organizasyondur (TİSK, 2015 Ana Tüzük).

2.4.4.18. HAK-İŞÇİ Sendikaları Konfederasyonu

22 Ekim 1976 tarihinde Ankara' da kurulan HAK-İŞ, İsveç TCO ve LO ortaklığında yürütülen “Çalışma Hayatında Kadın-Erkek Eşitliği ve İş Sağlığı İş Güvenliği Eğitim “Projesi’ ne de katılım sağlamıştır. UİSGK de dahil olmak üzere birçok ulusal komite,

kurul ve konseye katılım sağlayarak çalışmalarını sürdürmektedir (<http://www.hakis.org.tr/icerik.php?sayfa=3>, 25/08/2019). HAK-İŞ Konfederasyonu, insan onuru ve çalışanların haklarına, evrensel ilkelere, uluslararası çalışma norm ve standartlarına, insan haklarına, temel hak ve hürriyetler temelinde demokratik değerlere, iş sağlığı ve güvenliğini esas alan çalışanların hak ve menfaatlerini çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi anlayışı içinde en etkin bir şekilde korumayı ve geliştirmeyi amacıyla çalışmalarını sürdürmektedir (HAK-İŞ, HAK-İŞ Tüzüğü:1-2)

2.4.4.19. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)

Bir işçi sendikaları konfederasyonu olarak 13 Şubat 1967 tarihinde kurulmuştur (<http://disk.org.tr/hakkimizda/12/05/2019>). DİSK, işçilerin hak ve çıkarlarının toplumcu, çoğulcu, katılımcı ve özgürlükçü temellere dayalı, evrensel temel hak ve özgürlükler çerçevesinde tüm uluslararası antlaşmalar, sözleşmeler ve Uluslararası Çalışma Örgütü kararlarına dayalı çalışma ve yaşama koşullarını uygar ve çağdaş bir düzeye ulaştırmayı, bilimsel çalışmalara öncelik verme amacıyla çalışmalarını yürütmektedir. Ayrıca İSG ile ilgili çalışmalarının düzenli ve verimli yürütmesi için işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanlık alanının kurulmasını tüzüğünde kararlaştırmıştır (DİSK, 2016 Tüzük).

2.4.4.20. Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN)

Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) ise 9 Haziran 1995 tarihinde kurulmuştur (<http://www.memursen.org.tr/tarihce>, 12/05/2019). Konfederasyon tüzüğünde; temel insan hakları ilkeleri referansında, çalışanların sendikal hakların uluslararası sözleşmelere dayalı olarak hayata geçirildiği, çalışanların insan olmanın onurunu her yönüyle yaşayabildiği, çalışma hayatında saygın statüde var olmalarının sağlandığı, çalışma hayatı başta olmak üzere kadınlara, gençlere ve dezavantajlı gruplara önelik verilen ve bu doğrultuda faaliyetler yapmayı amaçlamaktadır. Konfederasyon, daha iyi çalışma şartlarına ve çalışanların insan olmanın onurunu her yönüyle yaşayabildiği kavramları ile de İSG' ye vurgu yapmaktadır (MEMURSEN, 2019, TÜZÜK).

2.4.4.21. Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (KAMUSEN)

14 sendikanın bir araya gelmesiyle 24 Haziran 1992'de Türkiye Kamu-Sen kurulmuştur (http://www.turkimarsen.org.tr/tke-kamu-sen-17-yandaa-_arsiv_783, 19/05/2019). Konfederasyonun; Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek, çalışma ve toplumsal barışın sağlanması ve devam ettirilmesi için çaba göstermek, kamu görevlilerine insan onuruna yaraşır hayat

sürmelerine imkan verecek çalışmaları yürütmek, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın çağdaş standartlara uygun seviyeye çıkarılması için amacıyla çalışmalarını sürdürmektedir (KAMUSEN Tüzüğü, 2002).

2.4.4.22. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)

8 Aralık 1995 tarihinde kuruluş dilekçesi İstanbul Valiliği'ne verilerek Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) kurulmuştur (<http://www.kesk.org.tr/2010/03/31/kamu-emekcilerinin-orgutlenme-sureci/> 24/05/2019). Konfederasyon; emeğin yüce değer olduğu gerçeğinden hareketle ve sendikal mücadelenin demokrasi ve özgürlük mücadelesinin bir parçası olduğunun bilinciyle, çalışma yaşamında ve hayatın diğer alanlarında tüm emekçilerin ekonomik, demokratik, sosyal, siyasal, yasal, kültürel, mesleki, hukuksal, özlük haklarını ve çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi, insan hakları belgeleri ve uluslararası hukuk ve sözleşmelerden doğan bütün hak ve özgürlükleri eksiksiz yaşama geçirme amaçlarıyla çalışmalarını yürütmektedir (KESK, 2014 Tüzük).

2.4.4.23. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)

1961 yılında 6 işveren sendikasının, İstanbul'da bir araya gelmesiyle "İstanbul İşveren Sendikaları Birliği" kurulmuştur. 20 Aralık 1962 tarihinde yapılan II. Olağan Genel Kurulu kararı ile birliğin adı "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu" olarak değiştirilmiştir. İşverenleri temsil eden tek konfederasyon olma özelliğini olup 21 İşveren Sendikası TİSK' e bağlı olarak çalışmalarını sürdürmektedir (<https://www.tisk.org.tr/hakkimizda/tarihce.html>, 24/05/2019).

Konfederasyon; işverenlerin ve Konfederasyona üye işveren sendikalarının çalışma ilişkilerinden doğan menfaatlerini mevzuat çerçevesinde korumak ve geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak ve çalışma barışının sağlanması amaçlarıyla olmak üzere aralarında çalışma şartlarını ve çalışma mevzuatını ekonomik koşullara ve ortak menfaatlere uygun hale getirilmesi de bulunan bir çok konuda çalışmalarını yürütmektedir (TİSK:2016, Ana Tüzük).

2.4.4.24. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)

TOBB ülke geneline yayılmış oda ve borsaların (Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Ticaret ve Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odası ve Ticaret Borsası) üst kuruluşu olarak 15/3/1950 tarihli ve 7457 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5590 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Birliğin başlıca; Türkiye sektör meclisi adı altında istişarî nitelikte üst kurullar oluşturmak; oda ve borsa faaliyetlerinin standardizasyonunu, Ekonomik ve Sosyal

Konsey' de ve benzeri organizasyonlarda ticaret ve sanayi kesimini temsil etmek, Avrupa Birliği mevzuatı özelinde çalışmalar yapmak, oda ve borsaları bu konularda bilgilendirmek, nitelikli iş gücünün yetişmesini sağlamak amacıyla başta üniversiteler olmak üzere eğitim kurumları ile işbirliği yapmak amaçları bulunmaktadır (https://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Kurulus_Gorev_Organ.php, 26/05/2019).

2.4.4.25. Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK)

5373 sayılı Esnaf Dernekleri ve Esnaf Birlikleri Kanunu çıkarılmış, 1964 yılında yürürlüğe konulan 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu ile de esnaf-sanatkârlar teşkilatı bugünkü yapısına kavuşmuştur. Son olarak 21 Haziran 2005'de yürürlüğe giren 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu hükümleri doğrultusunda çalışmalarını sürdürmektedir (<http://www.tesk.org.tr/tr/hakkında/tarihce.php>, 26/05/2019).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu' nun 38' inci maddesi hükmü gereği 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2020 tarihi itibariyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlüğü başlayacağından söz konusu tarihten sonra büyük ölçüde İSG' ile ilgili çalışmalar yürütmeleri gerekmektedir.

Esnaf ve sanatkârlar odaları, Genel olarak esnaf ve sanatkârların meslekî anlamda gelişmelerine yönelik eğitimler düzenlemek, çalışmalarını kamu yararına uygun olacak şekilde düzenlemek, gerekli girişimlerde bulunarak sorunlarının çözümü için, çalışmalar yapmak amaçlarıyla çalışmalarını sürdürmektedir (<http://www.tesk.org.tr/tr/hakkında/amaci.php>,26/05/2019).

2.4.4.26. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB)

Kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşu olup 6235 sayılı Yasayla 1954 yılında kurulmuştur. TMMOB'nin, 2018 yılı sonu itibari ile oda sayısı 24, üye sayısı ise 558.954 olmuştur (<https://www.tmmob.org.tr/sayfa/tmmob-hakkında>, 26/05/2019). TMMOB ve bağlı Odaların amaçları birliğin ana Yönetmeliğinde; meslek ve çalışma konuları aynı ya da birbirine yakın bulunan mühendis ve mimarlık grubu için Odalar kurmak, mühendislik ve mimarlık mesleği mensuplarının ortak gereksinmelerini karşılamak, mesleki etkinlikleri kolaylaştırmak, mesleğin genel yararlarına uygun olarak gelişmesini sağlamak olarak yer almıştır (TMMOB Ana Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 02.12.2002, Resmi Gazete Sayısı: 24954). İlaveten Birlik bünyesinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışma Grubu kurmuş ve düzenli toplantılar yaparak kararlarını kamuoyu ile paylaşmaktadır.

2.4.4.27. Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB)

Diğer meslek kuruluşları gibi hukuki dayanağını Anayasa'dan alan Ziraat Odaları da, kamu kurumu niteliğinde mesleki kuruluşlardır. Yasal dayanağı 1881 yılında çıkarılan bir tüzüktür. 6964 Sayılı Ziraat Odaları ve Ziraat Odaları Birliği (TZOB) Kanunu 1957 yılında yürürlüğe girmiştir. Çiftçilik ile uğraşanların yasal kuruluşu durumundadır. Ziraat odalarının amacı, çiftçilerin meslekî faaliyetlerini kolaylaştırıcı çalışmalar yapmak, çiftçilik mesleğinin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, mesleği çiftçilik olan vatandaşların meslekî hak ve menfaatlerini korumaktır (TZOB Kanunu, Resmi Gazete Tarih:23/5/1957 Resmi Gazete Sayısı: 6964, madde no:1)

2.4.4.28. Türk Tabipler Birliği (TTB)

6023 sayılı yasa ile kurulmuş kamu kurumu niteliğinde ve 83.000' e yakın üyesi olan bir yapılanmadır (http://www.ttb.org.tr/menu_goster.php?Guid=706e317c-7698-11e7-9986-54b29146220c, 26/05/2019). Türkiye sınırları içerisinde mesleğini serbest veya resmi veya özel görev kurum, kuruluşlarda icra eden tabiplerin katılabildiği Türk Tabipleri Birliği; tabipler arasında ve dayanışmayı temin etmek mesleki deontolojiyi sağlamak ve meslek mensuplarının hak ve yararlarını korumak amacıyla kurulmuş kamu kurumu niteliğinde mesleki bir kuruluştur (TTB,6023 sayılı TTB Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 31.01.1953 Tarih Resmi Gazete Sayısı: 8323). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (Eski adı ÇSGB) yasa ile işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve diğer sağlık personeli eğitim kurumlarını yetkilendirme görev ve yetkisini üstlenmeden önce işyeri hekimliği kursları düzenleyerek ve işyeri hekimliği sertifikası vermekte olan Birlik İSG ile ilgili kongreler, sempozyumlar düzenlemekte çeviriler yapmaktadır.

2.5. İşverenin Yükümlülükleri

6331 sayılı İSG Kanunu ile diğer mevzuatta dağınık olarak bulunan hükümler ve çalışma hayatını iyileştirmeye yönelik yeni hükümler müstakil Kanun ile tek çatı altında toplanmıştır. Esasında söz konusu Kanun' da işverene getirilen bütün yükümlülükler çalışanların bir hakkı olarak düşünülebilir bu yaklaşımla çalışanın iş sağlığı ve güvenliği hakları, işveren yükümlülüğü üzerinden güvence altına alınmaya çalışılmıştır (Baycık, 2013:112).

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesine göre işverenlerin uymakla yükümlü olduğu genel sorumluluklar: İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup ifadesiyle bir dizi kapsamlı ve detaylara girilmiş vazife

sıralanmıştır; değişen şartlara, teknolojilere uygun olacak şekilde çalışanlara eğitim ve bilgi verilmesi, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, risklerin önlenmesi için gereken her türden tedbirin alınması, alınan tedbirlerin izlemesinin yapılması aksama olması halinde giderilmesi, Kanun’ da öncelik verilen ve ayrıca bir Yönetmelik ile de detayları hükümlere bağlanan risk değerlendirmesinin yapılmasından, çalışanların işe uygunluk değerlendirmesinden, işyerinde farklı tehlike sınıfı tanımlanmış bir bölüm olması halinde girişin kısıtlandırılmasından, ayrıca işveren söz konusu yükümlülükleri yerine getirirken dışardan hizmet alması kendi sorumluluklarını kaldırmamakla birlikte bütün yukarıda sayılan görevlerin yerine getirilmesi için de katlanmış olduğu maliyetleri çalışanlara yansıtamaz.

İlaveten ilgili kanun ve yönetmeliklere bakıldığında kanun kapsamında işverenlerin alması gereken tedbirler şu şekilde sıralanabilir: iş organizasyonu planlanırken mevcut ve potansiyel tehlike ve riskler de plana dahil edilmelidir, çalışanlara ilk yardım ve acil durum planı oluşturma, yangınla mücadele için gereklilikler yerine getirmelidir, işe girişte sağlık durumlarının yapacakları işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu alınması ve çalıştığı müddetçe de düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin ve sağlık gözetimlerinin yapılması, çalışanların eğitimini sağlama ve onların görüşlerini alarak İSG sürecinde değerlendirme yükümlülükleri bulunmaktadır (Atan, Cam,Çelik, Arslan, Eravcı, 2017:21).

2.6. Çalışanın Yükümlülükleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ nun 2. Maddesi’nde çalışan kavramı kullanılarak işçi ve memur tüm çalışanları kapsayacak şekilde kapsamı genişletilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işyerinde genel anlamda sağlık ve güvenliğe ilişkin alınan önlemlerin hayata geçirilmesi için çalışanların görüşünün alınması ve böylelikle İSG sürecinin bir parçası olmasını temin etmiştir (Atan, Cam,Çelik, Arslan, Eravcı, 2017:21). Yine Kanun’ da çalışanların uymakla yükümlü olduğu hususlar 19. Maddede yer almaktadır Buna göre; çalışanlar, başta kendileri olmak üzere diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle, çalışanlar kendilerine verilen eğitim ve talimatlara uyarak işyerindeki araç, gereçleri, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim makine ve araçlarını güvenlik donanımlarıyla birlikte kurallara uygun şekilde kullanmakla, kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumakla, işyerinde sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike veya yetersiz bir tedbir tespit ettiklerinde işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermekle, işyerindeki eksikliklerin giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak ile

çalışanlar yükümlü kılınmıştır. Diğer taraftan söz konusu Kanun’ da, ciddi ve yakın bir tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda işyerini ve tehlikeli bölgeyi terk etme ve belirlenen güvenli yere gitme hakları bulunmaktadır.

2.7. İsg Eğitimleri

Ülkemizde İSG eğitimleri işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve diğer sağlık personeli adaylarının eğitimleri olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Katılımcı sayısı ve eğitim sürecinin karmaşıklığı göz önüne alındığında burada iş güvenliği uzmanı adaylarının eğitimleri detaylı olarak anlatılmıştır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltabilmek için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak gereklidir. Söz konusu çalışma ortamına da ancak İSG bilinci sayesinde ulaşılabilir. Bunun içinde çalışanları mesleki riskler konusunda bilgilendirmek ve bu riskleri ortadan kaldıracak veya olumsuz etkilerini en aza indirecek tedbirleri öğretmek, iş güvenliği eğitimi genel olarak isimlendirilebilir (Sivrikaya, 2016:152).

Ülkemizde İSG hizmetlerinde çalışacak iş güvenliği uzmanlarının eğitimleri, 29/12/2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre yerine getirilmektedir. Söz konusu Yönetmelik’ te iş güvenliği uzmanı, “İş 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 (Teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans veya ön lisans programı mezunları) olarak tanımı yapılmıştır.

26 Aralık 2012 tarihli 28509 sayılı Resmi Gazete’de “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği” ne göre işyerleri yaptıkları asıl işlerine göre az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere üç tehlike sınıfına ayrılmışlardır. 6331 sayılı İSG Kanunu’ nda da tehlike sınıflarına göre çalışabilecek iş güvenliği uzmanlığı belge sınıfları tanımlanmıştır.

Bu sınıflamaya göre:

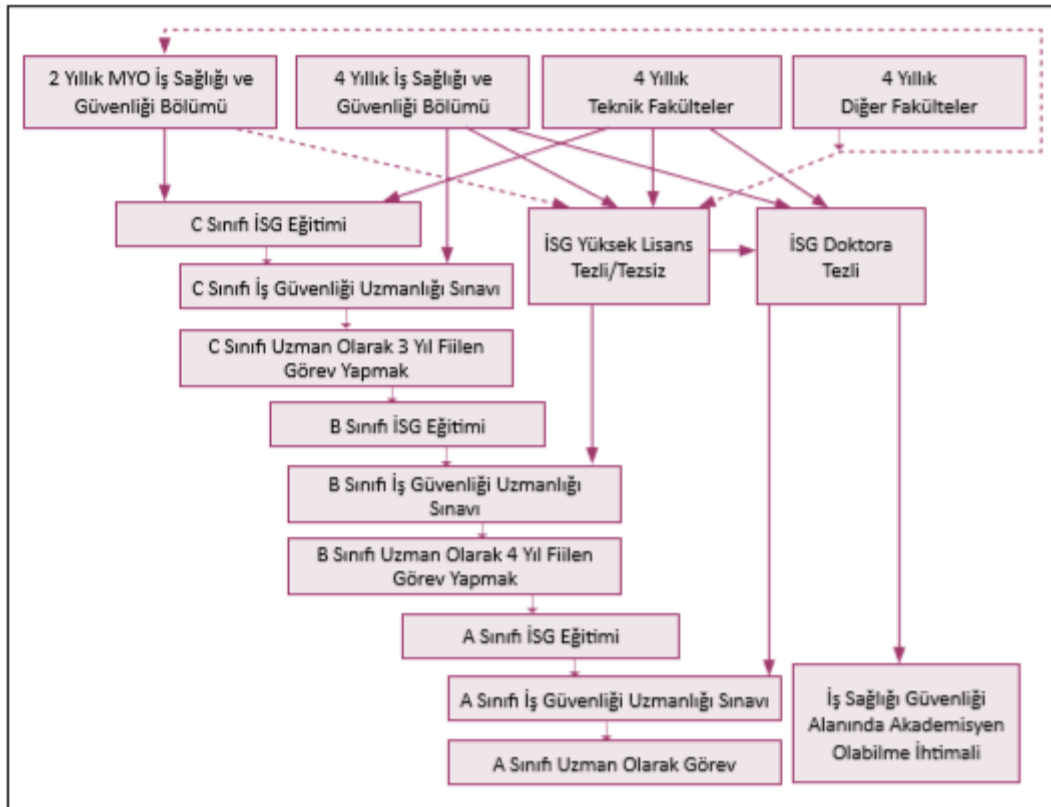
- A sınıfı belge sahipleri; bütün tehlike sınıflarında,
- B sınıfı belge sahipleri; az tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde,

- C sınıfı belge sahipleri; az tehlikeli işyerlerinde çalışabilirler.

Ancak mevzuat, ülke ihtiyaçları ve mevcut iş güvenliği uzman sayısını da dikkate alarak çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde A sınıfı İGU yerine, B sınıfı İGU belgesine sahip İGU' nun çalışmasına, tehlikeli sınıftaki işyerlerine ise B sınıfı İGU yerine C sınıfı İGU belgesine sahip İGU' nun çalışmasına 01/07/2020 tarihine kadar izin vermiştir.

2.7.1. İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi Temin Yolları

29/12/2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" eğitim kurumu tanımını: "İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin 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 müesseseleri" olarak yapmıştır. Önceki bölümde izah edilen belgelere sahip olabilmenin belge türlerine göre farklı yolları bulunmaktadır. Adı geçen belgelere sahip olmak isteyenler uygun mezuniyetlere sahip iseler aşağıdaki şekilde belirtilecek yolları izleyerek belge sahibi olabilirler.



Şekil 2.3. İş Güvenliği Uzmanı Belgelendirme Süreci (Sivrikaya, 2016:153).

Diğer taraftan Şekil 1.3. belirtildiği üzere İSG eğitimleri ülkemizde üniversitelerin ilgili bölümlerinde (ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora seviyesinde) ve bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumlarında verilebilmektedir (Sivrikaya, 2016:153).

Sınav listeleri Bakanlık tarafından oluşturularak protokol yapılan ilgili kuruma iletiğinden Bakanlık onayı almamış bir kurumdan eğitim alan vatandaşların sınava grime hakları bulunmamaktadır.

2.7.2. Özel Eğitim Kurumları

İlgili Yönetmelikte belirtilen fiziki, evrak ve eğitici şartlarını taşıyan kurumlara Bakanlık incelemeleri akabinde uygun ise Yönetmelik ekinde bulunan iş güvenliği uzmanlığı eğitim kurumu yetki belgesi verir ve kurumu İSG-KATİP' e tanımlar.

Mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlar Yönetmelikte talep edilen evraklarıyla birlikte eğitim kurumlarına müracaat eder ve eğitim programına kayıtlarını yaptırırlar. Söz konusu eğitim programları da yine Bakanlık tarafından incelenerek uygunluk verilmesi halinde başlatılabilir. İş güvenliği uzmanlarının eğitimleri ilgili Yönetmelikte: “İş güvenliği uzmanlarının eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur ve programın içeriği ile programda görevli eğiticilerin nitelikleri Komisyon tarafından belirlenir. Eğitim programının süresi, teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olamaz ve bu kısımlar ancak tek bir program dâhilinde uygulanabilir. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilir. Uygulamalı eğitimler, iş güvenliği uzmanları için en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmiş olduğu işyerlerinde yapılır” şeklinde tanımlanmıştır.

Bakanlık başlatılan eğitim programlarının uzaktan, yüzyüze ve uygulama kısımlarını, uygun eğiticinin görevlendirilmiş olması, kursiyerlerin devam durumu vb. denetleyerek uygunsuzluk tespit edilen katılımcıların eğitimlerini iptal etmekte ve eğitim kurumlarına ve eğiticilere ihtar puanı, yetki belgelerinin askıya alınması ve iptal edilmesi gibi bir sıra yaptırım uygulamaktadır.

2.7.3. Üniversitelerde İSG Teknikerliği (Ön Lisans) Eğitimi

Ön lisans seviyesinde verilen söz konusu eğitim Türkiye Üniversitelerinde en yaygın verilen İSG eğitimidir. Eğitim sonunda İSG teknikeri unvanı ile mezun olunabilmektedir. mezun olan adaylar yetkilendirilmiş kurumlarda (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olduklarında (C) sınıfı iş güvenliği uzmanı olabilirler.

2.7.4. Üniversitelerde İSG Lisans Eğitimi

Ülkemizde üniversitelerde lisans seviyesinde ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümleri’ açılmaktadır. Mezunlar yetkilendirilen eğitim kurumlarında eğitim almalarına gerek kalmadan doğrudan (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında girebilmektedirler. Başarılı oldukları takdirde (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı olabilirler (Sivrikaya, 2016:156).

2.7.5. Üniversitelerde İSG Yüksek Lisans Eğitimi

Eğitim sonunda doğrudan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavına girebilme hakkı tanıyan bir eğitim türüdür Tezli ve tezsiz yüksek lisans olarak yürütülmekte olan eğitim sayesinde adaylar İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında yüksek lisans yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardan için yapılacak sınavda başarılı olanlara doğrudan (B) sınıfı belge düzenlenmektedir (Sivrikaya, 2016:157).

2.7.6. Üniversitelerde İSG Doktora Eğitimi

Yönetmelik hükümleri gereği, mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlardan; iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapanlara tanınan bir hak olarak üniversitelerin İSG doktora programlarında eğitimini tamamlayanlar doğrudan (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olmaları halinde (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı olabilirler (Sivrikaya, 2016:160).

2.7.7. İSG Alanında Mevcut İnsan Kaynakları

27/08/2019 itibariyle ülkemizde 12260 A sınıfı iş güvenliği uzmanı, 16893 B sınıfı iş güvenliği uzmanı, 42228 C sınıfı iş güvenliği uzmanı, 29649 işyeri hekimi, 17409 diğer sağlık personeli aktif belge sahibidir. (<https://isgkatip.ailevecalisma.gov.tr/Logout.aspx> 27/08/2019).

2.8. İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri

29/12/2012 Tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” in 29’ uncu maddesinde iş güvenliği uzmanının görevleri aşağıdaki gibidir:

İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak üretim araçlarının ve kullanılan kimyasallar da dâhil olmak üzere işin planlanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için

işverene önerilerde bulunmak, alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek, risk değerlendirmesi çalışmalarına ve uygulanmasına katılmak ve uygulama sonrasında alınması gerekli tedbirlere ilişkin işverene önerilerde bulunmak, periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek, doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlamak ve işverenin onayına sunmak, işyeri hekimi ile işbirliği içerisinde yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak, iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlamak, Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarını desteklemek, yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak olarak ifade edilmiştir.

2.9. İşyeri Hekiminin Görevleri

20/07/2013 Tarih ve 28713 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” in 9’uncu maddesinde işyeri hekiminin görevleri yer almaktadır. İşyeri hekimlerinin görevleri: çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yapmak, İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak üretim araçlarının ve kullanılan kimyasallar da dâhil olmak üzere işin planlanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak, iş ile çalışanın uyumunun sağlanması için araştırmalar yapmak, ortak kullanım alanları, işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetlemek, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayları araştırmak, alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek, risk değerlendirmesi çalışmalarına ve uygulanmasına katılmak ve uygulama sonrasında alınması gerekli tedbirlere ilişkin işverene önerilerde bulunmak, gebe veya emziren kadınlar, 18 yaşından küçükler, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlı, malul ve engelliler, alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi özel politika gerektiren grupları yakın takip ve koruma altına almak, işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek, çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunmak, hijyen eğitimlerini vermek, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yapmak, yıllık çalışma planını ve yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak, ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin

eğitiminin sağlanması, ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek, talimatların hazırlanması için iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yapmak, çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak şeklinde sıralanmıştır.

2.10. Diğer Sağlık Personelinin Görevleri

20/07/2013 Tarih ve 28713 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” in 16’ncı maddesinde diğer sağlık personelinin görevleri: işyeri hekimi ile birlikte çalışmak, veri toplamak ve gerekli kayıtları tutmak, muayene ve ilk yardım hizmetlerinin organizasyonu sırasında işyeri hekimine yardımcı olmak, İşyeri hekimince verilecek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işleri yapmak, çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek olmak olarak belirtilmiştir.

2.11. Ulusal İSG Dokümanları

10 Temmuz 2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi' ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı birleştirilerek Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı kurulmuştur. 04/08/2018 tarihli Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi' nde ise Bakanlığın ismi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. Yeni Bakanlığın stratejik planı yayımlanmadığı gerekçesi ile tez çalışmasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Stratejik Planı' na değinilecektir.

2.11.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Stratejik Planı (2017-2021)

Stratejik planlar, kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarıyla politikalarını, hedef ve önceliklerini, ölçüm unsurları olan gösteren performans göstergelerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren planlardır (Resmî Gazete Tarihi: 26.02.2018 Resmî Gazete Sayısı: 30344 Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2018: Madde:4).

2017-2021 yılları için kurumsal bazda yapılacak çalışmalara yol gösterici olan stratejik planda 3 ana amaç bu amaçlara bağlı 11 hedef yer almaktadır. Söz konusu plandadaki 3 ana amaç aşağıdaki gibidir:

1- İşgücü Piyasasını Etkinleştirmek

2- Sağlıklı ve Güvenceli Bir Çalışma Ortamı Oluşturmak

3- Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek

İSG ile ilgili hedef ve ilgili diğer bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır (ÇSGB, 2016:41).

Amaç	A2: Sağlıklı, güvenli ve güvenceli bir çalışma ortamı oluşturmak									
Hedef	Hedef 2.1: İş sağlığı ve güvenliği standartlarını Avrupa Birliği ülkeleri seviyesine çıkarmak									
Sorumlu Birim	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)									
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (İTKB), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)									
Stratejik Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Başlangıç Değeri (2016)	2017	2018	2019	2020	2021	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
SG2.1.1: Hazırlanan iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi standardı sayısı	15	3	6	0	0	0	9	6 aylık	6 aylık	
SG2.1.2:Yürütülen projelerin hedeflerine ulaşma oranı	30	-	-	%60	%70	%70	%80	6 aylık	6 aylık	
SG2.1.3:Uygunsuzluk ve güvensizlik nedeniyle takibi yapılan kişisel koruyucu donanım sayısı	10	60	70	70	75	75	80	6 aylık	6 aylık	
SG2.1.4:İş sağlığı ve güvenliğine yönelik yürütülen önleyici risk odaklı denetim sayısı (Programlı teftişler içerisinde yer alan sektör, çalışan ve işyeri oranı) (*)	30	-	%40	%42	%42	%44	%44	Yıllık	Yıllık	
SG2.1.5:Eğitim taleplerinin karşılanma oranı	15	%80	%80	%80	%85	%85	%85	6 aylık	6 aylık	

Riskler	1.Ortak çalışma kültürünün yetersizliği, bilgi/veri paylaşımının yetersizliği (Kurum içi, bağlı/ilgili kuruluşlarla ve kurumlar arası). 2. Karar süreçlerindeki belirsizlik. 3.Çalışan ve işverenlerin mevzuatı ve uygulamaları benimsemesinde zorluk yaşanması.
Stratejiler	1.İş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesine odaklanılacaktır. 2.Sektörel yaklaşım esas alınacaktır. 3.Önleyici risk odaklı denetimlere ağırlık verilecektir.
Maliyet Tahmini	380.538.499 TL.
Tespitler	* İSG mevzuatında değişiklik ihtiyacı oluşabilmektedir. *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin etkinliğinin artırılması gerekmektedir. *İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistiklere resmi olarak yaklaşık 2 yıl sonra ulaşılabilmektedir. *Kırsal ve kurulların tüm belgelendirme ve vize işlemlerini İSG-KATIP üzerinden yapabilmeleri bürokrasiyi azaltacak ve hizmet süresini kısaltacaktır. *İş hijyeni ölçüm, test ve analizleri yapacak özel veya kamuya ait kurum ve kuruluş laboratuvarlarının yetkilendirme işlemlerinin e-devlet üzerinden yapılabilmesi bürokrasiyi azaltacak ve hizmet süresini kısaltacaktır. *Ulusalarası standartlar göz önünde bulundurulduğunda İş Müfettişi sayısı yetersizdir. *İlgili mevzuat hükümleri sosyal taraflarla yetersizce benimsenmemiştir. *Çalışma hayatına ilişkin konularda toplumda bilinç ve bilgi eksikliği vardır. * İşlemleri yürüten personelin ilgili mevzuat çerçevesindeki eğitim eksikliği vardır. *Bağlı ve ilgili kuruluşlar merkezden bağımsız yapıya sahiptir. * 10 KP 8 Nolu İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı. * 10 KP 9 Nolu Kayıt Dışı Ekonominin Azaltılması Programı. * 65. Hükümet Programı.
İhtiyaçlar	*Meslek hastalıkları istatistiklerinin geliştirilmesi. *Mevzuat metinlerinin ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi. *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin etkinleştirilmesi. *SGK istatistiklerinin daha kısa sürede resmi olarak yayımlanması ve meslek hastalığı istatistiklerinin geliştirilmesi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı ve Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin organizasyon yapısı ve teknik altyapısının geliştirilmesi. *İSG-KATIP'in geliştirilmesi. *Denetimlerin etkinliğinin sağlanması açısından Kurul Başkanlığının fiziki ortam ve teknolojik altyapı ihtiyacını karşılayacak seviyede bina kiralamaının yapılması. *Yeni insan kaynağı temini ve mevcut insan kaynağının eğitim ihtiyacının karşılanması. *Sosyal taraflarla işbirliğinin artırılması. *Sosyal tarafların bilgi eksikliğini gidermeye yönelik toplantılar için yeterli kaynak sağlanması. *Büro personeli ihtiyacının karşılanması.

Tablo 2.1. ÇSGB Stratejik Planı İşg AmaçHedef ve Göstergeleri (ÇSGB, 2016:41).

Yukardaki tablodan da anlaşılacağı üzere İdare İSG alanında kendisine kapsamlı bir yol haritası çizmiş ve bu yolda doğru bir şekilde ilerleyebilmek içinde detaylı, ölçülebilir hedefler ve göstergeler tayin etmiştir.

2.11.2. Ulusal İSG konseyi kararları

Dayanağını 30/06/2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazete de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 21' inci maddesinden alan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin kuruluş amacını, oluşumunu, görevleri ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği 5 Şubat 2013 tarihli ve 28550 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. İlgili Yönetmelikte Konsey' in amacı, "Konsey, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere kurulmuştur. Konsey, çalışmalarında ulusal ve uluslararası gelişmeleri ve ülke koşullarını göz önünde bulundurur. Çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut şartlarının iyileştirilmesi ve güvenlik kültürünün ülke genelinde yaygınlaştırılması amacıyla üyelerin işbirliği içinde çalışmasını esas alır. İş sağlığı ve güvenliği alanında ülke politikalarını oluşturmada tarafların görüş ve düşüncelerinin alınmasını sağlar." olarak ifade edilmiştir.

Konsey' in görevleri ise, aynı Yönetmeliğin altıncı maddesinde, ulusal iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejileri için önerilerde bulunmak, çalışanların ve işverenlerin bilinçlendirilmelerine yönelik görüş bildirmek, araştırma ve geliştirmeye yönelik proje önerilerinde bulunmak, çalışma grupları oluşturarak detaylı faaliyetleri belirlemek olarak belirtilmiştir.

Son olarak 28. Toplantı 21/06/2018 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Yeni Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine uyum çerçevesinde 09/07/2018 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 703 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine göre, Ulusal İSG Konseyi, Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen Komite tarafından oluşturulacaktır.

2.11.3. Ulusal İSG Politika Belgesi ve Eylem Planı

2006-2008 dönemi I., 2009-2013 dönemi II. Ve 2014-2018 dönemi için ise III. olmak üzere Ulusal İSG Politika Belgesi ve Eylem Planı dokümanı hazırlanmıştır. Söz konusu dokümanda 7 ana hedef bulunmaktadır. Bunlar:

- 1- İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan faaliyetlerin niteliğinin artırılması ve standart hale getirilmesi.

- 2- İş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerinin ve kayıt sisteminin geliştirilmesi.
- 3- Metal, maden ve inşaat sektörlerinin her biri için iş kazası oranının azaltılması.
- 4- Karşılaşılması muhtemel meslek hastalıklarının belirlenerek ön tanılarının toplanması.
- 5- Kamu ve tarım sektörlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin artırılması.
- 6- Toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması.
- 7- Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin zorunlu hale getirilmesi.

Olarak ifade edilmiştir.

Ülke ihtiyaçlarına göre UİGK tarafından hazırlanarak kabul edilen Ulusal İSG Politika Belgesi ve Eylem Planı'nda da birinci ana hedefinde faaliyetlerin standart olmasına vurgu yapmıştır (ÇSGB, 2014:17-19).

2.12. İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri

Kaza nedenleri üzerine yazmadan evvel aşağıdaki kavramların bilinmesi faydalı olacaktır.

6331 sayılı İSG Kanunu'nda yer alan tanımlara göre:

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

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

Risk değerlendirme: 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,

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

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,

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,

İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı,

Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı,”

Şeklinde 6331 sayılı İSG Kanunu’nda tanımlanmıştır.

2.12.1. İş Kazalarının Nedenleri

Herbert William Heinrich 1931 yılında kaleme aldığı kitabında, yaralanmaya yol açmayan 300 tehlikeli hareket veya durum yaşanmasından sonra 29 ciddi olmayan ufak yaralanmaların ve sonrasında da 1 adet ciddi yaralanmanın olduğunu izah eden bir teori geliştirmiştir. Heinrich’in teorisini ilerleten Frank Bird, 1969 yılında “güvenlik üçgeni” isimli bir teori geliştirmiştir. Bu teoriye göre 1752498 kaza incelemeleri sonrasında, 1 ölümlü kaza yaşanması öncesinde 300.000 güvensiz davranış, 600 yaralanmaya yol açmayan (ramak kala), 30 hafif yaralanma ve 10 ciddi yaralanmanın yaşandığını tespit etmiştir (Demirel, 2018:28).



Şekil 2.4. Bird tarafından geliştirilen güvenlik üçgeni (Demirel, 2018:28).

Kazaya yol açan sebepler arasında; üretim teknolojileri, çevre şartları, toplumsal, psikolojik, fizyolojik olmak üzere bir çok etken yer almaktadır. Bununla birlikte bütün etkenler “güvensiz durumlar” ve “güvensiz davranışlar” olmak üzere iki ana başlık altın toplanabilir.

Güvensiz Durumlar; üretim teknolojisi, iş düzensizliği, bakım ve denetim eksikliği, organizasyon hataları, koruyucusuz makine ve tezgahlar sağlıksız çevre koşullarına gibi birçok etkenden dolayı ortaya çıkmaktadır (TMMOB, 2016:92-93).

Güvensiz Davranışlar; insan faktörüyle ilgili olup insanların hatalı davranışlarını tanımlar. İş esnasında çalışanın algısı açık ve çevreye karşı uyanık olmalıdır. İşe uygun çalışan seçilmediğinde bir süre sonra çalışanın dikkati dağılmaya ve güvensiz davranışlar göstermeye başlayabilir. Dalgın çalışmak, görevli olarak atanmadığı işi yapması, ehliyetsiz

ve tehlikeli hızda araç kullanmak, iş disiplininin dışına çıkması vb. davranışlar güvensiz davranışa örnek gösterilebilir (Uğur, 2017:12).

2.12.2. Meslek Hastalıklarının Nedenleri

“De Morbis Artificum Diatriba” isimli kitabı ile ilk kapsamlı meslek hastalıkları kitabının yazarı olan İtalyan Dr. Bernardini Ramazzini (1633-1714) iş sağlığının babası” olarak kabul görmektedir. İşyerini ayrıntılı bir şekilde gezip incelemesinin yanı sıra hastalarına da detaylı sorular yönelmektedir. Kitabında meslek hastalıklarından korunma yöntemleri, beslenme, hijyen, ergonomi gibi konulara değinmiş ve 53 hastalık da ayrıntıları ile tarif edilmiştir. Hastalarını muayene ederken Ne iş yaptığının sorulmasının yerleşmesini sağlayan Ramazzini’ ye göre “Sağlığı yitirmek pahasına elde edilen kazanç, pis-kirli bir kazançtır.” (Berk, Önal, Güven, 2011:14).

Birçok etmenin bir arada etkilemesi dolayısıyla doğal olarak ülkeler arasında değişebilmekle birlikte, yılda her bin işçi için 4-12 yeni meslek hastalığı olgusu beklenmelidir. İşe bağlı ölümlerin beşte dördü (1.7 milyon) meslek hastalığı nedeniyle meydana gelmektedir (Berk, Önal, Güven,2011:15). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tahminlerine göre dünyada her yıl 11.000.000 yeni meslek hastalığı vakası meydana gelmekte ve bunların 700.000’i hayatını kaybetmektedir (Berk, Önal, Güven, 2011:16).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerine göre 2017 yılında Türkiye’de 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a ve 4-1/b Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan olmak üzere:

359.866 çalışan iş kazası geçirmiş, 693 çalışan meslek hastalığına tutulmuş olup bu iş kazalarında 1636’ çalışanın hayatını kaybetmiştir. Ölümle sonuçlanan meslek hastalığı bulunmamaktadır (<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgki-statistikyilliklari>, 28/08/2019).

Meslek hastalıkları ailevi ve toplumsal sonuçları olan tümüyle önlenabilir hastalıklar olup beslenme, bireysel duyarlılık veya varyasyonlar, kullanılan ilaçlar, sigara ve alkol alışkanlığı, şişmanlık gibi birçok etmenin bir arada etkilediği olgulardır (Berk, Önal, Güven, 2011:19).

Bir hastalık ancak mesleki maruziyete bağı kesin olarak kanıtlandığında tıbbi ve yasal olarak adı meslek hastalığı olarak tanımlanabilmektedir. Bir hastalık iş ile olan ilgisine göre üç kategoride tanımlanmaktadır:

1. Meslek Hastalıkları (Occupational Diseases); Genellikle tek bir etkenle meydana gelen,

özgün ve kuvvetli bir mesleki ilişkinin ortaya konmasıyla tanımlanabilen hastalıklardır.

2. *İşle İlgili Hastalıklar (Work Related Diseases)*; Farklı risklerle birlikte birçok etkenin bir arada görüldüğü, çalışma ortamının rol oynayabildiği, karmaşık bir etyolojiye sahip hastalıklardır.

3. *Çalışanları Etkileyen Hastalıklar (Diseases Affecting Working Populations)*; Doğrudan işe dair bir ilinti olmamasına rağmen mesleki zararlı etkenlerle ortaya çıkışı artan hastalıklardır.

Bir hastalığın meslek çalışanlarında toplum ortalamasına oranla daha sık tespit edilmesi ile özel bir hastalık ve çalışma ortamı ve/veya aktivitesi arasında etken-maruziyet ilişkisinin tespit edilmesi kriterleri meslek hastalığı tanısı için çok önem arz eden iki temel kriterdir. Klinik ve patolojik tanıların kesin olarak tespit edilmesi etken-maruziyet ilişkisinin belirlenmesi için gereklidir. Bunun için de Ramazzini' ninde yaptığı gibi mesleki anamnez ve iş analizi yapmak faydalı olacaktır. Bir hastalığın uluslararası meslek hastalıkları listesine eklenebilmesi için; etken-maruziyet ilişkisinin güçlü ve bilimsel ispatlı olması, sınırları belirli çalışma alanları ve belirli işlerde tespit ediliyor olması, maruz kalan işçi sayısı ile risk şiddeti arasındaki ilişkinin kuvvetli olması, birçok ülkenin ulusal meslek hastalığı listesinde mevcut bulunması tanımlayıcı kriterlerine sahip olması gerekmektedir.

