

İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SU ÜRÜNLERİ TESİSLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet ŞİK

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

İŞ GÜVENLİĞİ VE SAĞLIĞI TÜRKÇE TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. TEVFİK TANSEL TANRIKUL

HAZİRAN 2017

İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SU ÜRÜNLERİ TESİSLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet ŞİK

601115001

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

İŞ GÜVENLİĞİ VE SAĞLIĞI TÜRKÇE TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. TEVFİK TANSEL TANRIKUL

HAZİRAN 2017

ONAY SAYFASI

İKÇÜ, FEN BİLİMLERİ Enstitüsü'nün 601115001 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, "AHMET ŞIK", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "SU ÜRÜNLERİ TESİSLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : **Prof.Dr. Tefik Tansel TANRIKUL**
İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ

Jüri Üyeleri : **Doç. Dr. Fatih PERÇİN**
EGE ÜNİVERSİTESİ

Yrd. Doç. Dr. Fikret ÖNDES
İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ

Teslim Tarihi: **13/06/2017**
Savunma Tarihi: **20/06/2017**

TEŞEKKÜRLER

Öncelikle tez konusunu seçerken isteklerimi göz önünde bulundurup bana yardımcı olan tez danışmanım Prof. Dr. Tefik Tansel TANRIKUL'a ve yardımlarından dolayı Arş. Gör. Ezgi DİNÇTÜRK'e teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca benden desteğini esirgemeyen her zaman ve her durumda yanımda olan annem Nedret ŞIK'a ve tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi desteğini esirgemeyen babam Rauf ŞIK'a teşekkürü bir borç bilirim.

ÖNSÖZ

En eski zamanlardan beri insanların balık avladığı ve balıkçılığın temel besin kaynağı olduğu bilinmektedir. Yapılan arkeolojik çalışmalarda bugün kullanmakta olduğumuz oltalara benzeyen kemikten yapılmış balık oltası ve iğneleri bulunmuştur (OKA, 2014).

Türkiye üç tarafı denizlerle çevrili 8.333 km 'lik kıyı şeridi ve 177.714 km uzunluğunda nehirleri bulunan, üretimden pazarlamaya su ürünleri sektöründe istihdam yaratan bir ülke konumundadır. Ülkemiz sularında yaklaşık 500 tür bulunmaktadır. Ayrıca 100 farklı türün de ekonomik üretimi yapılmaktadır (Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, 2007).

Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (Food and Agriculture Organisation of The United Nations) verilerine göre balıkçılık faaliyetlerinde 15 milyon civarında istihdam edilen işçi bulunmaktadır. Ayrıca işleme tesisleri, dondurma ve depolama faaliyetinde bulunan işletmeler, su ürünlerinin taşımacılığının gerçekleştirildiği iş kollarında da en az bu kadar işçinin daha istihdam edildiği belirtilmektedir. Toplam istihdama baktığımızda ise bu rakamın 25-40 milyon arasında olduğu belirtilmektedir (Eurostat 2015).

Çalışma yaşamının en önemli sorunlarından biri iş kazalarıdır. Her yıl birçok çalışan, çalışma alanlarında oluşan kazalar sonucunda hastalanmakta, yaralanmakta veya ölmektedir. Su ürünleri sektörünün de en önemli problemlerinden biri çalışanların emniyetli ve sağlıklı çalışma ortamına sahip olmamalarıdır. Sahip olduğu potansiyel tehlike ve riskler nedeniyle dikkate değer bir sektördür. Su ürünleri sektörü, incelenen 19 gıda sektörü arasında risk bakımından en tehlikeli altıncı sektör olarak kayıtlara geçmektedir. Sektörde faaliyet gösteren işletmelerde gerekli güvenlik önlemlerinin alınması durumunda mevcut kazaların %85 gibi büyük bir kısmının ortadan kaldırılabileceği öngörülmektedir. Bu yüzden iş sağlığı ve güvenliği konularının üzerinde önemle durulmalıdır (Çelik, 2008).