Meslek hastalıkları, neden olan etmenlere göre aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir:

1. Kimyasal kaynaklı meslek hastalıkları
2. Fiziksel kaynaklı meslek hastalıkları
3. Biyolojik kaynaklı meslek hastalıkları
4. Psikolojik kaynaklı olan meslek hastalıkları
5. Ergonomiye özensizlikten kaynaklanan meslek hastalıkları (Berk, Önal, Güven, 2011:21-22).

2.13. Güvenliğin Ana Kuralları

“Kabul edilemez zarar riski içermeme durumu” olarak TS 18001’ de tanımlanan güvenlik koşulları üç ana şartın yerine getirilmesiyle sağlanabilir. Bunlar önem sırasıyla:

- 1- İş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden durumlarının ortadan kaldırılması,
- 2- Tehdit eden gelişmelerin zarar verecek seviyeye ulaşmadan erken bir zamanda saptanması,
- 3- Eğer tehdit unsurları artık önlenemez bir hal almışsa olumsuz etkilerinin asgariye indirilmesidir.

Bütün İSG tedbirleri hatta tehlike henüz ortada dahi yokken işyerinin, üretim prosesleri, istihdam edilecek çalışanlar, kullanılacak kimyasallar vb. bu üç kural göz önüne alınarak planlaması yapıp kaynak tahsisi yoluna gidilmelidir (Esin, 2006:59).





3. BAZI AB ÜLKELERİNDE İSG VE STANDARTLAR

3.1. Avrupa Birliği' nde İSG'nin Genel Yapısı

1957 tarihli Roma Antlaşması'nın 36.'ncı maddesinde '...kamu ahlakı, kamu düzeni ve kamu güvenliği, insan, hayvan ve bitki sağlığının korunması...' ifadeleriyle iş sağlığı güvenliği konusu kendisine yer bulmuştur. Bu madde sayesinde, üye ülkelere, diğer üye ülkelerden gelen malları iş sağlığı güvenliği normlarına uymadığı gerekçesiyle reddedebilme hakkı tanınmıştır (<http://www.isguvenligi.net/avrupa-birliğinde-is-sagligi-guvenligi-duyarlıliginingelisimi/>, 22/08/2019).

1980' lerde başlayan ve kural koyan, dikte eden bir yaklaşım yerine İSG mevzuat ve yönetmeliklerinde "gereklilik" sürecine, bir geçiş birçok AB ülkesinde gerçekleşmiştir. Bu yöntem ile aslında istenen kendi kendini yöneten bir yapının işlerlik kazandırılmasıdır. Böylelikle başta işverenler olmak üzere tüm tarafların İSG'nin korunması konusunda sorumluluk alması zorunlu kılınmış ancak bu sorumluluğu nasıl yüklenecekleri konusunda kendilerine bırakılmıştır (ÇSGB, 2014: 6).

Çalışma ortamında işçilerin sağlık ve güvenliği konularının düzenlenmesine hassasiyet 1987'de Avrupa Tek Senedi ile oluşmuştur. Akabinde AB'nin iki önemli çerçeve direktifi yayınlanmıştır. İlki, 77/576/EEC numaralı Konsey Yönergesi diğeri ise 2001 yılında iptal edilmiş olsa da 27.11.1980 tarihli ve 80/1107 sayılı 'İşçilerin çalışma Esnasında Korunmalarına İlişkin Konsey Direktifi" dir. Diğer çerçeve yönerge ise, 12.06.1989 tarih ve 89/391 sayılı 'çalışanların Korunması ile İş Güvenliğinin İyileştirilmesine Yönelik Tedbirlerin Uygulanması' direktifidir (<http://www.isguvenligi.net/avrupa-birliğinde-is-sagligi-guvenligi-duyarlıliginingelisimi/>, 22/08/2019).

İSG yönetim sistemleriyle ilgili ilk ulusal standardın BS 8800 (1996) olduğu yaygın kabul görmektedir (21- ÇSGB: 6). BSI Sağlık, Güvenlik ve Çevre Kurulu'nun yönetimi altında hazırlanan BS 8800:1996, bir rehber standart olup zorunlu bir belgelendirme niteliğinde bulunmamaktadır. Herhangi bir organizasyonun sağlık ve güvenlik performansını iyileştirmek amacıyla 1996 yılında yürürlüğe girmiştir. British HSE Rehberi'ne [HS(G) 65, Başarılı Sağlık ve Güvenlik Yönetimi], ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi yapısına dayanan iki yaklaşımla ifade edilmektedir (Kurt ve Özdemir, 2003:16). İşyerlerine belirlemiş oldukları stratejilerine ulaşmak için bir rehber olarak hizmet eden BS 8800, İSİG yönetim sistemlerinin kurulmasına yol gösterici olmaktadır (Kurt ve Özdemir, 2003:14).

ILO, 2001 yılında İSG Yönetim Sistemlerine ilişkin ILO rehberleri yayınlamıştır. Bu rehberler, işyerlerinde sürdürülebilir güvenlik kültürünün meydana gelmesi için uluslararası kabul görmüş ilkelere göre hazırlanmıştır. Bu rehberler, hem ulusal düzeyde hem de işletme düzeyinde İSG' alanında sorumluluğu bulunan herkesin kullanımına yönelik olarak hazırlanmıştır. ILO bu rehberleri, işyerlerine ve yetkili kurumlara İSG performansında sürekli iyileştirme sağlamalarına yardımcı olmak için pratik bir araç olarak tasarlamıştır (ILO, 2001: Giriş).

1990'ların ortalarından bu yana İSG yönetim sistemlerinin geliştirilmesi amacıyla bir çok çalışma hazırlanmıştır. Bu standartların çoğu, BS 8800' den esinlenerek ondan referans alınarak geliştirilmiştir. BS 8800 temelli ulusal standart geliştiren ülkeler Hollanda, Norveç, İspanya ve Birleşik Krallık (UK) olmuştur (ÇSGB, 2014: 6). Diğer AB ülkelerinde de, zorunlu olmayan hatta bir kısmı ILO rehberlerinin uyarlamaları olan benzer standartlar oluşturulmuştur. İlerleyen süreçte İSG yönetim sistemlerinin standardizasyonundaki ilerlemelerle birlikte, bu sistemlerin sertifikasyonu konusu ihtiyacı hasıl olmuştur. Sertifikasyon, süreçlerinde kıyaslama, ölçme, değerlendirme ölçeği olarak ulusal standartları veya kendi kıstaslarını kullanan, ulusal sertifikalandırma kuruluşları ile birlikte aralarında "DNV", "Lloyds", "BVQ" ve "SGS"nin de bulunduğu uluslararası özel sertifikalandırma kuruluşları tarafından yapılmaktadır. Birçok kuruluş tarafından gerçekleştirilen İSG yönetim sistemlerinin sertifikasyon süreçlerinde bir uluslararası eşdeğerlik oluşturmak amacıyla, sertifikasyon ve standardizasyon kuruluşlarının meydana getirdiği bir birlik tarafından, OHSAS 18001 adıyla uluslararası bir İSG yönetim sistemi spesifikasyonu oluşturulmuştur. Bu spesifikasyonlar, ISO standardı olmayıp bazı ülkelerde İSG yönetim sistemlerinin sertifikasyonu amacıyla bazı teşvik edilmektedir (ÇSGB, 2014: 6-7).

Türkiye'de de OHSAS 18001 sertifikasyonunu kullanmış 27/04/2018 tarihi itibarıyla TS ISO 45001 (İş sağlığı ve güvenliği sistemleri —Şartlar ve kullanım kılavuzu) standardına geçiş yapmıştır
(<https://intweb.tse.org.tr/Standard/Standard/Standard.aspx?081118051115108051104119110104055047105102120088111043113104073083083117119086054107085047117100,22/08/2019>).

3.2. İSG Alanında Faaliyetleri Bulunan Avrupa Birliği Kurum ve Organları

Avrupa Birliği Zirvesi; Yasama yetkisi bulunmamakla beraber senede dört defa toplanan Zirve' de Birliğin gelişmesi ve Avrupa bütünleşmesi ve temel politikalar hakkında kararlar alınır. Üye devletlerin başbakanları veya devlet başkanları ile Avrupa Birliği Zirvesi Başkanı ve Avrupa Komisyonu Başkanı' nın katılımı ile oluşur.

Avrupa Birliği Konseyi; Bakanlar Konseyi veya AB Konseyi olarak da adlandırılan Konsey Avrupa Birliği içinde üye devletlerin ulusal çıkarlarının temsil edildiği organdır ve üye devletlerin ekonomik politikaları arasındaki uyumu sağlar. AB Zirvesi ile Ortak Dış ve Güvenlik politikası alanına yönelik politikalarının belirlenmesinde yetkilidir. Üyeleri Birliğe üye devletlerin bakanlarından oluşur.

Avrupa Komisyonu; Komisyon, AB hukukunun uygulanmasının idari bakımdan gözetilmesi, Birliğin bütçesini ve politikalarını uygulama görevleri bulunmaktadır. Birliğin yürütme organı olup yasama organı olan Avrupa Parlamentosu ve Konsey' e yasama ya da karar önerileri sunarak yasama sürecini başlatması da önemli görevlerindedir.

Avrupa Parlamentosu; Üye devlet vatandaşlarının menfaatlerini, siyasi görüşlerini temsil eden ve AB kurumları içinde doğrudan halk tarafından seçilen tek organ olup yasama yetkisini Konsey ile birlikte yerine getirir. Diğer AB kurumları üzerinde siyasi denetim yetkisi mevcuttur. Parlamento, başta dış politika olmak üzere bazı konularda ise sadece danışma organı niteliğindedir, görüşleri bağlayıcılık taşımaz. Avrupa Birliği bütçesini Konsey ile birlikte yapar.

Ekonomik ve Sosyal Komite; Danışma kurumu olup Parlamento'ya, Konsey'e ve Komisyona yardımcı olmak amacı taşımaktadır. Farklı uzmanlık gruplarını barındıran alt komiteler kurabilir, üreticiler, çiftçiler, nakliyeciler, işçiler, tacirler, zanaatkarlar, meslek sahipleri, kadın dernekleri ve tüketici örgütleride temsil edilecek sosyal etkinlik kategorileri arasında sayılabilir. Ekonomik ve Sosyal Komite, işçi ve işveren grupları ile belirli toplum kesimlerinin menfaatlerini temsil eden gruplardan seçilen üyelerden oluşur kararları bağlayıcı nitelikte değildir.

Bölgeler Komitesi; AB içindeki yerel ve bölgesel yönetimlerin temsilcilerinden oluşan danışma nitelikli bir komitedir. Danışılması bazı durumlarda zorunlu, bazı durumlarda ise ihtiyari nitelik arz eden Bölgeler Komitesi, bünyesinde çeşitli alt komiteler ve çeşitli uzmanlık grupları kurulabilir. AB Bölgesel Politikaları'na ilişkin hususlar ile bölgesel kalkınma, yapısal değişim, uyum etkinliklerini destekleyen fonlardan yararlanacak

projelerin belirlenmesi ve izlenmesi hususları ile bazı karar önerileri ya da sorunlar üzerinde görüş taslakları komite tarafından hazırlanır (https://www.ab.gov.tr/avrupa-birliginin-kurumlari_45641.html, 23/08/2019)

Yukarda açıklamalarına yer verilen AB kurumlarının yanında özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmaları bulunan AB İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA)' ya ayrı bir başlık açmak yerinde olacaktır.

AB İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA); OSHA, işyerleri, işçiler ve hükümetlerin yararı için Avrupa' daki işyerlerini güvenli, sağlıklı ve daha üretken bir seviyeye çıkarmak için çalışır. Ajans, Avrupa' daki çalışma koşullarını iyileştirmek için riskten korunma kültürünü teşvik eden çalışmalar yürütür. Avrupa Birliği ve ulusal politika yapıcılarına, işçiler ve temsilcilerine, işverenlere, İSG profesyonelleri ve araştırmacılara faydalı olacak değişimi öngören, İSG yönetimi için yönetim araçları geliştiren, farkındalık artırıcı çalışmalar ile işçi işveren organizasyonları ile stratejik işbirlikleri üzerine çalışmalar yürütür (https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-osha_en, 23/08/2019).

3.3. Avrupa Birliği İSG Politikaları

“Sosyal Eylem Planı” 1972 yılında Avrupa Komisyonu tarafından 1957’de işgücünün serbest dolaşımı kapsamında, tüm üye devletlerin çalışanlarına asgari düzeyde koruma sağlamayı hedefleyen “çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi” çalışmalarında ortak pazar kullanımını yerine çalışma hayatı aktörlerinin ve yönetimin katılımını öne çıkarmak amacıyla oluşturulmuştur. Çalışma ve yaşam koşullarının geliştirilmesi ve işyerlerinde çalışanları kapsayan ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde yönetimin katılımının artırılmasını hedefleyen bu plan ile 1970’ lerden itibaren yasal düzenleme çalışmaları başlamıştır. Çalışma çağında 331 milyon, istihdamda 215 milyon kişinin bulunduğu Avrupa Birliği’ nde çalışma koşullarının iyileştirilmesi, temel hedeflerden biri haline gelmiştir (ÇSGB, 2014:20-21)

3.3.1. Avrupa İSG Politika Araçları

Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Anlaşma'nın 151 inci maddesinde “Birlik ve Üye Ülkeler, uyumun sağlanması için istihdamın geliştirilmesi, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaç edinirler.” ve aynı antlaşmanın 153 üncü maddesine göre “Birlik, Üye Ülkelerin, çalışma koşulları dahil olmak üzere sosyal politika alanlarındaki çalışmalarını destekler ve bütünler.” ifadeleri mevcuttur. İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi (1989/391/EEC), iş sağlığı ve güvenliği yönetimine dair önerilerde bulunmaktadır

çalışanların korunması ve risklerin önlenmesinin temel prensiplerini tanımlamaktadır. İSG Yönetimine ilişkin bu temel prensipler;

- Önleme politikası geliştirilmesi,
- Risklerin değerlendirilmesi ve ortadan kaldırılması,
- Tüm bu süreçlerin dokümente edilmesi
- Çalışanların ve çalışan temsilcilerinin eğitimi, katılımı ve bilgilendirilmesidir.

Çerçeve Direktifte ve Çerçeve Direktife atıf yapan ikincil mevzuatta,

- Çalışanların katılımının sağlanması, görüşlerinin alınması
- Çalışanların yaptıkları işten kaynaklanan riskler hakkında bilgilendirilmesi
- Çalışanların karşı karşıya oldukları riskler ve korunma yöntemleri hakkında eğitim almalarının sağlanması
- Çalışan temsilcilerinin karar alma süreçlerine katılımın sağlanması,

AB' nin İSG politika araçları olarak yer almaktadır (ÇSGB, 2014:21-22).

3.3.2. AB İSG 2013-2020 Stratejisi

23-24 Mart 2000 tarihinde Lizbon'da yapılan Avrupa zirvesinde Avrupa Birliği, ekonomi ve istihdam alanındaki genel perspektifini belirlemiştir. “Avrupa 2020” stratejisi, iş sağlığı ve güvenliği stratejileri için bir temeldir. Avrupa Birliği İSG 2013-2020 Strateji Konferansı, tarafların bir araya geldiği ve İSG alanındaki eğilimlerin tartışıldığı bir platform oluşturmuştur. ETUI'nin ev sahipliğini yaptığı konferansta, katılımcılar önerilerini sunmuşlardır. Konferansta;

- Önleyici Hizmetler (Belçika), İSG ve Yaşlanan İşgücü (AB-OSHA), AB'de çalışma koşullarının görünümü (Eurofound), psikosozal sağlık riskleri ve İSG politikasına etkileri (Amsterdam Üniversitesi), çalışanların sağlığı ve güvenliği ve standardizasyon (Cenevre İSG Önleme Birimi), iş teftişin Önemi (Hollanda İşçi Sendikaları) konularında sunumlar ve çalıştaylar yapılmıştır. İlaveten Konferansta,

İş sağlığı ve güvenliğinin “Avrupa 2020” hedefi olan “%75 istihdam” ve “sürdürülebilir iş” hedeflerinin önkoşulu olduğu, çalışanlara yönelik koruyucu hizmetlerin ve bu hizmetlerin standardizasyonun sağlanması gerektiği, psikosozal risklerin ele alınması gerektiği, yasal zorunluluklar ve çalışan temsilcilerinin talebi İSG alanında harekete geçirici başat araçlar olduğu bununla beraber önleyici hizmetlerin kurulması gerektiği

ancak bunların mevzuatın alternatifi olarak düşünülmemesi gerektiği vurgulanmıştır (ÇSGB, 2014:25-26).

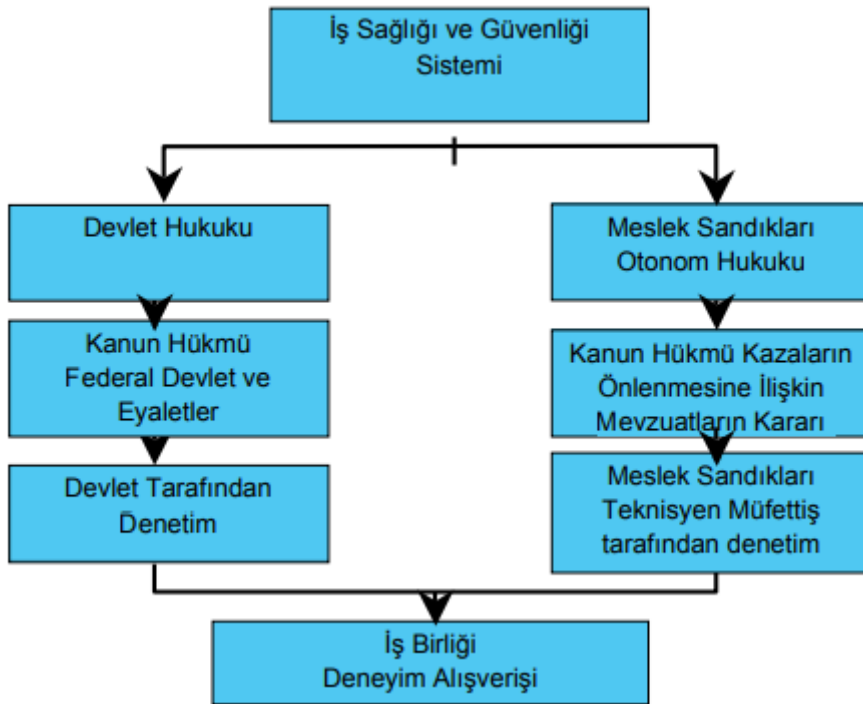
3.4. Avrupa Birliği'nde İSG Uygulamaları

3.4.1. Almanya'da İSG Sistemi

3.4.1.1. İSG teşkilat yapısı (Kurumlar ve temel görevleri)

Almanya' da, Devlet, Kanuni Kaza Sigortası Meslek Sandıkları, işletmeler ve işçiler, iş sağlığı ve güvenliği alanında söz sahibi statülerdir. Meslek sandıkları, koruyucu-önleyici faaliyetler, rehabilitasyon ve tazminat hususlarıyla ilgilenirken hukuki yaptırımlar yetkisi devlet ve meslek sandıklarındadır. Devlet ve meslek sandıkları teftiş yaparlar. Bu teftişler;

1. Devletin koyduğu yasalara uyulup uyulmadığının denetimi Devlet tarafından yapılır,
2. Kazaları önleme mevzuatlarına uyulup uyulmadığının Meslek sandıkları teknik müfettişleri tarafından yapılan teftişleridir.



Şekil 3.1. Almanya İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi (ÇSGB, 2014:38).

Almanya İSG sistemi 2008 Kasımında, Alman Birleşik İSG Stratejisi (GDA) haline getirilmiştir. Bu sisteme göre İSG yapılanması:

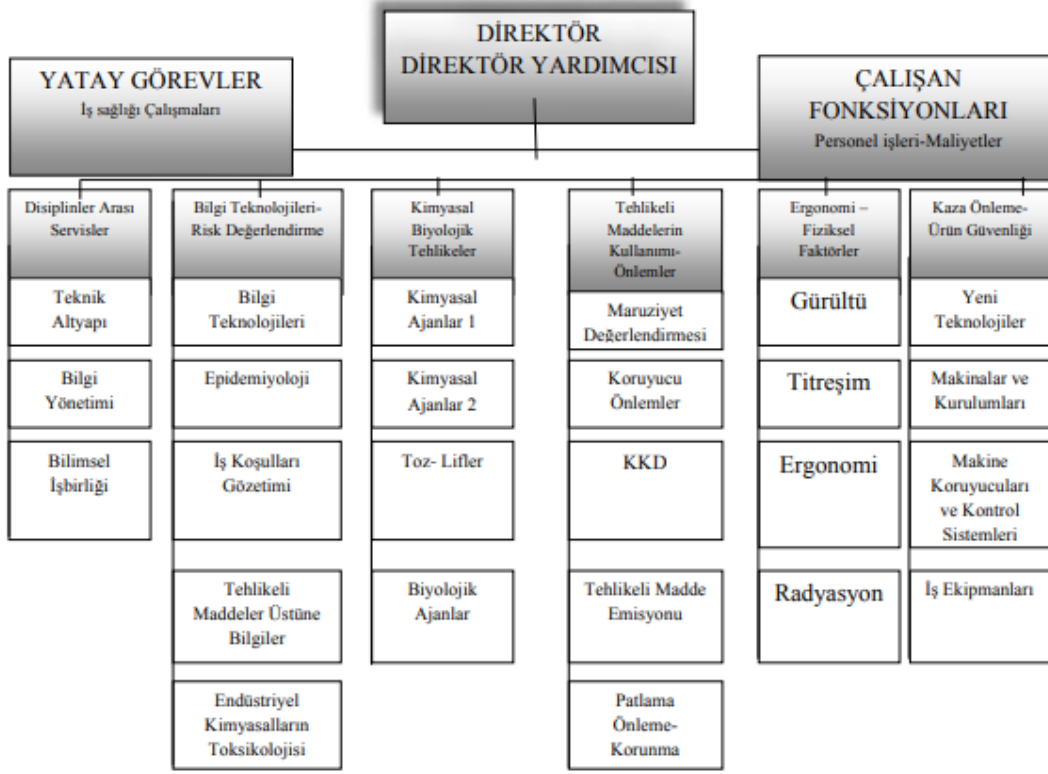
1. Almanya Federal Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı (Hükümet)
2. Eyalet Temsilcileri

3. Kamu ve Özel Yasal Kaza sigortaları Enstitüleri

Bu üçayak üzerine sistem konumlandırılmıştır. Hükümet, doğrudan Bakanlığa bağlı Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (BAUA) ile İSG hizmetlerini takip eder. Kanun yapma yetkisi olmamakla beraber İSG konularında araştırma geliştirme faaliyetleri sürdürür. İSG politikalarının oluşturulduğu bir kurul ile Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi (NAK) olarak faaliyetlerini icra eder. Kurul Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü içinde yer alır. Yasal Kaza Sigortaları Enstitüleri (BG) ise Alman Sosyal Kaza Sigortası Kurumu (DGUV) altında yapılanmışlardır. Almanya da enstitüler DGUV altında yer alır. Bu enstitülerden yaptığı işler bakımından İSGGM' ye bağlı olarak çalışmalarını yürüten İSGÜM' e yakın olanı İFA (İş sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü) 'dır. Sosyal kaza sigortası enstitülerini ve partnerlerini İSG alanındaki teknik konularda desteklemek olarak misyonu mevcuttur.

Bu amaçla İFA; AR-GE çalışmaları, KKD testleri, kalibrasyonlar, makine testleri, iş yeri ölçümleri, mevzuat çalışmalarına katılım, teknik bilgi üretme ve uzmanlık faaliyetlerini yürütür.

Yıllık harcama ve tehlike sınıflarına göre işverenlerden alınan kaza sigortası primleri vasıtasıyla Enstitünün finansmanı karşılanmaktadır (ÇSGB, 2014:38-39).



Şekil 3.2. İFA Organizasyon Şeması (ÇSGB, 2014:38-39)

3.4.1.2. İSG mevzuatı

İSG mevzuatını Almanya ikili bir yapı içerisinde yürütmektedir. Ülke genelinde geçerli olan ve merkezi yönetim tarafından yapılan düzenlemelerin yanında bölgesel düzeyde geçerli özerk bölgeler tarafından yapılan sağlık ve güvenlik mevzuatı yer almaktadır. Almanya’da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ülke çapında geçerli olan başlıca kanunlar:

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
- İş Güvenliği profesyonelleri, güvenlik mühendisleri ve işyeri hekimleri Kanunu,
- Kimyasallar Kanunu,
- Ürün Güvenliği Kanunu’dur (ÇSGB, 2014:41).

3.4.1.3. İSG istatistikleri

Destatis kurumu Almanya’ da İSG istatistiklerini tutmaktadır. Bu kayıtlara göre ölümlü iş kazaları 1994 yılında yüz binde 3.6’dan 2010 yılında yüz binde 1.2’ye gerilemiştir (ÇSGB, 2014:42).

3.4.1.4. Organizasyon ve yapı

Bir kanuni zorunluluk olarak, bütün işverenler iş güvenliği ile ilgili bir uzman ve bir işyeri hekiminden hizmet almak zorundadır. İşyeri hekimi; hastalıklardan sakınmak için işyerinde alınacak önlemlere katılmak, tıbbi gözetim yapmak, işverene tavsiyelerde bulunmaktan güvenlik uzmanı ise önleyici tedbirlerin uygunluğu, iş ekipmanlarının kontrolü ve işverene tavsiyelerde bulunmaktan sorumludur. İşyerinin çalışanı, kendi adına çalışan veya harici hizmet sunan bir işyerinin personeli olarak belirli veya belirsiz sürelerde istihdam edilebilirler (ÇSGB, 2014:42).

3.4.1.5. Çok disiplinlilik

Bir harici servis tarafından sunulan uzmanlık, yasalara göre birlikte çalışmak zorunda olduğu işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istisna olmak üzere değişebilir. Üniversiteler, enstitüler, birlikler vb kurumlarda eğitim alabilen İSG profesyonellerinin eğitimleri mevzuatta tanımlanmıştır (ÇSGB, 2014:42).

3.4.1.6. Dahili hizmetlerle ilişki

İşverenler iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminden hizmet almak zorunda olup dahili servisleri kurmak zorunda değildir. İlaveten işverenler, İSG profesyonellerini kendi işletmesinde istihdam edilenlerden, kendi adına çalışanlardan veya harici hizmet veren kuruluşlardan hizmet almak suretiyle seçmekte serbesttirler (ÇSGB, 2014:42).

3.4.1.7. İş kazası-meslek hastalığı bildirim sistemi

Üç günden fazla işgünü kaybına yol açan iş kazalarının bildirilmesi zorunlu tutulmuştur. Almanya'da da bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için birtakım prosedürün yerine getirilmiş olması gerekmektedir. Bu prosedür genellikle sigorta kuruluşları tarafından hayata geçirilmektedir. Bildirilen kazaların, iş kazası olarak kabul edilme düzeyi Almanya'da % 90'ın üzerindedir (ÇSGB, 2014:43).

3.4.1.8. Meslek hastalıkları

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için Reich Sigorta Kolu içerisinde bulunan bir aktiviteden kaynaklı veya 8 Aralık 1976' yürürlük tarihli Meslek Hastalıkları Kararı'nda yer verilen bir hastalık olmalıdır (ÇSGB, 2014:43).

3.4.1.9. İSG teftiş yapısı

Çalışma bakanlığı bünyesinde Lander yetkilileri tarafından yürütölmektedir. İş müfettişleri başlıca iş yerlerinde kazaların önlemesinin sağlanmasından, iş kanunlarının iş yerinde uygulanmasından, çalışma saatlerine uyulmasından sorumludur. İş yerlerine girmeye, gerekli gördüğü testleri yapmaya ve çalışanlarla görüşme yetkilerine sahiptirler (ÇSGB, 2014:44).

3.4.1.10. İSG uygulamaları

İşyerlerinde İSG yönetim sistemlerini teşvik edici uygulamalar gerçekteştirilmektedir. Almanya'da özellikle bakım sektöründe yaşanan iş kazası ve meslek hastalıklarının yüksekliği nedeniyle bu sektöre yönelik yasal kaza ve hastalık sigortası fonu, BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) 2000 yılında, daha iyi bir İSG yönetim sistemi kurmak için bir girişim başlatmıştır. Bu girişim "Qu.int.as." kısa adı açılımı, İSG ile bütünleşmiş kalite yönetimidir. "Qu.int.as" kalite yönetiminde İSG'ye yer verilen işletmelerde teşvikler yoluyla yerleştirilmesinin önemli bir örneğidir. "Qu.int.as." işletmelere İSG yönetim sistemine ilaveten kalite yönetim sistemi kurmalarına yardımcı olmaktadır. "Qu.int.as" uygulaması aşağıda açıklanan yedi aşamanın uygulanmasını gerektirir:

- Aşama I: İşletmenin "Qu.int.as" sürecini başlatma konusundaki taahhüdü.
- Aşama II: Durum analizi,
- Aşama III: İyileşme Hedeflerinin ve Proje Planlamanın geliştirilmesi,
- Aşama IV: Proje ekibinin niteliğinin artırılması,
- Aşama VI: Sürekli iyileştirme süreci,
- Aşama VII: Sertifikasyon.

İşletmeler, "Qu.int.as" sertifikasyonuna ilişkin maliyetler için mali destekten faydalandırılmışlardır. Danışmanlar tarafından süreç boyunca rehberlik hizmeti verilmiştir (ÇSGB, 2014:44).

3.4.2. Birleşik Krallık'ta İSG Sistemi

3.4.2.1. İSG teşkilat yapısı

Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC) ve Sağlık ve Güvenlik Kurumu (HSE), Büyük Britanya'da İş Sağlığı ve Güvenliği alanında faaliyet gösteren iki temel kurumdur (ÇSGB,

2014:63).

Yetkili Kurum ve Kuruluşlar

- Sağlık ve Güvenlik Yönetimi (HSE)
- Yerel İdareler
- Nükleer Düzenlemeler Bürosu (ONR)
- Demir Yolları Bürosu (ORR)
- Deniz Kazaları Araştırma Kurulu (MAIB)
- Sivil Havacılık İdaresi (CAA) Bilgilendirme ve Danışma Hizmetleri
- ILO-CIS Merkezi
- İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (IOSH)
- Sağlık ve Güvenlik Profesyonelleri Meslek Kuruluşu (ÇSGB, 2014:63).

3.4.2.1.1. Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC)

Başkan dahil en fazla on üyeli bir kuruluştur ve üyelerinin ataması taraflarla uzlaşarak Devlet Bakanı tarafından yapılır. Komisyonun temel görevleri; Politika geliştirilmesi, mevzuat çalışmalarında bulunması, eğitim, yayın ve bilgilendirme faaliyetlerinde bulunmasıdır. Komisyonun fonksiyonlarının yürütümü HSE'nin görevi olmakla birlikte HSE ve yerel otoriteler, HSC'ye yapılması gerekenler hakkında tavsiyelerde bulunurlar. Komite, çalışmalarında "Tavsiye Komiteleri" adı verilen komitelerden gelen tavsiye kararlarını da dikkate alınır. Bu alt komitelerde işçi ve işverenlerin dengeli olarak temsil edilmesi sağlanırken gerektiği durumlarda uzman desteği de dışardan sağlanır (ÇSGB, 2014:63).

3.4.2.1.2. Sağlık ve Güvenlik Kurumu (HSE)

Kurumun organizasyonunda avukatlar, yöneticiler, müfettişler, bilim adamları, teknoloji çalışanları, tıp profesyonelleri gibi farklı disiplinlerden birçok çalışan bir arada çalışmaktadır. teşkilat üyeleri, HSC'ye tavsiyede bulunmak amacıyla çalışırlar. Bu çalışmalar ile, AB ve diğer uluslararası gereksinimlerin karşılandığının tespitinde kullanılan standartlar oluşturulur. HSE, , dış desteklerle ve bünyesinde bulunan Sağlık ve Güvenlik Laboratuvarı aracılığı ile araştırma faaliyetlerini gerçekleştirmektedir (ÇSGB, 2014:64).

HSE, 1974 tarihli İngiltere Sağlık ve Güvenlik Yasası' nın ve ilgili yönetmeliklerin uygulanmasından sorumludur.

“HSE'nin Misyonu

İşyerlerinde, çalışanların, sağlık ve güvenliğini sağlamak ve işyerlerinde meydana gelebilecek ölüm, yaralanma ve hastalıkları önlemektir.

HSE'nin Vizyonu

İşyerlerinde sağlık ve güvenlik sağlanmasıyla ilgili dünya çapında iyi bir yerde olmak ve toplumun sosyal ve ekonomik refahını sağlamak ve geliştirmektir." (ÇSGB, 2014:64).

HSE genel bütçesi, HSL genel bütçesi, danışmanlık hizmetleri gelirleri ve devlet desteğidir. HSE başlıca inşaat, nükleer, tarım, medikal, petrol, denizcilik, taşımacılık, tekstil sektörlerinde faaliyet göstermektedir (ÇSGB, 2014:64).

HSE'nin Bölümleri ve Görevleri

- İş Sağlığı ve Güvenliği Laboratuvarı (HSL)

Bilim adamları, mühendisler, psikologlar, sosyal bilimciler, sağlık uzmanları ve teknik uzmanların dâhil olduğu yaklaşık 350 kişinin çalıştığı diğer kamu ve özel kuruluşlar ile birlikte araştırma ve geliştirme çalışmalarını yürüten HSE'ye destek olan kuruluştur. HSL'nin başlıca görevleri;

- Araştırma-geliştirme,
- eğitim, danışmanlık, belgelendirme,
- standartların oluşturulması,
- Riskleri belirleme ve değerlendirme,

Olarak ifade edilebilir.

HSL'nin çalışma alanları ise; havacılık ve uzay, inşaat, savunma, güvenlik, imalat kimyasallar, güç ve nükleer santraller, taşımacılık vb. sektörlerdir (ÇSGB, 2014:65).

- HID (Hazardous Installations Directorate- Tehlike Tesisleri Müdürlüğü)

Büyük endüstriyel kaza ihtimali yüksek işyerlerinde sağlık ve güvenliğin uygulanmasından sorumludur.

HID çalışma alanları,

- Kimyasalların üretildiği ve depolandığı tesisleri,

- Petrol endüstrilerini,
- Patlayıcıların üretildiği, depolandığı ve işlendiği tesisler,
- Tehlikeli maddeleri taşıyan boru hatları,
- Gazların depolanması,
- Doğal gazın taşınması ve dağıtılması,
- Maden tesisleri vb. içerir. HID'in görevi, tasarlama, görevlendirme, operasyon, test ve bakım prosedurleri üzerine yürütülen risk değerlendirmeleri ile bir işletmenin güvenlik yönetim düzenlemelerinin yeterli olup olmadığını değerlendirmektir (ÇSGB, 2014:65).

3.4.2.2. Teftiş

Denetim ve mevzuata uygunluğun değerlendirilmesi için HSE müfettişleri ve HSE gözetiminde yerel yönetim müfettişlerinden oluşur (ÇSGB, 2014:66).

3.4.2.3. İSG mevzuatı

1974 tarihli "İşyerinde Sağlık ve Güvenlik" (HSW) Kanunu ile İSG konusundaki tüm düzenlemeler tek bir çerçeve altında toplanmıştır. Kanun' un ön gördüğü sistem sağlık ve güvenlik konularının işveren, yönetici ve çalışanların tümünü kapsayıcı nitelikte olmasıdır. İlaveten, serbest meslek sahipleri de bu kapsama dâhildir (ÇSGB, 2014:66).

Söz konusu Kanun'da başlıca yer verilen İSG konuları, işverenlerin ve çalışanların yükümlülükleri, HSC ve HSE'nin yapısı, sorumlulukları ve yetkileri, yaptırımlar ile istihdam ve medikal tavsiye hizmetleri olarak ifade edilmiştir (ÇSGB, 2014:66).

3.4.2.4. Organizasyon ve yapı

Hükümet; düzenleyici, tavsiye edici sağlık ve güvenlik denetimini sağlamak hususunda göreve sahip olmasıyla Birleşik Krallık' ta önleme servislerinin organizasyonu işverenlerin gönüllü katılımı yaklaşımı üzerine kurulmuştur. İşveren iş sağlığı hizmetlerinde faydalanacağı personelin niteliklerini değerlendirmede serbesttir. İşyeri hekimliği işyeri hekimi tarafından yapılır, ancak diğer iş sağlığı hizmetleri ilgili yeterliliğe sahip olmaları kaydıyla işyeri hemşiresi, ergonomist ve hijyenist ya da pratisyenler tarafından gerçekleştirilebilir (ÇSGB, 2014:67).

3.4.2.5. İş kazası-meslek hastalığı bildirim sistemi

Kısaca RIDDOR olarak bilinen 2013 yılında yayımlanan düzenleme ile iş kazaları, meslek hastalıkları ve tehlikeli olayların bildirimine ilişkin usul ve esaslara değinilmiştir.

Bu kapsamda,

- İş kazaları sonucu meydana gelen ölüm ve yaralanmalar
- Meslek hastalıkları
- Kanserojen, mutajen ve biyolojik ajanlar
- Gazlara bağlı olaylar

Bildirime konu olan, kayıt altına alınması gereken vakalar olarak ifade edilmiştir. İşverenler, kendi adına çalışanlar, kazazede veya çalışan temsilcileri olay meydana geldiğinden itibaren 10 gün içerisinde Kaza İletişim Merkezi'ne bildirimde bulunur. Yedi günden uzun işgünü kaybına yol açan iş kazaları ayrıca, sosyal güvenlik kapsamında yer alan uygulayıcı kamu kurumlarına da bildirilir (ÇSGB, 2014:68).

3.4.2.6. Meslek hastalıkları

Tanımlayıcı bir liste içerisinde belirtilen hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilebilmektedir.

- Karpal Tünel Sendromu
- El ve kolda uzun süreli tekrarlayan harekete bağlı kramp
- Mesleki dermatitler
- El-kol titreşimlerine bağlı sendromlar
- Mesleki astım
- Bildirimleri gereken meslek hastalıkları kapsamında yer almaktadır (ÇSGB, 2014:68-69).

3.4.2.7. İSG teftiş yapısı

Teftiş, HSE ve yerel otoriteler tarafından müfettişler marifetiyle gerçekleştirilir. Birincil görevleri, işyerlerinin mevzuata uygunluğun sağlanmasıdır. Bu kapsamdaki görevini, yaptırımlar ve geliştirici etkinlikler ile gerçekleştirirler. İşletmelere habersiz gerçekleştirilen proaktif nitelikteki denetimler ve iş kazası-meslek hastalığı gibi işle ilgili bir olay yaşandığında gerçekleştirilen araştırma amaçlı denetimlerde elde edile bulgulara göre yaptırımlar hayata geçirilmektedir. Geliştirici faaliyetler ise işverenlere, çalışanlara ve

kamuya yönelik danışma hizmeti sunulmasını içeren, faaliyetlerdir (ÇSGB, 2014:68-69).

3.4.2.8. İSG uygulamaları

Sağlık ve Güvenlik İdaresi (HSE) tarafından 1970'lerde hayata geçirilen araştırma çalışmaları kapsamında, kazalarda yönetimin rolü incelemiştir ve bu çalışmalardan bir tanesinde kazaların en az %70'inin, etkili yönetim faaliyetleri ile önlenebileceğini tespit etmiştir. HSE, sağlık ve güvenliğin iyi iş yönetiminin bir parçası olduğu anlayışının yerleşmesinde katkısı olan ve görevi şirketlerde ve sağlık ve güvenlik yönetimleri konusunda derinlemesine denetimler yapmak olan bir "Kaza Önleme Danışma Birimi" oluşturmuştur. İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu uygulanmaya başladıktan sonra, HSE tarafından sektördeki sosyal paydaşlardan da destek alınarak sektörel danışma gruplarının oluşturulmasıyla birlikte, zaten var olan güçlü "sektörel ilgi" daha da güçlenmiştir. Böylelikle, kendi sektörlerindeki İSG sorunları üzerine analizler yapıp sektör hedeflerini geliştirerek önemli iyileştirmeler sağlamışlardır (ÇSGB, 2014:70).

3.4.3. Fransa'da İSG sistemi

Fransa İSG teşkilat yapısı içerisinde önemli görevleri olan organizasyonlar aşağıda yer almaktadır.

3.4.3.1. Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Üst Konseyi (CSPRP)

Devlet, işçi ve işveren temsilcilerinden ve uzmanlardan oluşan kuruluşun çalışmaları Çalışma Bakanlığı tarafından yönetilir. Tarafların koordinasyonunu sağlayan ve birbirleri ile görüş alışverişinde buldukları bir platformdur (ÇSGB, 2014:105).

3.4.3.2. Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı (ANACT)

Çalışma Bakanlığınca tarafından finanse edilen ajans devlet, işçi, işveren temsilcileri ve bağımsız uzmanlar ile çalışmalarını yürütülür. Ana görevleri: çalışma şartlarının iyileştirilmesini sağlayacak olan tedbirleri yaygınlaştırmak, araştırma çalışmalarını koordine etmek, Çalışma Bakanlığına tavsiyede bulunmaktır (ÇSGB, 2014:105).

3.4.3.3. İş Teftiş Kuruluşu

Ana sorumlu Çalışma Bakanlığı' nın olduğu iş teftişi, çoğunlukla Tarım ve Ulaştırma Bakanlıklarının ortak himayesi altında bakanlıklar arası yetkililer tarafından gerçekleştirilir (ÇSGB, 2014:105).

3.4.3.4. Ulusal Sağlık Sigorta Fonu (CNAM)

Fon, işçi ve işveren temsilcilerinden müteşekkil bir yönetim kurulu tarafından yürütülür. Kurul, farklı endüstri kolları ve sosyal taraflardan oluşan 15 teknik komite tarafından sırayla yönetilir. CNAM' ın başlıca görevlerigüvenlik standartlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, hasta sigorta fonunun faaliyetlerini yönetmek ve denetlemek, sağlık ve güvenlik yasa önerileri ile ilgili görüş bildirmektir(ÇSGB, 2014:105).