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	i
TEŞEKKÜRLER	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
TABLO LİSTESİ	x
GRAFİK LİSTESİ	xi
ÖZET	xii
ABSTRACT.....	xiii
1.GİRİŞ.....	1
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	3
2.1. Dünyadaki Tarihsel Gelişimi	3
2.2. Ülkemizdeki Tarihsel Gelişimi	11
3. AVRUPA BİRLİĞİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	17
3.1.İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Faaliyetleri Bulunan Avrupa Birliği Organları ve Kurumları.....	17
3.1.1. Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı	19
3.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ, ILO)	20
3.2 Avrupa Birliğinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatını Oluşturan Düzenlemeler ..	21
3.2.1. Avrupa Yönergeleri (Direktifleri)	21
3.2.1.1. 89/391/EEC Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi	22
3.2.1.2.Bireysel Direktifler	24
3.2.2. Avrupa Standartları	25
3.2.2.1. OHSAS 18001 Yönetim Sistemi Standardı	25
4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ VE ÜLKE UYGULAMALARI	27
4.1. Almanya	27
4.2. Birleşik Krallık (İngiltere)	30
4.3. Japonya	32
4.4. Avusturya	34
4.5. İsviçre.....	35
4.6. Yunanistan	36
4.7. Danimarka.....	38
4.8. İspanya	39
4.9. Finlandiya	40
4.10. Fransa.....	41

4.11. İtalya	42
4.12. Hollanda.....	43
4.13. Portekiz	44
4.14. Belçika	46
4.15. Çek Cumhuriyeti.....	47
4.16. İrlanda	48
4.17. İsveç.....	49
4.18. Malezya.....	51
4.19. Avusturalya.....	53
4.20. Kanada	55
4.21. Amerika Birleşik Devletleri	56
4.22. Ülke Uygulamalarının Genel Değerlendirmesi	58
5. ÜLKEMİZDE İSG VE İLGİLİ UYGULAMALARI	60
5.1.Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Kurumsal Yapı	60
5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği'ne İlişkin Temel Ulusal Kanunlar	60
5.2.1. 1475 Sayılı İş Kanunu.....	62
5.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	63
5.2.3. 6331 Sayılı İSG Kanunu	64
5.2.4. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	66
5.2.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.....	67
5.3. Uluslararası Antlaşmalar.....	67
5.3.1. İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin 155 sayılı sözleşme	69
5.3.2. Sanayi ve ticarete iş teftişi hakkındaki uluslararası çalışma sözleşmesi	69
5.3.3. İş sağlığı hizmetlerine ilişkin 161 sayılı sözleşme	70
5.3.4. Türkiye'nin Onaylamadığı ILO Sözleşmeleri.....	71
5.4. Yönetmelikler	72
5.5. İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Hizmet Modelleri.....	73
5.6. İSG Kâtip (İş Sağlığı Güvenliği Kayıt Takip ve İzleme Programı).....	74
6. SU ÜRÜNLERİ VE BALIKÇILIK SEKTÖRÜ.....	75
6.1. Dünya Balıkçılık Sektörü.....	75
6.1.1. Avrupa birliği balıkçılık sektörü	77
6.1.1.1. Üretim:.....	77
6.1.1.2. Balıkçılık işleme sektörü	78
6.1.1.3. İstihdam:	79
6.2. Türkiye'de Balıkçılık Sektörü.....	79
6.2.1. Balıkçılık Filosu.....	81