3.4.3.5. İSG mevzuatı

17 Ocak 2002'de güncellemesi yapılan Kanun seviyesindeki düzenleme, çalışanların hakları, işyerinde ayrımcılık, cinsiyet eşitliği, sağlık, annelik-babalık izni, taciz konularını ele almakta, bu konulardaki yükümlülükleri ihlal eden işverenlere uygulanacak yaptırımları da düzenlemektedir (ÇSGB, 2014:106).

Fransa'da rehber amaçlı birçok çalışma ve araştırma da mevcuttur. Mart 2004'te, Fransa Çalışma Bakanlığı (Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement), ILO'nun İSG Yönetim Sistemine İlişkin Rehberi olan ILOOSH 2001'in teşvik edilmesiyle ilgili bir karar çıkarmıştır. İlaveten, ILO'nun İSG Yönetim Sistemleri (ILO, 2001) ile ilgili rehberlerini teşvik etmek ve yaygınlaştırmak maksadıyla değerlendirme rehberi oluşturulmuş ve işletmeleri ILO-OSH 2001 hakkında bilgilendirmek üzere hazırlanan tanıtım programı düzenlenmiştir (ÇSGB, 2014:106-107).

3.4.3.6. Organizasyon ve yapı

17 Ocak 2002'den beri mesleki tıp servisleri iş sağlığı servisleri olarak adlandırılmıştır. Söz konusu reform, 24 Haziran 2003' de tüm işletmelere, sağlık ve güvenliğin her ikisini de kapsayacak daimi önleyici bir yapıyı kullanma şartı getiren bir kararname ile tamamlanmıştır (ÇSGB, 2014:107-108).

3.4.3.7. İş kazası-meslek hastalığı bildirim sistemi

İş kazaları işveren tarafından çalışmadan sorumlu Bakanlığa ve aynı zamanda sigorta kuruluşuna bildirilir. Ölümlü ve ölümlü olmayan iş kazalarının resmi bir kaza raporlama bildirim şekline uygun olarak 3 gün içerisinde bildirilmelidir. Sigorta kurumu kendisine bildirilen kazaları iş kazası olarak kabul kabul etmesi durumunda (bildirilen kazaların %10'u iş kazası olarak kabul edilmemektedir.) kazayı incelemektedir(ÇSGB, 2014:109).

3.4.3.8. Meslek hastalıkları ve sağlık gözetimi

Birçok AB üyesi ülkede olduğu gibi Fransa’ da da meslek hastalıklarına ilişkin AB tavsiye kararı ile uyumlu bir liste mevcut olup çalışan tarafından yapılması gereken faaliyetlerin ifasından kaynaklanan hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilebilmektedir (ÇSGB, 2014:109). Fransa’da, işyerlerinde çalışanların sağlık gözetimi kapsamında sağlık durumlarının bir doktorun muayenesinden geçmesi zorunludur (ÇSGB, 2014:109).

3.4.3.9. İş teftiş organizasyonu

Fransa’ da iş teftişı çoğunlukla Çalışma, Tarım ve Ulaştırma Bakanlıklarının ortak himayesi altında bakanlıklar arası yetkililer tarafından gerçekleştirilir fakat ana sorumlu Çalışma Bakanlığıdır. Merkezi olmayan çalışma, istihdam ve mesleki eğitim servisleri (SDTEFP) endüstri, ticaret ve hizmet sektörünün çoğunun çalışma şartlarını inceler. Çalışma Bakanlığı bünyesinde yer alan Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi ve Çalışma Şartları alt müdürlüğü merkezi düzeyde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumludur. İş teftişin başlıca görevleri; yasaları ve düzenleyici yönetmelikleri hazırlamak ve uygulanmasını izlemek, iş koşullarının iyileştirilmesi için araştırma faaliyetlerine katılmaktır (ÇSGB, 2014:110).

3.4.3.10. İSG uygulamaları

Önleme politikası, Fransa’da İSG’nin uygulanmasına ilişkin yükümlülüklerin temelinde yer almaktadır. Bu yükümlülükler, esas olarak işverenlerin, sağlık risklerini azaltmasını sağlamayı amaçlayan kurallardır. İşverenlerin yükümlülüklerini yerine getirirken, kısmen dışarıdan hizmet alabilmeleri de mümkündür. Fransa’da “hijyen” teriminin yerini “sağlık” teriminin almasının sebebi çalışanlar için sağlık riskleri kavramı, işyerinde temizlik ve sağlıklı koşulları, çalışma çevresi, iş yükü gibi faktörleri de içeren daha geniş bir kapsamlı olması sebebiyledir (ÇSGB, 2014:111).

3.5. Standartlar

3.5.1. Standartlar ve ulusal yeterlilik

Teknolojinin ilerlemesi ile el zanaatkarlığı yerini seri üretime bırakınca işleri standartlaştırmak bir bilim haline geldi. “Bilimsel yönetimin babası” Frederick Taylor’ un ileri sürmüş olduğu endüstri mühendisliği ilkeleri modern imalat ve standartlaştırma çalışma hayatına girmiştir. İlk seri üretim devlerinden biri olan Ford Motor Şirketi hareketli montaj hattında katı bir standartlaştırma uygulamıştır. Taylor’ un bilimsel

yönetimi kendine Ford'da sert bir bürokrasi olarak yer edindi. Bu durum, şirket kurucusunun standartlaştırma olarak anladığı değildi hatta 1926' da kaleme aldığı haliyle Henry Ford' un bu konudaki perspektifi, Toyota' nın görüşüne tıpa tıp uyuyordu:

“Bugünkü standartlaştırma ... yarınki gelişmenin üzerine oturacağı gerekli temeldir. “Standartlaştırmayı” bugün bildiğimiz en iyi haliyle, ama mutlaka yarın geliştirilecek şekilde düşünecek olursanız. Ama standartlaştırmayı mevcut sınırlarıçindeki haliyle düşünürseniz, o zaman ilerleme durur.”(Liker, 2005:181-182).

Yukardaki ifadeyi destekler nitelikte, Sürekli iyileştirmeyi anlatan Kaizen kitabının yazarı Imai' nin (1986) açıkladığı gibi, bir süreci iyileştirmek için öncelikle standartlaşma sağlamak gereklidir. Bir diğer ifadeyle, önce süreci standartlaştırarak istikrar temin edildikten sonra sürekli iyileştirme bunun üzerine sağlanabilir (Imai, 1986).

MYK, 4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile ülkemizde tehlike sınıfı tehlikeli ve çok tehlikeli olan Kurumca standardı yayımlanan ve Bakanlıkça çıkarılacak tebliğlerde belirtilen mesleklerde çalışanların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi olmadan çalışmaları engellenmiştir. Böylelikle MYK, Türkiye'nin Yeterlilik alanında otorite kurumuna dönüşmüş ve ülke genelinde verilecek tüm mesleki ve teknik eğitimin MYK tarafından yayımlanan ulusal meslek standartlarına göre verilmesi yasal zorunluluk haline getirilmiştir. Toplam 117 meslekte belge zorunluluğu bulunmaktadır (<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/myk-meslek-yeterllk-belges-zorunluluu-sayfasi>, 29/08/2019).

Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi için şartları belirleyen ve kuruluşun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaralanmaları ve meslek hastalıklarını proaktif bir yaklaşım esasında önleyerek güvenli ve sağlıklı işyerleri temin etmesine yardımcı olan, rehberlik sağlayan “TS ISO 45001” (İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemleri-Şartlar ve Kullanım Kılavuzu) standardı 27/04/2018 tarihinde kabul edilmiş ve “TS 18001:2014” (İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri – Şartlar) standardının yerini almıştır.

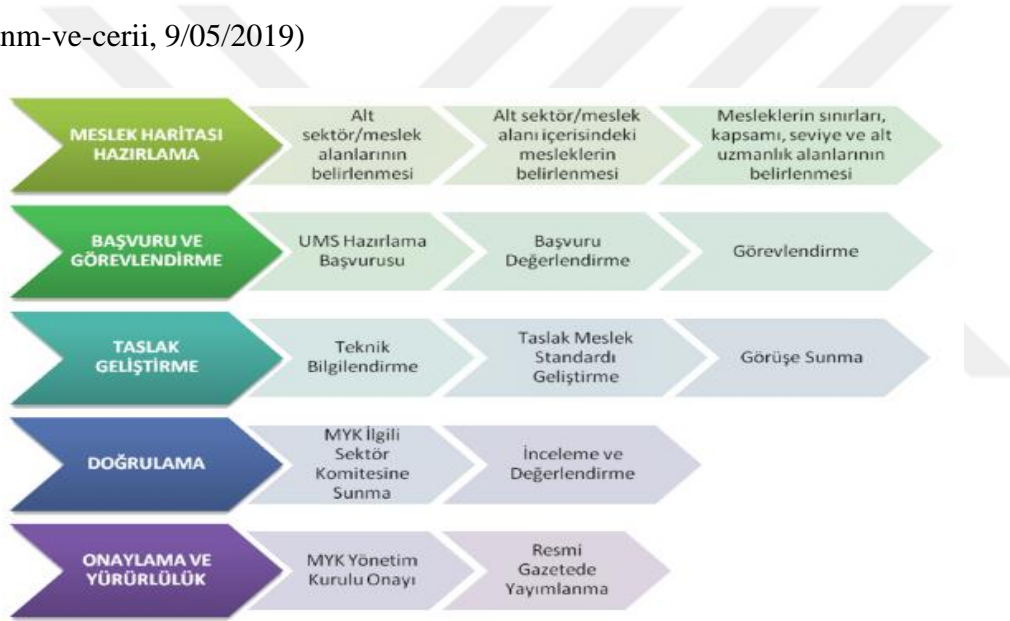
International Standardization Organization-ISO, hemen hemen her endüstri kolunu kapsayacak şekilde teknolojiden gıda güvenliğine, tarıma ve sağlık hizmetlerine kadar 22.768 adet uluslararası standartlar ve ilgili belge yayınladı (<https://www.iso.org/about-us.html>, 29/08/2019).

Standartlaştırma, esasında tüm tarafların kullanabileceği bir ortak dildir. Ürün, hizmet

üretimlerinde ve üretim sonrası bütün süreçlerde verimliliği, etkinliği artıran ve “katma değer” paylaşılmasını sağlayan, süreçlerin iyileştirilebilmesinin önünü açan çok önemli bir unsurdur.

3.5.2. Ulusal Meslek Standardı Tanımı ve İçeriği

İş piyasasının ihtiyaçları esas alınarak tarafların katılımıyla hazırlanan bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için mesleği icra edecek kişilerin sahip olmaları gereken niteliklerdir. Hazırlanan taslak, görüş alınması için kurum/kuruluşlara gönderilir daha sonra gelen görüşler taslağa işlendikten sonra sektör komitelerinde değerlendirilerek Yönetim Kuruluna sunulur ve Resmi Gazete’ de yayımlandıktan sonra da ulusal meslek standardı hüviyeti kazanmış olur (<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-tanm-ve-cerii>, 9/05/2019)



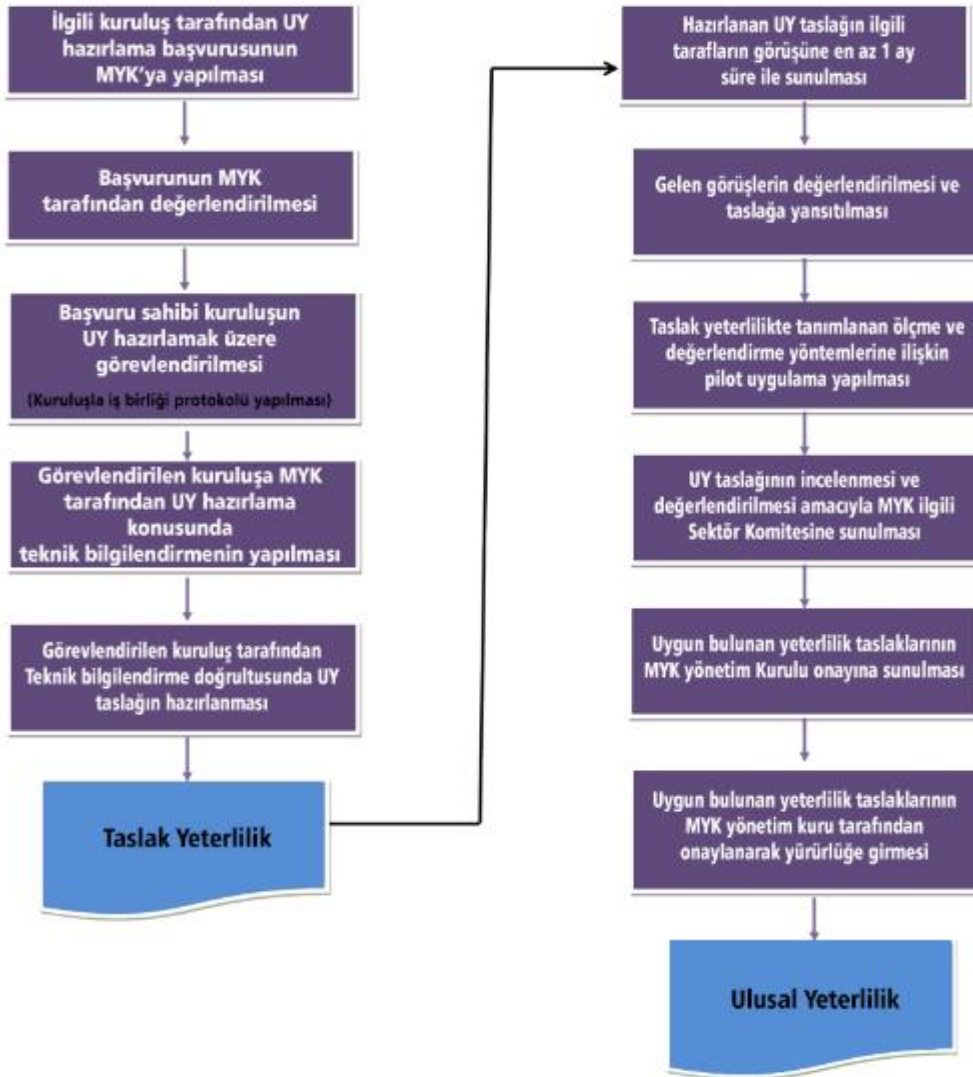
Şekil 3.3. Ulusal Meslek Standardı Hazırlama Süreci (<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-hazirlama-suereci>, 29/05/2019)

3.5.3. Ulusal Yeterlilik Sistemi

Ulusal yeterlilikler, öğrenme, ölçme-değerlendirme amacıyla kullanılan birer teknik doküman olup ulusal ya da uluslararası meslek standartlarına dayalı olarak hazırlanır. Bireylerin mesleğini başarı ile icra etmeleri için sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve yetkinlikler tanımlanmakta ve bireyin bu niteliklere sahip olup olmadığının ölçülmesine yönelik unsurlar belirlenmektedir.

Ulusal yeterliliklerin ölçümü ve başarılı olunmuşsa belgelendirmesi MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları tarafından yerine getirilmektedir. Yapılan sınavlar

sonucu başarılı olan bireylere MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi verilmektedir (<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilik-tanm-ve-cerrii>, 29/08/2019).



Şekil 3.4. Ulusal Yeterlilik Hazırlama Süreci (<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilik-hazrlama-suereci>, 29/08/2019)

3.5.4. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

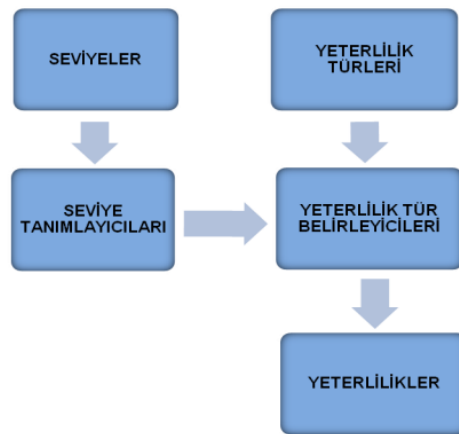
“Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” Bakanlar Kurulunun 2015/8213 sayılı Kararıyla 19 Kasım 2015 tarihli ve 29537 sayılı Resmî Gazete’de akabinde de Yönetmelik gereği hazırlanan Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine Dair Tebliğ ve eki Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi, 2/1/2016 tarih ve 29581 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ); Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu meslekî, genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme yollarıyla kazanılan tüm yeterlilik

esaslarını gösteren ulusal yeterlilikler çerçevesini ifade etmektedir. Ülkemizdeki mevcut yeterliliklerin kapsamlı bir şekilde bir araya getirilmesi, geliştirilmesi, hayat boyu öğrenmenin teşvik edilmesi, tüm bireylere eğitim ve istihdam imkanları oluşturulmasını hedeflemektedir (https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/turkiye-yeterlilikler-cercevesi, 29/08/2019).



Şekil 3. 5. Seviyeler ve Seviye Tanımlayıcıları (https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/turkiye-yeterlilikler-cercevesi, 29/08/2019)

İş dünyasının ve eğitim sisteminin kullandığı birbirinden farklı yeterlilikler mevcuttur. TYÇ bu farklılıkların tek çatı altında birleştirilmesi ihtiyacından doğmuştur. TYÇ yapısında seviyeler, yeterlilik türlerinden de destek alarak seviye tanımlayıcıları ile tanımlanmaktadır. Seviye tanımlayıcıları (Bilgi, beceri,yetkinlik olmak üzere üç bileşenden müteşekkildir.) ve yeterlilik türleri seviyeleri, yeterlilik türü belirleyicileri ise yeterlilik türlerini tanımlamaktadır. Hep birlikte bütünleşik bir araç grubu tasarımı içerisinde öğrenme kazanımı grupları için uygun yeterliliğin geliştirilebilmesini desteklemektedirler (https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/tycnin-tasarm, 29/08/2019).



Şekil 3.6. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Yapısının Temel Araçları

(Resmi Gazete Tarih: 02/01/2016 Sayı: 29581,Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine Dair Tebliğ,2016:Madde15)

TYÇ, sekiz (8) seviyeli bir yapı arz etmektedir. 1-4 seviyelerden MEB ve MYK, 5-8 seviyelerinden ise YÖK ve MYK sorumlu kılınmıştır.

TYÇ Seviyesi	Yeterlilik Türü Adı	Sorumlu Kurum
1	Okul Öncesi Katılım Belgesi	MEB
2	İlkokul Öğrenim Belgesi	MEB
	2. Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi	MYK
3	Ortaokul Öğrenim Belgesi	MEB
	Kalfalık Belgesi	MEB
	3. Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi	MYK
4	Ustalık Belgesi	MEB
	Meslekî ve Teknik Eğitim Lise Diploması	MEB
	Lise Diploması	MEB
	4. Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi	MYK
5	Ön Lisans Diploması (Akademik)	YÖK
	Ön Lisans Diploması (Meslekî)	YÖK
	5. Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi	MYK
6	Lisans Diploması	YÖK
	6. Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi	MYK
7	Yüksek Lisans Diploması (Tezli)	YÖK
	Yüksek Lisans Diploması (Tezsiz)	YÖK
	7. Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi	MYK
8	Doktora Diploması (Doktora, Sanatta Yeterlilik/Doktora ve Tıpta Uzmanlık)	YÖK
	8. Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi	MYK

Tablo 3.1. Başlıca TYÇ Yeterlilik Türleri ve Öngörülen Seviyeleri*

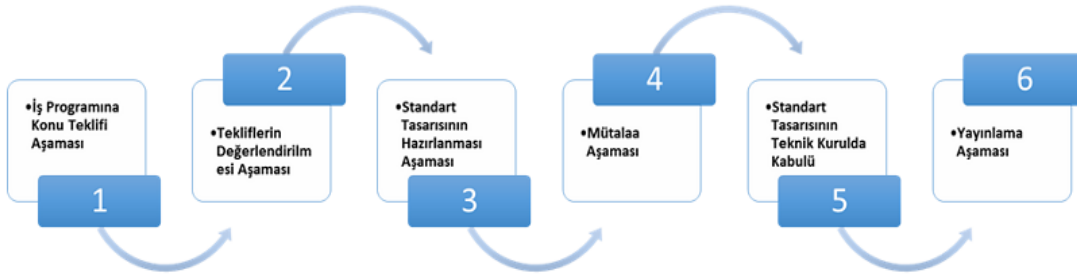
(Resmi Gazete Tarih: 02/01/2016 ve Sayı: 29581,Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine Dair Tebliğ,2016:20)

*:2012 öncesi verilen ilköğretim diplomaları da 3. seviyede yer alan ortaokul öğrenim belgesi içerisinde değerlendirilecektir. 6. seviyede yer alan “Ön Lisans Diploması (Akademik)” Dört yıllık lisans programlarının ilk iki yılının başarıyla tamamlanması sonucu düzenlenen ön lisans diplomalarıdır. 6. seviyede yer alan, “Ön Lisans Diploması (Meslekî)” Meslek Yüksekokulları tarafından düzenlenen ön lisans diplomalarıdır.

İhtiyaç ve beklentilerdeki farklılıklar kullanılan yeterliliklerinde birbirlerinden oldukça farklı olmalarına neden olmuştur. Bu durum ise, çok yüksek bir uyum içerisinde olmaları beklenen eğitim ve sanayi alanlarında ortak bir dilin kullanılmasının engellemiş doğru işe doğru insan kaynağının yönlendirilememesine yol açarak kaynak israfına neden olan bir problem meydana getirmektedir. Hatta fotoğrafın bütününe bakıldığında sanayi kalifiye elaman, çalışanlar ise iş bulamamaktan şikayet etmektedirler. İstatistiklere yansıyan bu durum ülke ekonomisinde işsizlik rakamlarının yüksek seviyelerde seyretmesine neden olmaktadır.

3.5.5. TSE Standardizasyon Süreci

Standartlar, ürün, hizmetlerin istenen güvenlik ve kalite gereklerini oluşturmak, süreçleri (imalat, yönetim vb.) iyileştirmek, yeni pazarlara açılımı sağlamak, çevreyi korumak, can ve mal emniyetini sağlamak gibi amaçlar için ilgili tüm tarafların katılımıyla oluşturulmuş zorunluluğu bulunmayan dokümanlardır. Standartlar, İnsan sağlığına, can ve mal güvenliğine öncelik veren, kaliteli, kullanım amacına elverişli ve özellikle ekonomik olarak üretilmelerini öngören, doğrulukları bilimsel, çalışmaların kesinleşmiş sonuçlarına dayanan ispatlanmış dokümanlardır (<https://tse.org.tr/IcerikDetay?ID=2931,29/05/2019>).



Şekil 3.7. TSE Standardizasyon Süreci (<https://tse.org.tr/IcerikDetay?ID=2931,29/05/2019>).

Bir ürünü veya eylemi önceden tanımlanmış kriterlere göre yapmak o ürün veya hizmetin kaliteli ve verimli olmasını sağlar. Elbette ki önceden tanımlanan kriterler uzun inceleme, araştırma, deneme, yanılma, bilimsel test ve hesaplamalar ışığında olacaktır. Bu sürecin sonunda o iş veya eylemin “daha iyi” olmasının yolu temin edilmiş olacak ve ilerleyen süreçte bu tanımlanmış kriterlerin yetersiz kalması durumunda geliştirme olanağı yakalanmış olacaktır. Ayrıca sonraki nesillere, farklı coğrafyalara taşınmasında kolaylaştırılmış olacaktır.

TSE tarafından yayımlanan standartların kodlanması:

“TS 1: Ülkemize özgü olarak hazırlanmış ve Türk Standardı olarak TSE tarafından yayımlanmış milli standartlar bu şekilde kodlanmaktadır.

TS EN 206: CEN/CENELEC tarafından hazırlanarak yayımlanmış ve TSE tarafından uyumlaştırılmış standartlar bu şekilde kodlanmaktadır.

TS ISO 8422: ISO tarafından hazırlanarak yayımlanmış ve TSE tarafından uyumlaştırılmış standartlar bu şekilde kodlanmaktadır.

TS EN ISO 9001: ISO ve CEN tarafından kabul edilip EN ISO olarak yayımlanmış; daha sonra TSE tarafından uyumlaştırılmış standartlar bu şekilde kodlanmaktadır”(https://tse.org.tr/IcerikDetay?ID=2931, 29/05/2019).

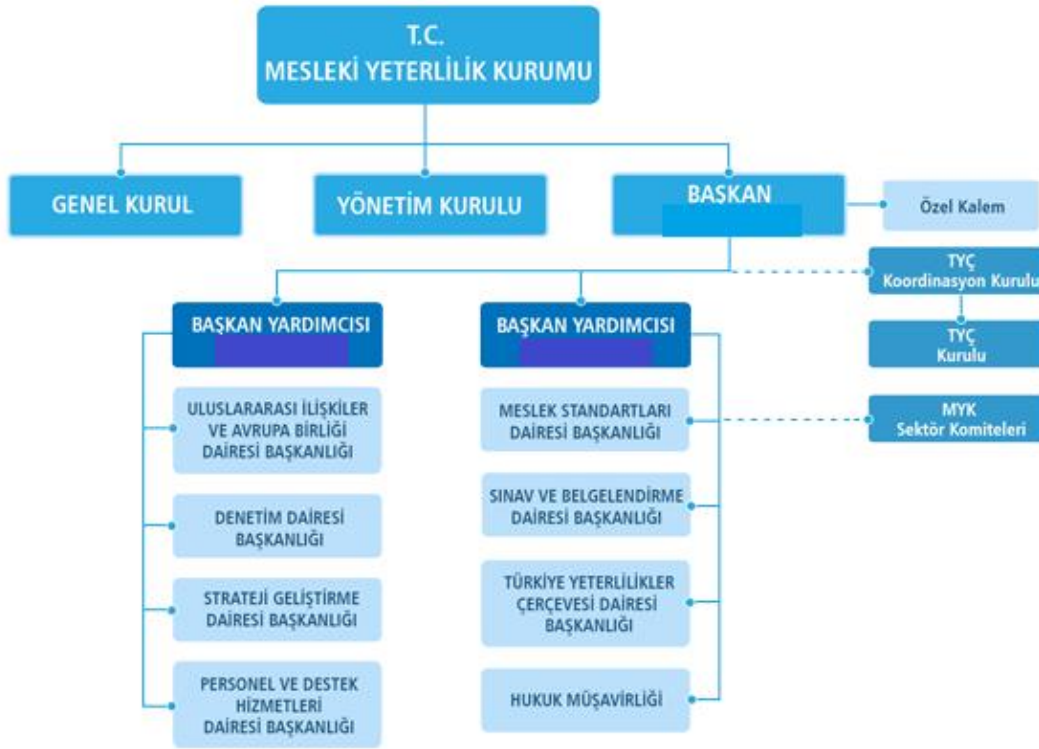
Standardın başına gelerek, onu niteleyen hazırlanan kurumu gösteren kodlamalardır.



4. MESLEKİ YETERLİLİK ve KURUMSAL YAPILANMA

4.1. Mesleki Yeterlilik Kurumu

1992 yılında devlet, işçi ve işveren taraflarıyla birlikte Meslek Standartları Milli Protokolü imzalanarak; üçlü yapının yönetiminde Meslek Standartları Komisyonu (MSK) kurularak eğitim ve iş dünyası "meslek standardı" kavramı ile tanıştırılmıştır. 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Kanunu 21 Eylül 2006 tarihinde oy birliği ile kabul edilmiştir. Yönetim Kurulu üyeleri, Başkan ve Başkan Vekilini seçimlerinin ardından 26 Aralık 2006 tarihinde artık MYK hukuken faaliyetlerine başlamıştır (https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/kurumsal/tarihce, 29/05/2019).



Şekil 4.1. MYK Organizasyon Şeması

Kurumun amacı, ulusal ve uluslararası meslek standartları temelinde teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin kriterlerini belirlemek; bu kriterlere ulaşıp ulaşılmadığının kontrolü için gerekli olan denetim, ölçme, değerlendirme ve akabinde yapılacak belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin süreci disiplinle etmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmektir (4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Resmi Gazete tarih: 15/7/2018 Resmi Gazete sayı: 30479, Madde237).

Kurumu daha iyi tanımak adına öncelikle 15/7/2018 tarih ve 30479 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4 Sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve

Kuruluşlar İle Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 238' inci maddesinde yer alan tanımları iyi bilmek gereklidir.

“Meslekî Yeterlilik Belgesi: Meslekî Yeterlilik Kurumu tarafından onaylanmış bireyin bilgi, beceri ve yetkinliğini ifade eden belgeleri,

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi: Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan; ilk, orta ve yükseköğretim dâhil meslekî, genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme yolları ile kazanılan tüm yeterlilik esaslarını,

Ulusal meslek standartları: Bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için Kurum tarafından kabul edilen; gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normları,

Ulusal meslekî yeterlilik sistemi: Teknik ve meslekî eğitim standartlarının ve bu standartları temel alan yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin yetkilendirme, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin kural ve faaliyetleri,

Yeterlilik: Bireyin sahip olduğu, yetkili otorite tarafından tanınmış bilgi, beceri ve yetkinliği”

Kurumun başlıca görev ve yetkileri; standart ihtiyacı doğmuş meslekleri tespit etmek, ulusal meslek standartlarına uygun eğitim verilmesini temin etmek için Yükseköğretim Kurulu ve Millî Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapmak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek, ülkemizde çalışmak isteyen yabancıların mesleki yeterlilik belgelerinin uygunluk onayını yapmak, ulusal meslekî yeterlilik standartlarını gelişen teknoloji ve çalışma koşullarına uygun olarak geliştirmek ve hayat boyu öğrenmeyi teşvik edici çalışmalar yapmak olarak ifade edilebilir (4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Resmi Gazete tarih: 15/7/2018 Resmi Gazete sayı: 30479, Madde:240).

MYK söz konusu görevlerini aşağıda açıklamalarına yer verilen Daire Başkanlıkları marifetiyle yerine getirmektedir.

“Meslek Standartları Dairesi Başkanlığı:

- Meslek standartlarının geliştirilmesinde izlenecek yöntemleri belirlemek.
- Standart geliştirmek, güncellemek, standart geliştirmek üzere Kuruma yapılan başvuruları incelemek ve inceleme sonuçlarını rapora bağlamak.
- Meslek standardı geliştirmek üzere yetkilendirilmiş kuruluşların çalışmalarının belirlenen kriterlere uygun olup olmadığını izleyerek rapora bağlamak.

- Meslek standartlarının geliştirilmesi ile ilgili araştırma yapmak, yayın hazırlamak, uygulamalar sonucu elde edilen veriler çerçevesinde sistemde yapılması gereken değişiklikleri tespit etmek.

Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı:

- Bireylerin ölçme, değerlendirme ve belgelendirilmesine ilişkin faaliyetleri gerçekleştirmek.
- Sınav ve belgelendirme kuruluşları ile eğitim akreditasyon kurumlarının yetkilendirilmesini sağlamak ve bu kuruluşlara yönelik rehberlik faaliyetlerini gerçekleştirmek.
- Ulusal meslekî yeterlilikler alanındaki eğitim ve öğretim kurumlarının akreditasyonuna ve yabancıların sahip oldukları meslekî yeterlilik sertifikalarının doğrulanmasına ilişkin faaliyetleri gerçekleştirmek.
- Çalışma konularıyla ilgili araştırma yapmak, yayın hazırlamak, uygulamalar sonucu elde edilen veriler çerçevesinde sistemde yapılması gereken değişiklikleri tespit etmek.

Uluslararası İlişkiler ve Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığı:

- Kurumun görev, yetki, sorumluluk ve faaliyet alanına giren konularda Avrupa Birliği, diğer uluslararası kuruluşlar ve ülkelerle ilişkilerini yürütmek ve bu konuda koordinasyonu sağlamak.
- Kurumun görev ve faaliyet alanına giren konularda Avrupa Birliği müktesebatına ve tavsiye kararlarına ilişkin faaliyetleri yürütmek.
- Kurumun faaliyet alanına giren konularda Avrupa Birliği ve diğer ülkeler ile uluslararası kuruluşlarla yapılan proje ve programların hazırlanması, yürütülmesi ve izlenmesini sağlamak.
- Görev alanıyla ilgili araştırma ve incelemeler yapmak ve raporlamak, yayın hazırlamak.

Denetim Dairesi Başkanlığı:

- Yetkilendirilmiş kurum ve eğitim akreditasyon kurumu olma başvurularını Kurum mevzuatı dâhilinde incelemek ve değerlendirmede bulunmak.
- Yetkilendirilmiş kurumlar ile eğitim akreditasyon kurumlarının Kurumla ilgili faaliyetlerini izlemek, denetlemek ve değerlendirmek.
- Denetim standartlarını ve akreditasyon ilkelerini esas alarak Kurum faaliyetlerinde kalite güvencesini sağlamak amacıyla araştırma ve inceleme yapmak.
- İzleme, değerlendirme ve denetimlere ilişkin standart ve ilkelerin oluşturulmasını sağlamak, denetim rehberleri hazırlamak, denetimlerin etkililiğini ve verimliliğini artırıcı görüş ve önerilerde bulunmak.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Dairesi Başkanlığı:

- Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin oluşturulmasına, geliştirilmesine, güncelliğinin sağlanmasına ve yürütülmesine ilişkin çalışmaları yapmak ve ilgili kurum ve kuruluşlar ile koordinasyonu sağlamak.
- Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinde belirlenen kurul ve yapıların oluşturulmasına, işletilmesine ve sürdürülmesine ilişkin çalışmaları yürütmek.
- Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ve diğer bölgesel yeterlilik çerçeveleriyle referanslanması çalışmalarını ve diğer ülkelerin ulusal yeterlilik çerçeveleriyle karşılıklı tanıma çalışmalarını yürütmek.
- Çalışma konularıyla ilgili araştırma yapmak, yayın hazırlamak, uygulamalar sonucu elde edilen veriler çerçevesinde sistemde yapılması gereken değişiklikleri tespit etmek.

Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı:

- 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 22/12/2005 tarihli ve 5436 sayılı Kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ve ilgili diğer mevzuatla strateji geliştirme ve malî hizmetler birimlerine verilen görevleri yapmak.

Personel ve Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı:

- Kurum personelinin işe alımı ve özlük haklarına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek, performans ölçütleri ile insan kaynakları politikasını hazırlamak.
- Kurum hizmetleri için gerekli olan bilişim altyapısını oluşturmak, teknolojik gelişmeleri takip etmek, bilgi güvenliği ve güvenilirliği konusunda gereken önlemleri almak, belirlenmiş politikaları ve ilkeleri uygulamak.
- Kurumun evrak, arşiv, dokümantasyon ve taşınır hizmetlerini yürütmek ve koordine etmek.
- Kurumun ihale, satın alma ve lojistik işlemlerini yürütmek.

Hukuk Müşavirliği:

- 26/9/2011 tarihli ve 659 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre hukuk birimlerine verilen görevleri yapmak.”

(4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Resmi Gazete tarih: 15/7/2018 Resmi Gazete sayı: 30479, Madde:247).

MYK ulusal yeterlilikleri ve ulusal meslek standartlarını yürürlüğe girmeden önce sektör komitelerinin onayından geçirmelidir.

4.2. MYK sektör komiteleri

Devlet, işçi ve işveren taraflarının temsilcilerinden oluşan, hazırlanan taslak haldeki meslek standartları ve yeterliliklerin “ulusal” olması için istişarede bulunan, öneriler getiren ve Yönetim Kuruluna görüş hazırlayan komitelerdir. Güncel olarak 27 adet belirlenmiş sektör komitesi maarifeti ile MYK bahse konu faaliyetlerini yürütmektedir.

Sıra No	Sektör Komite Adı	Sıra No	Sektör Komite Adı
1	Adalet ve Güvenlik Sektör Komitesi	15	Maden Sektör Komitesi
2	Ağaç İşleri, Kağıt ve Kağıt Ürünleri Sektör Komitesi	16	Makine Sektör Komitesi
3	Bilişim Teknolojileri Sektör Komitesi	17	Medya, İletişim ve Yayıncılık Sektör Komitesi
4	Cam, Çimento ve Toprak Sektör Komitesi	18	Metal Sektör Komitesi
5	Çevre Sektör Komitesi	19	Otomotiv Sektör Komitesi
6	Eğitim Sektör Komitesi	20	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektör Komitesi
7	Elektrik ve Elektronik Sektör Komitesi	21	Spor ve Rekreasyon Sektör Komitesi
8	Enerji Sektör Komitesi	22	Tarım, Avcılık ve Balıkçılık Sektör Komitesi
9	Finans Sektör Komitesi	23	Tekstil, Hazır Giyim, Deri Sektör Komitesi
10	Gıda Sektör Komitesi	24	Ticaret Sektör Komitesi
11	İnşaat Sektör Komitesi	25	Toplumsal ve Kişisel Hizmetler Sektör Komitesi
12	İş ve Yönetim Sektör Komitesi	26	Turizm, Konaklama, Yiyecek-İçecek Hizmetleri Sektör Komitesi
13	Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sektör Komitesi	27	Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme Sektör Komitesi
14	Kültür, Sanat ve Tasarım Sektör Komitesi		

Tablo 4.1. MYK Sektör Komiteleri

Sektör Komiteleri aşağıdaki kurum/kuruluşların birer temsilcisinden oluşur:

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı,
- Milli Eğitim Bakanlığı,
- Yükseköğretim Kurulu,
- Meslekle ilgili diğer bakanlıklar,
- Genel Kurulda temsil edilen işçi, işveren ve meslek kuruluşları,
- MYK,

Komitelerde kurumunu temsil edecek komite üyelerinin üzerinde çalışma yapılan sektörün veya mesleğin gerektirdiği niteliklere sahip temsilciler olması esastır. Komitesi üyesi olmamakla beraber görüşlerinin alınmasında faydalı olacağı düşünülen kurum/kuruluş temsilcileriyle uzman ve akademisyenlerde görüşleri alınmak üzere toplantılara davet edilebilir.

Standartların ve yeterliliklerin hazırlanması, geliştirilmesi için önerilerde bulunmak, taslak halde olanların da şekil ve içerik yönünden incelenerek görüş oluşturmak, görüş oluşturabilmek maksadıyla sahada teknik incelemelerde bulunmak MYK sektör

komitelerinin başlıca görevleridir (<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sector-komiteleri>, (29/05/2019).

4.3. MYK İSG İlişkisi

İlave olarak önceki öğrenmelerin tanınması hususunda da kurum büyük önem arz etmektedir. Kişinin sahip olduğu yekinciklerini kanıtlayabileceği bir makam olmaması sebepleriyle kişiler ihtiyaçları olmayan eğitimlere katılmak zaman ve para kaybına neden olmakta işverenlerde kalifiye personele ulaşma noktasında zorluklar yaşamaktaydılar Bu kapsamda, MYK eğitim sisteminin dışında edinilmiş, önceki bilgi, beceri ve yeterliliklerin tanınmasını da sağlaması sayesinde birey ve sanayiye buluşturan bir eylemde icra etmiş bulunmaktadır.

A	H	PG
A1: İş Piyasaının İhtiyaç Duyduğu Nitelikli İnsan Kaynağının Oluşturunu Sağlamak	H1.1: Mesleki Eğitim Programları ile Sınav ve Belgelendirme Faaliyetlerine Girdi Teşkil Eden Ulusal Meslek Standartlarının ve Yeterliliklerin Hazırlanması ve Güncelliğinin Sağlanması	PG1.1.1: UMS sayısı PG1.1.2: Yeniden değerlendirme kapsamında UMS sayısı PG1.1.3: Güncellenen UMS sayısı PG1.1.4: UY sayısı PG1.1.5: Yeniden değerlendirme kapsamında UY sayısı PG1.1.6: Güncellenen UY sayısı
	H1.2: Ulusal Yeterliliklere Dayalı, Kalite Güvencesi Sağlanmış Ölçme ve Değerlendirme Sisteminin Yaygınlaştırılması	PG1.2.1: Yetkilendirilmiş ve potansiyel sınav ve belgelendirme kuruluşlarına yönelik etkinlik sayısı PG1.2.2: Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu sayısı PG1.2.3 Sınav ve belgelendirme kapsamına eklenen ulusal yeterlilik sayısı PG1.2.4 Dış doğrulama sayısı
	H1.3: Ulusal Yeterlilik Sisteminin Uluslararası Kuruluşlarla İşbirlikleri ve Fonlar Aracılığıyla Desteklenmesi	PG1.3.1: AB ve diğer uluslararası fon kaynaklarından destek olarak uygulanan proje sayısı PG1.3.2:Uluslararası işbirliğine yönelik çalışma sayısı
	H1.4:Europass'ın Yaygınlaştırılması ve Europass Araçlarıyla Kariyer Yönetimi ve Hayatboyu Öğrenmenin Desteklenmesi	PG1.4.1: Ulusal Europass Merkezi tarafından düzenlenen tanıtım ve bilgilendirme faaliyeti sayısı PG1.4.2: Europass hizmetlerinin oluşturulması, iyileştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına yönelik uluslararası çalışma sayısı
	H1.5: Denetim Faaliyetleri ile Ulusal Yeterliliklere Dayalı Ölçme ve Değerlendirme Sisteminin Kalite Güvencesinin Geliştirilmesi	PG1.5.1: Gerçekleştirilen denetim sayısı PG1.5.2: Denetimlerde görev alan denetçi ve teknk uzmanlara yönelik düzenlenen eğitim sayısı
A2: Tüküye Yeterlilik Çerçevesinin Etkin Olarak Uygulanmasını Sağlamak	H2.1: TYÇ'nin uygulanması, yönetimi ve güncellenmesi ile ilgili usul ve esasların hazırlanması	PG2.1.1: Tamamlanan usul ve esas sayısı
	H2.2: TYÇ kapsamındaki yeterliliklere yönelik kalite güvence sistemlerinin kurulmasının ve işletilmesinin sağlanması	PG2.2.1: Kalite Güvence Sistemlerinin Kurulma Oranı PG2.2.2: Kalite Güvence Sistemlerinin İşletilme Oranı
	H2.3: Kalite güvencesi sağlanmış yeterliliklerin TYÇ'ye yerleştirilmesi	PG2.3.1: TYÇ'ye Yerleştirilen Yeterlilik Sayısı
	H2.4: TYÇ'ye dair farkındalığın ve bilgi düzeyinin artırılması	PG2.4.1: Tanıtım ve bilgilendirme etkinliği sayısı PG2.4.2: Dağıtılan tanıtım materyali sayısı PG2.4.3:TYÇ Web sitesinin oluşturulması PG2.4.4 Tanıtım filmi sayısı PG2.4.5:Türkiye Yeterlilikler Veri Tabanına Eklenen Yeterlilik Sayısı
A3: Kurumun İnsan Kaynaklarını ve Bilişim Altyapısını Güçlendirmek	H3.1: İnsan Kaynağının Niteliklerinin Geliştirilmesi	PG3.1.1: İhtiyaç analizlerine ve tedarik sonuçlarına dayalı yapılan yıllık eğitim kurulu toplantı sayısı PG3.1.2: Düzenlenen eğitim sayısı
	H3.2: Bilişim Altyapısının Güçlendirilmesi	PG3.2.1: Felaket Kurtarma Merkezinin Oluşturulması PG3.2.2: Bilgi işlem hizmetlerinde kullanıcı memnuniyetine yönelik düzenlenen anket sayısı PG3.2.3: E-devlet platformuna taşınan hizmet sayısı

Tablo 4.2. MYK Stratejik Planı Amaç, Hedef ve Göstergeleri (MYK, 2019:10)

Yukardaki şekilde MYK' ya ait 2019-2023 stratejik planının amaç, hedef ve performans göstergelerine yer verilmiştir. İlk iki amaç olan,

Amaç 1: İş Piyasasının İhtiyaç Duyduğu Nitelikli İnsan Kaynağının Oluşumunu Sağlamak

Amaç 2: Türkiye Yeterlilik Çerçevesinin Etkin Olarak Uygulanmasını Sağlamak

Amaçlarıyla UMS ve UY' lerin hazırlanması, güncellenmesi, ölçme değerlendirme sistemlerinin kalite güvencesinin sağlanması ve yaygınlaştırılması, uluslararası işbirliklerine gidilmesi, TYÇ' nin farkındalığının artırılması, denetim faaliyetleri ile belgelendirme sürecinin kalite güvencesinin sağlanması, hayatboyu öğrenmenin desteklenmesi hedefleri ve bu hedeflere ulaşmayı temin edecek göstergeler maarifetiyle ülkemizde UMS ve UY' lerin yaygınlaşması ve bu yeterlilik sisteminin yerleşmesi temin edilmeye çalışılmaktadır.