6.2.2. Türkiye ülkelere göre su ürünleri ihracatı	81
7. SU ÜRÜNLERİ SEKTÖRÜ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMI	83
7.1. Su Ürünleri Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları	84
7.1.1. Su Ürünleri Kanunu	86
7.1.2. Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik.....	88
7.1.3. Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	88
7.1.4. Tarımdan Sayılan İşlerde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik.....	90
7.1.5. Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik.....	90
7.1.6. Tarım Sigortaları Uygulama Yönetmeliği.....	91
7.2. Su Ürünleri Yetiştiriciliğinin Yönetmeliği.....	91
7.2.1. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği	91
7.2.2. İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği.....	93
7.2.3. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik.....	93
7.3. Su Ürünleri Sektöründe Tehlike Sınıfları	93
7.4. Organizasyonel Yapı.....	95
7.5. Su ürünleri tesislerinde iş sağlığı ve güvenliği	97
7.5.1. Su ürünleri avcılığında iş sağlığı ve güvenliği	97
7.5.1.1. Su Ürünleri Avcılığı Sektöründe Sağlık Sorunları, Kaza Ve Hastalıklar	98
7.5.1.1.1. Kazalar	98
7.5.1.1.2. Ölümcül kazalar	99
7.5.1.1.3. Ölümcül olmayan kazalar	100
7.5.1.1.4. Su ürünleri avcılık uygulamaları ve yaralanmalar	100
7.5.1.1.5. Hastalıklar	100
7.5.1.2. Su Ürünleri Avcılığı Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemleri ...	102
7.5.2. Su Ürünleri İşleme Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği	103
7.5.2.1. Su ürünleri işleme sektöründe meslek hastalıkları	103
7.5.2.2. Su ürünleri işleme sektöründe kazalar.....	104
7.5.3. Su Ürünleri Yetiştiricilik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği.....	104
7.5.3.1. Su ürünleri yetiştiricilik sektöründe kazalar	104
7.5.3.2. Su ürünleri yetiştiricilik sektöründe meslek hastalıkları.....	113

8. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	115
8.1. Sonuç.....	115
8.2. Öneriler	119
9.KAYNAKÇA.....	125
10.ÖZGEÇMİŞ.....	139

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	:	Avrupa Birliği
AET	:	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AKÇT	:	Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
ASS	:	Avrupa Sosyal Şartı
AY	:	Anayasa
BK	:	Borçlar Kanunu
BM	:	Birleşmiş Milletler
BSI	:	British Standards Institution (İngiliz Standartları Enstitüsü)
CBI	:	İngiliz Sanayi Konfederasyonu
CHSTC	:	Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Kurulları)
ÇASGEM	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitimi ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DGO	:	Dahili Güvenlik Organizasyonu
EUROATOM:		Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
GSMH	:	Gayri Safi Milli Hasıla
ILO (UÇÖ)	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
ISO	:	International Organization for Standardization (Uluslararası Standardizasyon Örgütü)
İGU	:	İş Güvenliği Uzmanı
İH	:	İşyeri Hekimi
İK	:	İş Kanunu
İSG	:	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGY	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi
İSGGM	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğu
İSGKHY	:	İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik
İSİGT	:	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğu
İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
KHK	:	Kanun Hükmünde Kararname
KKD	:	Kişisel Koruyucu Donanım
KOBİ	:	Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
MS	:	Milattan sonra

MHH	:	Meslek Hastalıkları Hastanesi
OHSAS	:	Occupational Health and Safety Administration System (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi)
OSHA	:	Occupational Safety and Health Agency (Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı)
SB	:	Sağlık Bakanlığı
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	:	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	:	Sosyal Sigortalar Kurumu
STK	:	Sivil Toplum Kuruluşu
TAS	:	Tek Avrupa Senedi
TCK	:	Türk Ceza Kanunu
TSSŞ	:	Topluluk Sosyal Şartı
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
UHK	:	Umumi Hıfzısıhha Kanunu
WHO	:	Dünya Sağlık Örgütü
yy.	:	Yüzyıl