“Nitelikli işgücü için paydaşlarla birlikte kalite güvencesi uluslararası düzeyde sağlanmış Türkiye Yeterlilik Sistemini işletmek ve geliştirmek.” (MYK, 2019:11).

Misyonu ile görev ve sorumluluklarını tanımlarken,

“Eğitimin istihdamla uyumunu güvence altına alarak nitelikli insan kaynağının oluşmasına öncülük eden, uluslararası ölçekte tanınan, etkin ve saygın bir kurum olmak.” (MYK, 2019:11).

Vizyonu ile de gelecekte kendisini konumlandırmak istediği yeri vurgulamaktadır.

Teorik ve uygulama sınavları ile kişinin mesleğini icra edebilme kabiliyeti ölçülmektedir. Sınav sonunda başarılı olanlara belgeleri verilmektedir. Söz konusu sınavlar kamera kaydına alınmakta ve belge yenileme süreçleri ile de belgelerin kalite güvencesi sağlanmış olmaktadır. Tekstil, toplumsal ve kişisel hizmetler, iş ve yönetim sektörü, turizmi içeren 26 farklı sektörde 820 adet UMS (Yürürlükte olan), 467 adet UY(onaylı) oluşturulmuş, ilgili ulusal yeterliliklerde TÜRKAK tarafından akredite olan ve MYK tarafından yetkilendirilen 187 yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu (YBK) tarafından toplamda 491.335 belge verilmiş olup 466.469 kişinin aktif olarak çalıştığı bilgisi tespit edilmiştir (Günşen B, 2019:34-38).

4.4. Türk Standardları Enstitüsü

Standardizasyon, uygunluk değerlendirmesi ve kalibrasyon faaliyetlerini uygulama göreviyle 1960 yılında bağımsız bir kurum olarak kurulan TSE' nin temel görevleri çeşitli alanlarda standartlar hazırlamak ilgili uluslararası standartları uyarlamaktır. İnşaat

güvenliği, makine güvenliği, tekstil, kişisel koruma konularını da içeren standartlar arasında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olanların sayısı 900'den fazladır. Diğer taraftan, TSE çeşitli uluslararası standartları da uyarlayarak ülkemize kazandırmıştır: Kalite Yönetim Sistemi TS EN ISO 9001, Çevre Yönetim Sistemi TS EN ISO 14001, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi TS ISO 18001, Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi TS ISO 10002 gibi. TSE, yayınlanmış olan standartların şartlarını yerine getirdiğini tespit ettiği kuruluşlara sertifika verir. Enstitü aynı zamanda kamu ve özel sektördeki sanayi kuruluşlarına ve hizmet sektörüne eğitim vermektedir. TSE sanayide ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren çeşitli kuruluşlara 2001 yılından bu yana iş sağlığı ve güvenliği ile güvenlik kültürü altyapılarını kurabilmeleri için TS 18001 eğitimleri vermiştir (Bilir, 2016:20).

18.11.1960 tarih ve 132 sayılı “Türk Standardları Enstitüsü İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun” la her türlü madde ve mamüller ile usul ve hizmet standartlarını yapmak amacıyla Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’ nın ilgili kuruluşu olarak kurulmuştur. Kısa adı ve markası TSE' dir. Ülkemizde bir standardın “Türk Standardı” olabilmesi için Türk Standardları Enstitüsü’ nün kabul etmiş olması gerekmektedir. Söz konusu Standartlar ihtiyaridir, standardın ilgili olduğu bakanlığın onayı ile Resmi Gazete' de yayımlanarak mecburi kılınabilir (<https://www.tse.org.tr/Hakkimizda>, 29/05/2019).

Kurumun başlıca görevleri; standart hazırlamak, hazırlanan standartları tetkik ederek uygun bulması halinde Türk Standardı olarak kabul etmek, standartlar konusunda incelemelerde bulunmak, başta üniversiteler olmak üzere kurum/kuruluşlarla ve işbirliği yapmak, alanla ilgili laboratuvar kurmak, metroloji ve kalibrasyon ile ilgili araştırma ve geliştirme çalışmaları yapmak olarak sıralanabilir (4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Resmi Gazete tarih: 15/7/2018 Resmi Gazete sayı: 30479,2018, Madde551).

TSE'nin Organizasyonu:

Türk Standardları Enstitüsü'nün idari yapısı: Genel Kurul, Teknik Kurul, Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu, İhtisas Kurulları, Genel Sekreter ve Hizmet Birimlerinden oluşmaktadır.

“Genel Kurul : TSE'nin en yüksek ve yetkili organı olan Genel Kurul; ilgili bakanlıkların, özel kesim ve bilim kuruluşlarının gönderdiği temsilcilerden oluşmaktadır.

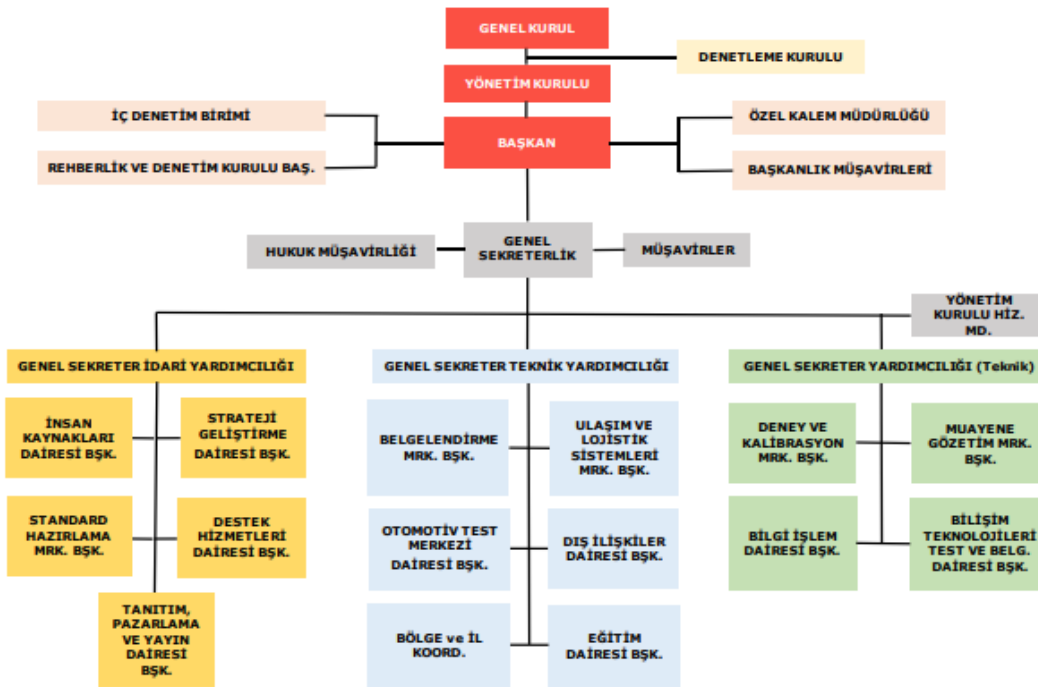
Teknik Kurul : Teknik Kurul, Enstitüce hazırlanan standartları kabul eden Teknik bir organdır.

Yönetim Kurulu : TSE'nin yürütme organıdır. Genel Kurul tarafından kendi içinde 3 yıl için seçilen Başkan dahil 5 kişiden meydana gelir. Başkan üyelerden birini Başkan Vekili, birini de Muhasip Üye olarak görevlendirir. TSE'yi Başkan temsil eder.

Denetleme Kurulu : TSE harcamalarını ve bunlara dair hesap ve kayıtları denetlemekle görevli kuruldur.

İhtisas Kurulları : İhtisas Kurulları, Türk Standardları Enstitüsünün ilmi inceleme ve standartları hazırlama kurullarıdır. Bu kurullar Teknik Komite ve bunlara bağlı kurulan çalışma grupları halinde çalışırlar.

Genel Sekreter ve Hizmet Birimleri: Enstitü hizmetleri Genel Sekreterliğe bağlı olarak Merkezde Daire Başkanlıkları ve Müdürlükler ile Taşrada Bölge Müdürlükleri ve Temsilcilikler olarak ifa edilmektedir.” (https://tse.org.tr/Hakkimizda?ID=5&ParentID=4, 30/08/2019).



Şekil 4.2. TSE Organizasyon Şeması (TSE, 2018:22)

“Ülkemizin rekabet gücünü artırmak, ulusal ve uluslararası düzeyde ticaretini kolaylaştırmak ve toplumun yaşam düzeyini yükseltmek için; standardizasyon ve uygunluk değerlendirme faaliyetlerini tarafsız, bağımsız, etkin ve güvenilir olarak sağlamaktır.”(TSE, 2018:56)

Misyonu ile görev ve sorumluluklarını tanımlamış,

“Hizmetlerimizde, ulusal, bölgesel ve uluslararası alanda tercih edilen, yönlendirici ve lider bir kuruluş olmak.” (TSE, 2018:56)

Vizyonu ile de gelecekte kurumsal anlamda kendisini görmek istediği yeri vurgulamıştır.

TSE 2018-2022 Stratejik Planı' nda "Standart hazırlama süreçlerinde küresel alanda belirleyici ve söz sahibi bir kuruluş olmak" amacının altında dördüncü hedef olarak "Yeni teknoloji ürünlere ve iş güvenliği ile sosyal yaşam kalitesini artırmaya yönelik özgün standartları hazırlamak "(TSE, 2018:58) hedefine yer vererek beş yıllık çalışma süresince iş güvenliğini de planlarına dahil ederek söz konusu alanda standart geliştirmeye öncelik vereceğini taahhüt etmiştir.

4.5. Örgüt Kültürü, Kalite ve İSG

Kurumsallık için öncelikle bir takım değerlerin belirlenmesi ve sonrasında da benimsenmesi gerekmektedir. Söz konusu değerler, "örgüt kültürü" kavramı ile açıklanabilir.

Bir toplumda bir kuruluşun, grubun üyesi olmak, o topluluğa uyumu da gerektirir. Uyumda ancak, ortak amaçlar, standart ve değerler, felsefe ve ideolojilerin paylaşılması ile mümkün olur. Örgüt kültürü, aile, toplumdaki tüm kurum ve kuruluşlar, millet ve devletle biçimsel olan ve olmayan tüm gruplaşmalarda üyesi olunan topluluğun özelliklerini yansıtan ve çevresiyle ilişkilerini düzenleyen, onu topluma bağlayan, standartlar, normlar, inançlar ve anlayışlar topluluğudur (Eren, 2010:327).

Grup üyeleri ortak amaçlar etrafında uyum içerisinde çalışarak, grup değerlerine saygılı hareket ederek hedeflerine ulaşabilirler. Küreselleşen dünyada ticari faaliyetlerde bir grup olan sanayi içerisinde gerçekleşmektedir. Bu grubun içerisinde faaliyetlerde bulunmak isteniyorsa o grubun standartları kabul edilmeli, o standartlar çerçevesinde iş yapılmalıdır. Aksi takdirde zaten örgüt sizi sürecin dışına atacak ve yalnız bırakacaktır. İthalat ve ihracat için tanımlanmış kabul görmüş standartlarda ürün/hizmet üretilmediğinde doğal olarak karşı taraf bu ürünü/hizmeti kendi norm ve değerlerinde görmediği için kabul etmeyecek hatta aynı grubun içerisinde olduğunda uygunsuz davranıldığı için bir takım yaptırımlara dahi örgüt kültürünün devamlılığı için başvurulabilecektir.

Bir ürün/hizmetin veya bir sistemin memnuniyet vermesi onun ihtiyaçlarımızı ne derecede karşıladığı ile ilgilidir. İşte tam da bu noktada kalite kavramı karşımıza çıkmaktadır. Kalite kavramının literatürde oldukça fazla anlamı olmakla birlikte burada sadece önemli birkaçına yer verilecektir.

Kalite:

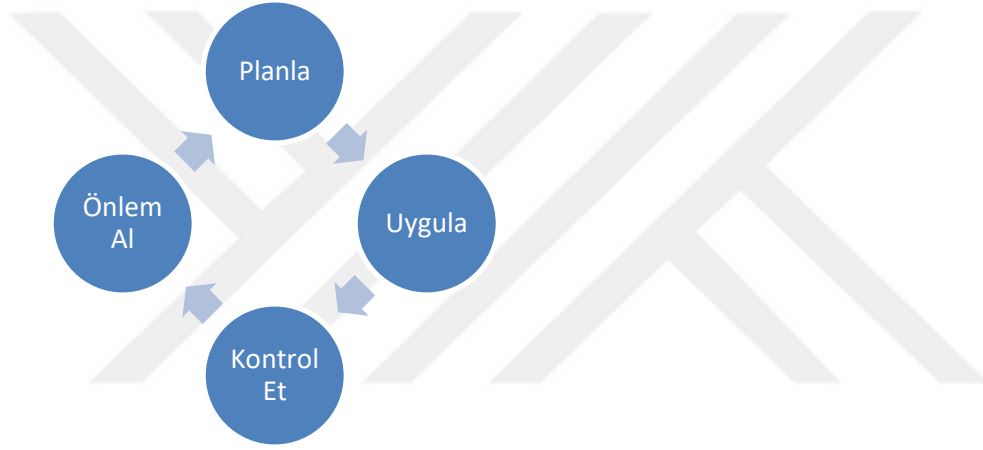
"Kalite; bir ürün ya da hizmetin belirlenen veya olabilecek gereksinimleri karşılama yeteneğine dayanan özellikleri toplamıdır. (TSE(TS-ISO 9005))

Kalite; bir ürünün tasarım ya da özelliklere uygunluk derecesidir. (Feigenbaum, 1983)

Kalite; bir ürünün öngörülen ve şart koşulan gereklere uyum yeteneğidir. (Alman Standartlar Enstitüsü)” (Hatipoğlu B C, 2008:5-6).

Yukardaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere “önceden tanımlanmış bir değer” ve ona “uyum” kalitenin iki önemli belirleyicisi konumundadır. Standartlar ile aslında yapılan, bir işe istenen form kazandırılmaya çalışılarak onun kalitesinin artırılması çabalarıdır. Bu çaba da bizleri toplam kalite yönetimine götürmektedir.

TKY sürekli iyileştirme, eğitim ve hataların önlenmesi gibi temel ilkelerle ekonomiklik, verimlilik ve etkililik sağlamayı hedeflemektedir (Ablak T, 2019:i).



Şekil 4.3. PUKÖ Döngüsü

Günümüzde sürekli gelişme uygulamalarında, Shewart’ ın bularak Deming tarafından geliştirilen PUKÖ döngüsü kullanılmaktadır. Bu döngü sürekli iyileştirme için kullanılan “Planla-Uygula-Kontrol Et- Önem Al” aşamalarından oluşmaktadır. Bu döngü de planla aşamasının amacı, iyileştirmeleri planlamak, uygulama planı icra etmek, kontrol et aşamasında istenen iyileştirmenin sağlanıp sağlanmadığını test etmek ve en sonunda önem al aşamasında ise, varsa hataların tekrarlanmasının önlenmesini sağlamak gerekiyorsa planlamaya dönülmesi ve sağlanan iyileştirmelerin standartlaştırılarak, daha sonraki iyileştirmelere zemin oluşturup sürekliliğinin sağlanması hedeflenmiştir (İnce C, 2007:67-68).



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sanayi hayatı bünyesinde birçok tehlikeyi barındırmaktadır. Çalışan insan, gürültü, titreşim, yüksekte çalışma, ağır kaldırma, radyasyon, elektrik, kimyasallar, biyolojik vb. birçok risk faktörleri karşı karşıya kalmaktadır.

Dünya Çalışma Örgütü (International Labour Organizastion-ILO) verilerine göre, Dünyada her yıl; 2.78 milyondan fazla insan iş kazası ve ya meslek hastalıkları sebebiyle hayatını kaybetmekte, 374 milyon insan ise 4 günden fazla işgünü kaybına neden olan ölümcül olmayan iş ile ilgili yaralanma yaşamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki yetersizlikler ekonomiye, küresel Gayri Safi Yurtiçi Hasıla(GSYİH) nın yaklaşık % 3.94 ü olarak yük getirmektedir (<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, 21/07/2019). Meslek hastalıklarının, iş kazaları sonucu yaralanmaların ve ölümlerin maliyeti, küresel gayri safi yurtiçi hasıla içinde (GSYİH) yıllık 1.25 trilyon dolar zarar (1.250.000 milyon dolar) olarak hesap edilmiştir (https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_075615/lang--en/index.htm, 26/072019). Bu veriler iş sağlığı ve güvenliğini, ırkçılık, cinsiyet eşitsizliği, göç gibi büyük insan topluluklarını ilgilendiren küresel boyutta bir sorun olarak karşımıza çıkarmaktadır.

Gelişmiş toplumlarda insana verilen değer ile paralel olarak ilerleme gösteren İSG ülkemizde de hızla gelişme göstermekte toplumda karşılık görmektedir. 2012 yılında tüm sosyal tarafların katılımı ile hazırlanan, tüm çalışanları işçi-memur ayrımı gözetmeden kapsayan müstakil 6331 sayılı İSG Kanunu yasalaşarak yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz açısından devrim niteliğinde olan bu Kanun ve diğer alt mevzuatı vasıtasıyla işyerlerindeki çalışma koşulları insana yaraşır seviyelere getirilmeye çalışılmaktadır.

Ülkemizde çalışan vatandaşların haklarını savunma amacıyla olan ve UİSGK' ne üye Konfederasyonların tüzükleri incelendiğinde de insan onuruna yaraşır iş, çalışma koşulları ve çalışma mevzuatının iyileştirilmesi hususlarının önceliklendirilmiş olduğu görülmektedir. Bu durum artık İSG kültürünün toplumda kabul gördüğünü gözler önüne sermektedir.

Özellikle işbu tez çalışmasının odağında yer alan MYK, kurumsal kalite politikasında, çalışma hayatına mesleki yeterliliği olan nitelikli işgücünün kazandırılması, iş kazalarının azaltılması ve üretimde verimliliğin artırılması amacıyla iş dünyasının beklentilerini karşılayan ulusal meslek standartları ve yeterlilikleri oluşturmayı hedeflemiş olduğunu

belirterek kalite politikasında iş sağlığı ve güvenliği taahhüdünde bulunmuştur. Bu durum İSG kültürünün kurumsal boyutta ele alındığının, kurumların kendi süreçlerine İSG' yi bir "kalite" unsuru olarak dahil ettiklerinin ciddi bir göstergesidir.

Uluslararası Sosyal Güvenlik Kurumu (ISSA) 'nun 2011 tarihli "Önleme Yatırımlarında Getiri: Şirketlerde İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yapılan Yatırımların Maliyet Kazanç Hesaplaması" araştırma raporuna göre iş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapmanın mikroekonomik açıdan doğrudan kazançlar sağladığı, 2,2 düzeyinde bir önleme yatırımlarında getiri oranıyla ortaya koymuştur. Bu sonuçların anlamı, işverenlerin işyerlerinde proaktif önleme tedbirlerine her yıl çalışan başına yapacakları bir para birimi yatırımdan potansiyel olarak 2,2 para birimi ekonomik getiri bekleyebilmeleridir (ISSA, 2011:7).

MYK mevzuatın kendisine verdiği yetki sayesinde Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi kapsamında belgelendirme faaliyetlerini yürüterek bir boşluğu doldurmakta ve alanı disipline etmektedir. Bireyler belge alarak becerilerini ispatlamakta daha kolay iş bulabilmekte, işverenlerde kalifiye çalışana ulaşma imkanına sahip olmaktadır. Kalifiye iş gücü verimliliğin artmasını sağlayarak ülke ekonomisine katkı sağlayacak aynı zamanda işverenlerinde rekabet güçlerini artıracaktır. Belge sahibi çalışan başta İSG olmak üzere mesleğinin gerektirdiği hususlarda daha bilinçli olacak kendi can güvenliğine gereken önceliği verecektir.

MYK belgesi ile bireyler uluslararası akreditasyonu olan belgeye sahip olarak işgücü dolaşımının da önü açılmış olmaktadır. Ayrıca işverenler yapılan iş için zorunluğu bulunan bir belge olmasa dahi MYK belgesine sahip olan bir çalışanı işe aldıklarında bu kişilerin 54 aya kadar sigorta primleri işsizlik fonundan karşılanabilmektedir. Bir başka destek de KOSGEB tarafından verilmektedir. İşverenler TÜRKAK tarafından akredite edilmiş, MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarından personel eğitim hizmeti almaları durumunda 30.000 TL' ye kadar teşvik alabilmektedirler. MYK belgelendirme süreci ile çalışana, mesleğini başarı ile icra edebilmesi için sahip olması gereken nitelikler öğretilmektedir. Bu nitelikler arasında İSG' ninde olması sayesinde çalışanda farkındalık oluşmakta güvenlik kültürünü benimsemesi sağlanmaktadır. MYK tarafından yetkilendirilen 187 yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu tarafından verilen toplam 491.335 belge verildiği bunlardan da 466.469 kişinin aktif olarak çalıştığı bilgisi tespit edilmiştir ki % 94,9' a karşılık gelmektedir. Bu oran sahada MYK tarafından

belgelendirenlerin Kabul görmüş olduğunun da en büyük göstergelerindendir (Günşen B, 2019:34-38).

MYK' nın belgelendirme sürecinin İSG' ye en önemli katkısı, İSG farkındalığına ulaşmış çalışan, üretim sürecinde daha dikkatli olacak iş kazalarının sebeplerinden olan hatalı davranışları sergilemeyecektir. Bir başka önemli hususta, nitelikli işgücüne katılan belgeli çalışanlar ile ticaret kapasitemiz ve gelişmiş ülkeler ile rekabet gücümüz artmış olacaktır.

Belge alınma zorunluğu bulunan mesleklerin artırılması ile sanayinin kalifiye personel ihtiyacının karşılanması sağlanmalıdır. Yukarıda bahsedildiği üzere yeterlilik belgesi alınmasını teşvik edici faaliyetlerin SGK, KOSGEB maarifetiyle sürdürülmesi istihdam ve nitelikli işgücünün temini noktasında süreklilik sağlayacaktır.

Bu itibarla, başta MYK olmak üzere ülkemizde standartlar ve yeterlilikler özelinde faaliyet gösteren tüm kurum kuruluşların katılımıyla farkındalık artırıcı eğitim faaliyetleri yapılmalıdır. İş sağlığı ve iş güvenliği alanında yapılacak fuar, kongre, sempozyum vb. etkinliklerine MYK davet edilmeli faaliyetlerinin tanıtımını yapabilmesi için olanaklar tanınmalıdır.



KAYNAKLAR

- 03-06 Aralık 2015 Tarihlerinde Yapılan 22. Olağan Genel Kurulu' nda değiştirilerek kabul edilen Ana Tüzük, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- 04/08/2018 tarih ve 30499 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 15 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi
- 07/12/1991 tarihinde Olağüstü Genel Kurul tarafından düzenlenip 12-14/02/2016 tarihlerinde toplanan 15. Genel Kurul tarafından değiştirilerek onaylanmış ve yürürlüğe giren tüzük, DİSK
- 10/07/2018 tarih ve 304744 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi
- 2014-2018 dönemi III. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ile Eylem Planı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sayfa:17,18,19
- 22-23-24 Ekim 2015 Tarihli Ankara' da Toplanan 13. Olağan Genel Kurul' da Kabul edilen HAK-İŞ Tüzüğü
- 4 Sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Resmi Gazete tarih: 15/7/2018 Resmi Gazete sayı: 30479
- 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 31.01.1953 Tarih Resmi Gazete Sayısı: 8323
- Ablak K, (2019). *Toplam Kalite Yönetimi Yaklaşımının İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Tatminine Etkisi: Akredite Sağlık Kuruluşlarına Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü,
- Aydın U, Baybora D, Sarı Y, Oğuz Ö, Akyalçın L, Kocabaş F, Koparal A, Sayer E, (2016). *İşveren ve İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi*, Anadolu Üniversitesi
- Baycık G, (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, *Ankara Barosu Dergisi*
- Bayır M, Ergül M, (2006). İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Uluslararası Kalıp Üreticileri Birliği
- Benjamin O. Allı, (2001). *İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri*, Uluslararası Çalışma Örgütü
- Bilir N, (2016). *İş sağlığı ve güvenliği profili: Türkiye*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara
- BSI, (1996). BS 8800 Guide to Occupational Health and Safety Management Systems, aktaran Kurt M, Özdemir K, (2003). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri,

- TTB, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (16).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi İyi Uygulamaları.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Stratejik Planı (2017-2021), ÇSGB, sayfa :47
- ÇSGB, (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Kanunu (Tanıtım Kitapçığı)
- Demirel E, (2018). *Türkiye'deki İş Kazaları İstatistiklerinin Bazı Avrupa Ülkeleri İle Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü,
- Dizdar E, (2008). *İş Güvenliği*, ABP yayınevi,
- Eren E, (2010). *Stratejik Yönetim*, Anadolu Üniversitesi, Yayın No: 1491
- Esin A, (2006). Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Açıklama-Yorum-Uygulama, TMMOB, Makine Mühendisleri Odası,
- Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, 2018-2022 Stratejik Planı
- Glossary for Basic Occupational Safety and Health Frank van Dijk1 , Inge Varekamp2 , Katja Radon3 , Manuel Parra4 . Version 02; 11-10-2011
- Günşen B, (2019). Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun İstihdama, Ülke Ekonomisine ve İş Dünyasına Katkısı, *ÇEİS*, 33(2).
- Güven R, Gerim İ, Sakallı M, Bayar U, (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değişen ve Gelişen Yüzü İSGGM' nin Son 15 Yılı 2000-2015*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- Sevil Ergür, H. (2017). Hidrolik Preslerde Çift El Kumanda Sistemleriyle Güvenliğin İyileştirilmesi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 17, 280-291.
- ILO, (2001). Guidelines On Occupational Safety And Health Management Systems
- Imai M,(1986). Kaize:The Key to Japan' s Competitive Success. New York:McGraw-Hill, akratan Liker K J, (2005). *Toyota Tarzı 14 Yönetim İlkesi*,Orhan Holding, Acar Matbaacılık, 184.
- İnce C, (2007). *Toplam Kalite Yönetiminin İşgören Tatminine Etkileri Üzerine Nevşehir Yöresindeki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Doktora tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- International Health Conference, New York, 19 June - 22 July 1946, Basım, Haziran 1948, Official Records Of the WHO, No. 2,
- İnternet: Avrupa Birliği' nde İş Sağlığı ve Güvenliği Duyarlılığının Gelişimi. <http://www.isguvenligi.net/avrupa-birliginde-is-sagligi-guvenligi-duyarlilikingelisimi/> (22/08/2019 tarihli erişim.)

- İnternet:"<http://www.turkis.org.tr/TURK-IS-63-YASINDA-d766>" (06/05/2019 tarihli erişim)
- İnternet:"ANDAÇ, M., ÖZEN, Ş.Ö., İş Kazaları, Ülke Uygulamaları, Ankara, 2010" aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği' nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12, Sayfa:109.
- İnternet:"Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları, Türkiye'de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Projesi (İSGİP) Raporları, Ankara, 2011." aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği' nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12, Sayfa:106-107.
- İnternet:"Fransa'da Meslek Hastalıkları, The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), (Erişim: 22.11.2013) <http://www.eurofound.europa.eu/emire/France/OCCUPATIONALILLNESSFR.htm>" aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği' nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12, Sayfa:109.
- İnternet:"<http://dhgm.meb.gov.tr/www/isyeri-saglik-ve-guvenlik-birimi-daire-baskanligi/icerik/425>" (06/05/2019 tarihli erişim)
- İnternet:"<http://disk.org.tr/hakkimizda/12/05/2019>" (12/05/2019 tarihli erişim.)
- İnternet:"<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/kurumsal/tarihce/tarihce-ve-sunus>" (13/03/2019 tarihli erişim)
- İnternet:"<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/workingconditions.htm>", Working Conditions, The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), (Erişim:19.11.2013), "[http://www.mess.org.tr/content/mehmet%20caner%20demir%20\[Uyumluluk%20Modu\].pdf](http://www.mess.org.tr/content/mehmet%20caner%20demir%20[Uyumluluk%20Modu].pdf)", Demir, M. C., Avrupa Birliği'nde İşyeri Sağlığı ve Güvenliği, MESS, Ankara, Erişim:19/11/2013, aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği' nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12, Sayfa:20-21.
- İnternet:"<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/workingconditions.htm>", Working Conditions, The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), (Erişim:19.11.2013), Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları, Türkiye'de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Projesi, (İSGİP) Raporları, Ankara, 2011", aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği' nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12, Sayfa:21-22.
- İnternet:"<http://www.eurofound.europa.eu/emire/France/MEDICALEXAMINATION-FR.htm>", Fransa'da Sağlık Gözetimi, The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), (Erişim: 22.11.2013), aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği' nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12, Sayfa:109.

İnternet:“<http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/LABOURINSPECTORATE-DE.htm>”,Labour Inspectorate in Germany, The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), (Erişim: 27.12.2013) aktaran çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği’ nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12,Sayfa:44.

İnternet:“http://www.fp.cisl.it/attachments/article/3167/Report_Ispettori.pdf”,A comparative overview of Labour Inspectorates, (Erişim: 27.12.2013) aktaran çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği’ nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12, Sayfa:68-69.

İnternet:“<http://www.hakis.org.tr/icerik.php?sayfa=3>” (25/08/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<http://www.hse.gov.uk/riddor/>”,RIDDOR-Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 2013, (Erişim: 27.12.2013) aktaran çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği’ nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12, Sayfa:68-69.

İnternet:“<http://www.kesk.org.tr/2010/03/31/kamu-emekcilerinin-orgutlenme-sureci/>” (24/05/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents>”,UK Health and Safety At Work Act, (Erişim: 27.12.2013) aktaran çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği’ nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12, Sayfa:66.

İnternet:“<http://www.meb.gov.tr/milli-egitim-bakanliginin-kisatarihcesi/duyuru/8852>” (17/03/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<http://www.memursen.org.tr/tarihce>” (12/05/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgkistatistikyillikleri>”, 2017 yılı SGK istatistik yilliği, (28/08/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<http://www.tesk.org.tr/tr/hakkinda/amaci.php>”(26/05/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<http://www.tesk.org.tr/tr/hakkinda/tarihce.php>”(26/05/2019 tarihli erişim)

İnternet:“http://www.ttb.org.tr/menu_goster.php?Guid=706e317c-7698-11e7-9986-54b29146220c” (26/05/2019 tarihli erişim)

İnternet:“http://www.turkimarsen.org.tr/tke-kamu-sen-17-yandaa-_arsiv_783” (19/05/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/isggm/Contents/GenelMudurluk/Gorevlerimiz>” (13/03/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/isgum/contents/baskanlik/tarihce/>” (13/03/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/itkb/Contents/baskanlik/tarihce>” (13/03/2019 tarihli erişim)

İnternet:“https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-osha_en” (23/08/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<https://intweb.tse.org.tr/Standard/Standard/Standard.aspx?081118051115108051104119110104055047105102120088111043113104073083083117119086054107085047117100>” (22/08/2019 tarihli erişim.)

İnternet:“<https://isgkatip.ailevecalisma.gov.tr/Logout.aspx>” (27/08/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<https://osha.europa.eu/en/oshnetwork/focal-points/united-kingdom>”, İSG Teşkilat Yapısı, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, (Erişim: 27.12.2013) aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği’ nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12,Sayfa:63.

İnternet:“<https://tse.org.tr/Hakkimizda?ID=5&ParentID=4>” (30/08/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<https://tse.org.tr/IcerikDetay?ID=2931>” (29/05/2019 tarihli erişim)

İnternet:“https://www.ab.gov.tr/avrupa-birliginin-kurumlari_45641.html” (23/08/2019 Tarihli erişim)

İnternet:“<https://www.csb.gov.tr/tarihcemiz-i-7012>” (15/03/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<https://www.enerji.gov.tr/tr-TR/Sayfalar/Tarihce>”(15/03/2019 tarihli erişim)

İnternet:“https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_075615/lang--en/index.htm” 26/072019 tarihli erişim.

İnternet:“<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>”, 21/07/2019 tarihli erişim.

İnternet:“<https://www.iso.org/about-us.html>” (29/08/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<https://www.mevzuat.gov.tr/Yonetmelikler.aspx>” (23/08/2019 tarihli erişim.)

İnternet:“<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/kurumsal/tarihce>” (29/05/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/myk-meslek-yeterllk-belges-zorunluluu-sayfasi>” (29/08/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sector-komiteleri>” (29/05/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/turkiye-yeterlilikler-cercevesi>” (29/08/2019 tarihli erişim)

İnternet:“<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/tycnin-tasarm>” (29/08/2019 tarihli erişim).

İnternet:“<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-hazrlama-suereci>” (29/05/2019 tarihli erişim)

- İnternet:“<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-tanm-ve-cerii>” (29/05/2019 tarihli erişim)
- İnternet:“<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilik-hazrlama-suereci>” (29/08/2019 tarihli erişim)
- İnternet:“<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilik-tanm-ve-cerii>” (29/08/2019 tarihli erişim)
- İnternet:“<https://www.saglik.gov.tr/TR,11492/tarihce.html>” (17/03/2019 tarihli erişim)
- İnternet:“<https://www.sanayi.gov.tr/history.html?lang=tr>” (13/03/2019 tarihli erişim)
- İnternet:“<https://www.tisk.org.tr/hakkimizda/tarihce.html>” (24/05/2019 tarihli erişim)
- İnternet:“<https://www.tmmob.org.tr/sayfa/tmmob-hakkinda>” (26/05/2019 tarihli erişim)
- İnternet:“https://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Kurulus_Gorev_Organ.php” (26/05/2019 tarihli erişim)
- İnternet:“<https://www.tse.org.tr/Hakkimizda>” (29/05/2019 tarihli erişim)
- İnternet:“<https://www.yok.gov.tr/kurumsal/tarihce>” (17/03/2019 tarihli erişim)
- İnternet:“<https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf>” (23/08/2019 tarihli erişim.)
- İnternet:“İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, ÇSGB, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2010” aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği’ nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12, Sayfa:38-39,63,64,66,107-108,110.
- İnternet:“İSGÜM Ülke Raporları” aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği’ nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12, Sayfa:64,65,66.
- İnternet:“Memur Sendikaları Konfederasyonu Tüzüğü, (2019). MEMURSEN
- İnternet:“www.casgem.gov.tr/tr/detay/tarihce” 13/03/2019 tarihli erişim.
- İnternet:http://europa.eu/youreurope/business/staff/employment/index_en.htm#france_en_staff-welfare”, France Labour Law, France Staff Welfare, Official Website of European Union, (Erişim: 22.11.2013) aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği’ nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12, Sayfa:106.
- İnternet:<http://www.etui.org/Events/Conference-on-the-European-Health-and-Safety-Strategy2013-2020>”, Conference on the European Health and Safety Strategy 2013-2020, The European Trade Union Institute (ETUC), Brussels, Erişim: (20.11.2013), aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği’ nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12, Sayfa:25-26.

İnternet:<http://www.eurofound.europa.eu/emire/FRANCE/OCCUPATIONALHEALTH-FR.htm>,Fransa'da iş sağlığı, The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), (Erişim: 22.11.2013), "<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>",Fransız Çalışma Bakanlığı internet sitesi, (Erişim: 22.11.2013) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği' nde İş Sağlığı ve Güvenliği,Yayın No:12, Sayfa:111.

İnternet:https://osha.europa.eu/fop/germany/de/legislation/staatliches_recht", State Law of Germany, Germany European Agency for Safety and Health at Work inGermany,(Erişim:27.12.2013) aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği' nde İş Sağlığı ve Güvenliği,Yayın No:12,Sayfa:41.

İnternet:<https://www.destatis.de>", İş Sağlığı ve Güvenliği İstatistikleri, Federal Statistical Office in Germany, (Erişim: 27.12.2013), aktaran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014). Avrupa Birliği' nde İş Sağlığı ve Güvenliği,Yayın No:12,Sayfa:42.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu, (2016). TMMOB Makine Mühendisleri Odası

ISSA, (2011). Önleme Yatırımlarında Getiri: Şirketlerde İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yapılan Yatırımların Maliyet Kazanç Hesaplaması

Kala E, (2018). Osmanlı Sosyal Güvenlik Hukuku (1865-1923)(Sosyal Güvenlik Mevzuatı ve Sosyal Sigortaların Kuruluşu), Hiper Yayın

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu Tüzüğü, (2014). KESK

Kılış İ, (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK), İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Ocak/January 2013 - Cilt/Vol: 15 - Sayı/Num: 01

Kurt M, Özdemir K, (2003). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri, TTB, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,

Liker K J, (2005). Toyota Tarzı 14 Yönetim İlkesi,Orhan Holding, Acar Matbaacılık

Mehmet BERK, Buhara ÖNAL, Rana GÜVEN, (2011). Meslek Hastalıkları Rehberi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü; Yararlanılan Kaynak Kitap: Guidelines for Occupational Medical Examinations PROPHYLAXIS IN OCCUPATIONAL MEDICINE Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV,2011

Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanlığı, 2019, 2019-2023 Stratejik Planı, Ankara

Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2019-2023 Yılı Stratejik Planı

Murat Atan, Erdem Cam, Elif Çelik, Berna Yazar Arslan, Deniz Boz Eravcı, (2017). *Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi,

Occupational Health Services an Overview, WHO regional publications, European series, No:26, 1990,

Özkılıç. M, TİSK Yayınları, Ankara, 2005:5

Resmî Gazete Tarihi: 26.02.2018 Resmî Gazete Sayısı: 30344 Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Madde:4

Sivrikaya O, (2016). Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Güncel Durum, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(2), 151-162.

Technical And Ethical Guidelines For Workers' Health Surveillance, Occupational Safety And Health Series No. 72, ILO, Geneva, 1998,

TİSK, (2016). Ana Tüzük.

TMMOB, Makine Mühendisleri Odası, 2018, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Güncellenmiş Sekizinci Baskı, Oda Raporu Yayın No: MMO/689:2

TSE, TS – EN – ISO 9001: 2000 Kalite Yönetim Sistemleri Temel Eğitim Notu, Doküman No: KYTE 01/Feigenbaum, Armand. Total Quality Control, McGraw-Hill, New York, 1986 aktaran Hatipoğlu B C, (2008). Toplam Kalite Yönetiminde Kalite Maliyetlerinin Önemi ve Kalite Maliyetlerinin Raporlanması Sürecinde Muhasebenin Rolü, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

TSE, 2018-2022 Stratejik Planı,

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Ana Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 02.12.2002, Resmi Gazete Sayısı: 24954

Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu Tüzüğü (Yeni Hali), 2002

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine Dair Tebliğ (Tebliğ No: 2015/1), MYK, Resmi Gazete Tarih: 02/01/2016 Resmi Gazete Sayı: 29581

Uğur E, (2017). *İş Kazaları Öncesi Alınması Gereken Tedbirlerin Maliyeti ile Meydana Gelen İş Kazaları Sonucu Oluşan Maliyetin Sağlık Harcamaları Boyutunun İstanbul İli Bazında Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,

Yüksel B, (2017). Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi Ve Çalışma Hayatına Etkileri, Türkiye Gıda Ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, *İş ve Hayat Dergisi*, 6.

Ziraat Odaları ve Ziraat Odaları Birliği Kanunu, Resmi Gazete Tarih:23/5/1957 Resmi Gazete Sayısı: 6964, madde no:1

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : ÖZDEMİR Burak
Uyruğu : TC
Doğum tarihi ve yeri : 19/01/1984 - Yozgat
Medeni hali : Bekar
e-mail : burakozdemir66@yahoo.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek Lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Kamu Yönetimi AB	-
Lisans	Kırıkkale Üniversitesi Endüstri Mühendisliği	2008
Lise	Yozgat Anadolu Lisesi	2002

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2011-halen	AÇSHB	AÇSHB Uzmanı

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

Tedarikçi Seçimi ve Sipariş Tahsisi için Bulanık Bir Hibrit Model,
The 4th International Fuzzy Systems Symposium, Yıldız Teknik Üniversitesi, Alptekin
ULUTAŞ ortak yazar, 2015

Hobiler

Kendo, tenis