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Kùltür Balıkçılığının Bölgesel Dağılımı (Fao)	75
Tablo 2: Ülkeler İtibariyle Su Ürünleri Faaliyetleri Gelişimi	76
Tablo 3: Avrupa Birliği'nde Balıkçılık Üretimi (2013)	77
Tablo 4: Avrupa Birliği'nde Balıkçılık İşleme	78
Tablo 5: Avrupa Birliği Balıkçılık Sektöründe İstihdam (2011)	79
Tablo 6: Türkiye'nin Su Ürünleri Üretim Alanları	80
Tablo 7: Türkiye'nin 2000-2013 Yılları Arası Su Ürünleri İhracatı	82
Tablo 8: Türkiye'nin 2013-2014 Yılları Su Ürünleri İhracatı	82
Tablo 9: Faaliyet Grubu- Balıkçılık Ve Su Ürünleri Yetiştiriciliği- İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Sürekli İş Göremezlik, Ölüm Vakaları Ve Standardize İş Kazası Oranlarının Dağılımı Sgk, (2008-2012).	86
Tablo 10: Tarım Ve Hayvancılık İle İlgili Liste (A)	92
Tablo 11: Tarım Ve Hayvancılık İle İlgili Liste (B)	92
Tablo 12: Tarım Ve Hayvancılık İle İlgili Liste (C)	92
Tablo 13: Su Ürünleri Tehlike Sınıfları Listesi	94

GRAFİK LİSTESİ

- Grafik 1.** Yıllara Göre Denizlerimizde Bulunan Filo Kapasitesi ve Üretim Miktarlarının Karşılaştırılması **80**
- Grafik 2.** Su ürünleri sektöründe meydana gelen iş kazalarının nedenleri ve meydana gelme sıklıkları SGK, (20008-2012). **85**

Su Ürünleri Tesislerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

ÖZET

Su ürünleri sektörü, büyüme ile gelen sorunlar ile karşı karşıyadır. Emeğin yoğun olduğu bir sektör olarak istihdam boyutu önemli olan sektör tehlikelere ve kazalara açık hale gelmiştir.

Su ürünleri sektöründe karşılaşılan en önemli insan kaynaklı sorunlarından biri, çalışanların emniyetli ve sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olmamalarıdır. İş yerlerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden sağlığa zarar verecek koşullardan korunmak ve daha uygun bir iş ortamı oluşturmak için gerçekleştirilen metotlu çalışmalar “iş güvenliği” olarak adlandırılmaktadır.

3 Ekim 2005 yılında başlayan müzakere süreci ile birlikte, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum çalışmaları başlamıştır. Uyum sürecinin önemli başlıklarından biri de “İş Sağlığı ve Güvenliği”dir. Kısmen uyumlaştırılan mevzuat, iş kazalarının azalması açısından beklenen etkiyi gösterememiş, iş kazaları son dönemde yeniden artmaya başlamıştır.

Bu çalışmada, söz konusu tehlikeler ile oluşan risklere yönelik önlemleri incelenmeye çalışılacaktır. Konu mümkün olduğu kadar uluslararası boyutu ile karşılaştırmalı olarak irdelenecektir.

Anahtar kelimeler: İş sağlığı, iş güvenliği, su ürünleri tesisleri, tehlike, risk, iş kazası

Application of occupational health and safety in aquacultural facilities

ABSTRACT

Currently, aquaculture sector faces the problems regarding rapid growth. As far as it is possible the subject will be examined comparatively.

Aquaculture industry faced one of the most important human resource issues, because investors are not employees safe and healthy work environment. At the workplace, in connection with the execution of the work of the dangers to health, protection against harmful conditions, and the methodical efforts to create a more favorable business environment, "Job security" is called.

European Union accession talks between the European Union and Turkey began on 3rd October 2003. Since that time, Turkey has carried out a number of reforms in order to come into line with European Union countries. One of the most significant topics of the harmonization program is Occupational Health and Safety. However, partially reformed legislation has failed to prevent the number of occupational accidents from decreasing.

In this context, in the scope of the thesis our purpose is to examine the situation with a comparative study regarding Occupational Health and Safety and risk analysis.

Key words: Occupational health, occupational safety, aquacultural facilities, danger, venture, occupational accident

1.GİRİŞ

Milyonlarca insan her yıl iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle hastalanmakta, yaralanmakta ya da hayatlarını kaybetmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları yalnızca insani boyutu ele alınmamalıdır. Ülke ekonomilerinde ciddi kayıplara yol açtığı bilinen bir durumdur. Üretim unsurları içerisinde büyük bir önemi olan emeğin kaybı, iktisadi, ahlaki ve sosyal bir sorun durumundadır. İş sağlığı ve güvenliği konusu, 1950’li yıllardan sonra ulusal ve uluslararası alanda iktisadi boyutları kadar insani boyutları ile de ele alınmaya başlanmış, iş kazaları ve meslek hastalıklarında belirgin değişimler olmuştur. Avrupa Birliği tarafından iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli çalışmalar yapılmıştır.

Avrupa Konseyi tarafından 1989 yılında kabul edilen 89/391 sayılı Çerçeve Direktif ile Avrupa Birliği’nde (AB) iş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) temel ilkeleri ortaya konulmuş ve Avrupa Birliği’nin en önem verdiği sosyal politika alanlarından biri haline gelmiştir.

Ülkemizdeki gelişim, büyüme ile birlikte çalışanların sağlık ve güvenlik sorunları önem kazanmış ve gündemdeki yerini almıştır. Cumhuriyet döneminden başlayarak 1960’lı yıllarda iyileştirilmiş 1980’li yıllardan sonra büyük bir kız kazanmıştır. Maalesef İSG konusundaki çalışmalar yeterli olmamış, iş kazaları artmış meslek hastalıklarının büyük bir kısmı ise kayıtlara bile geçirilmemiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda kayıt dışı gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıklarının mevcut sayıdan 7–8 kat daha fazla olabileceği öngörülmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre; dünya üzerinde günde ortalama 6,000 ve yıllık 2,2 milyondan fazla insan iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda hayatını kaybetmektedir. Meslek hastalığı sonucu hayatını kaybedenlerin 1,7 milyondan fazla olduğu, geri kalan insanların ise iş kazası sonucu öldükleri belirtilmektedir.

Son 10 yılda Avrupa Birliği ülkelerinde iş kazalarının düzenli bir biçimde azalmakta olduğu ve bu sonucu oluşturan önlemlerin sadece mevzuattan ibaret olmadığına dikkat çekmek gerekmektedir. Ülkemizdeki iş kazalarının azalmasını sağlamak amacıyla AB üye ülkelerindeki uygulamaların sektörel bazda incelenerek, özellikle yüksek risk altındaki sektörlerin, risk faktörlerine ve iş yeri örgütlenmesine yönelik tedbir ve çalışmalarının neler olduğunu inceleyerek bunların ülkemizde uygulanabilirliğini sağlamak gerekmektedir.

Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (Food and Agriculture Organisation of The United Nations) verilerine göre balıkçılık faaliyetlerinde 15 milyon civarında istihdam edilen işçi bulunmaktadır. Ayrıca işleme tesisleri, dondurma ve depolama faaliyetinde bulunan işletmeler, su ürünlerinin taşımacılığının gerçekleştirildiği iş kollarında da en az bu kadar işçinin daha istihdam edildiği belirtilmektedir. Toplam istihdama baktığımızda ise bu rakamın 25-40 milyon arasında olduğu tahmin edilmektedir.

Sektörde iş kazası bakımından başlıca tehlikeler arasında; ağır yük faaliyetleri, kimyasallara maruz kalma ve elektrik kaynaklı yaralanmalar yer almaktadır. Ayrıca takılmak ya da kaymak suretiyle yere düşme, ortamın havasızlığı sonucu kimyasallara olan maruziyet, makinelerden kaynaklı elektriksel kaçaklar gibi sayısız riskleri barındıran bir sektördür. İş kazalarında en çok maruziyete uğrayan bölgeler; parmak, el, kol, bilek, ayak ve gözlerdir. İş kazalarındaki yaralanma nedenlerinin; organların burkulması kırılması, kesilmesi, ezilmesi şeklinde olduğu da belirtilmiştir.

Su ürünleri sektöründe, işletmelerde yapılan uygulama gerek geleneksel gerek ise endüstriyel çerçevede olsun iş sahası bakımından en zor ve en tehlikeli sektörlerden biridir. Yapılan çalışmalarda su ürünleri endüstrisindeki kaza oranlarının diğer sektörler göre beş kat daha fazla iş kazası ve meslek hastalığına neden olduğu kaydedilmiştir.

Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinde geçmişten günümüze olan gelişmeler incelenecektir. Avrupa Birliği ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında faaliyette bulunan uluslararası kurum ve kuruluşlar, bu kuruluşların uygulamalarına yer verilecektir. Ülkemizde ve dünyada iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve ülke uygulamaları incelenecektir. Ülke uygulamalarının genel değerlendirmesi yapılacaktır. Su ürünleri sektörünün dünyada ve ülkemizdeki durumu incelenecektir. Su ürünleri sektöründe iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan kanun, yönetmelik, uluslararası antlaşmalar belirtilecektir. Su ürünleri tesislerindeki tehlike sınıfları açıklanacaktır. Su ürünleri avcılığı, su ürünleri işleme, su ürünleri yetiştiriciliğinde iş sağlığı ve güvenliği ayrı ayrı değerlendirilecektir. Ayrıca bu alanlarda çalışan işçilerin maruz kalabilecekleri kazalar ve meslek hastalıkları incelenecektir. Su ürünleri sektöründe alınması gereken önlemler, işçilerin kullanması gereken koruyucu donanımlar açıklanacaktır.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İnsanoğlunun var olduğundan beri iş sağlığı ve güvenliği de varlığını sürdürmektedir. İnsanoğlu hayatını idame ettirebilmek için barınma, beslenme ve giyinme gibi ihtiyaçlarını sürekli bir iş ortamından karşılamaktadır. Bu ihtiyaçların karşılanma şekli tarihsel süreçte sosyal ve ekonomik değişimlere bağlı olarak değişiklik göstermiştir. Sanayi devrimi sonrası dünyada ve ülkemizde yaşanan etkiler farklı zamanlarda gerçekleşmiştir. Bu sebep ile İSG alanında da yaşanan gelişmeler tarihsel olarak farklılıklar teşkil etmektedir.

2.1. Dünyadaki Tarihsel Gelişimi

İSG olarak değerlendirilebilecek ilk çalışmalara Roma döneminde Herodot tarafından çalışanların verimliliğinin artması amacıyla beslenmenin önemine değinmesi ile başlamıştır. Ardından birçok bilim insanı bugün bile geçerli sayılabilecek çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik öneri ve tavsiyelerde bulunmuştur. İlk kez İşçi sağlığıyla ilgili Hipokrates M.Ö. 200'lü yıllarda bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmasında, kurşunun zararlı etkilerini ortaya çıkarması ile işçi sağlığını ve çalışma koşullarının önemini vurgulamıştır. Nicander, kurşun koluğu ve kurşun anemisini incelemiş ve bunların özelliklerini tanımlayarak Hipokrates'in çalışmalarını daha da geliştirmiştir. Yapılan çalışmalar sağlık ve güvenlik sorunlarının tespiti ve belirlenmesi ile sınırlı kalmamıştır. Ayrıca zararlı etkilerden korunma yöntemleri de tespit edilmiş ve geliştirilmiştir. Zararlı etkenlerin belirlenmesi ve korunması adına ilk örnek M.S. 23 ile 79 yılları arasında yaşamış olan Plini tarafından yapılan çalışmadır. Plini tarafından yapılan çalışmada, işçilerin çalışma ortamında bulunan tehlikeli tozlardan başlarına torba geçirerek korunabileceklerini savunmuştur. Bir başka araştırma ise Juvenal tarafından yapılmıştır. Araştırmasında demircilerde görülen göz yakınmaları ve göz hastalıklarına değinmiş ve bu durumun yaptıkları işten kaynaklandığını öne sürmüştür. Ayrıca sürekli olarak ayakta çalışan işçilerin ayaklarında varislerin oluşabileceğini belirtmiştir (TMMOB, 2015).

Dünyada ilk mineroloji bilgini Georgius Agricola olarak bilinmektedir. 1494 ile 1555 yılları arasında yaşayan Georgius Agricola, iş kazaları üzerine çalışmalar yapmıştır. İş kazalarını ve sorunlarını ortaya çıkararak önerilerde bulunmuştur. Ayrıca zamanın jeoloji, madencilik, metalürji bilgilerinin de yer aldığı önemli bir yapıt ortaya çıkarmıştır. Ölümünden sonra yayınlanan "De Re Metallica" Kitabında, maden ocaklarının havalandırılarak, oluşan tozun önlenilebileceğini öne sürmüştür.

Kitabında işçi sağlığı ve iş güvenliğinin önemli olduğu, iş ile sağlık arasında bir ilişki olduğunu açık bir şekilde belirtmiştir. Ayrıca kitabında iş kazaları ve iş güvenlik yöntemleri konusunda sorunların saptanması ile kalmamış, tavsiye ve önerilerde bulunarak korunma yöntemleri de önermiştir (TMMOB, 2015).

İş güvenliğine katkısı olan bir başka isim ise 1633 ile 1714 yılları arasında yaşamış olan İtalyan Berdardino Ramazzini'dir. Ramazzini 1713 yılında "De Morbis Artificum Diatriba" isimli bir kitap yayınlamıştır. Kitabında iş yerlerinde koruyucu güvenlik tedbirlerinin alınmasıyla iş kazalarının önlenebileceğini savunmuştur. Ramazzini epidemiyoloji uzmanı olsa da meslek hastalıkları konusundaki çalışmaları daha çok ön plana çıkmıştır. Çalışmaları sayesinde kazandığı bu ün, onu işçi sağlığının kurucusu olarak anılmasını sağlamıştır. Ramazzini'nin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda çok önemli bilimsel görüş ve önerilerde bulunduğu sayısız çalışması vardır. Çalışmalarında İşyerlerindeki çalışma ortamındaki olumsuz koşulların düzeltilmesi ile iş veriminin artacağını belirterek korunma yöntemlerinden bahsetmiştir. İşyerlerinin sıcaklık derecesi, işyeri havasında bulunabilecek zararlı etkenler ve bunların giderilmesi için alınması gereken tedbirler ve havalandırma metotlarına değinmiştir. İşyerlerinde işçinin çalışma şeklini yani ergonomi ilkelerini, iş-işçi uyumunun sağlık ve iş verimi açısından etkili olduğu düşüncesini daha on yedinci yüzyılda ortaya koymuştur.

Sanayi devrimi ile başlayan çalışanların kötü şartlarda çalışmasından dolayı yaşanan olumsuzluklara yönelik, çalışanların sağlığını korumak adına çalışma ortamlarını iyileştirerek iş güvenliğini sağlamak amacıyla çalışmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmalar teknik, tıbbi ve yasal olarak ele alınarak ilk kez bilimsel ve gerçek bir anlam kazanmaya başlamıştır. Tarihte ilk yasal çalışma 1802 yılında İngiltere'de çıkarılmıştır. "Çırakların Sağlığı ve Morali" başlıklı bu yasada kadın ve çocukların korunması amaçlanmıştır. Bu yasa ağır işlerde çalışan kadın ve çocukların korunmasını amaçlayarak, çalışma koşullarının iyileştirmesi ile çalışma saatlerinin azaltılmasını hedeflemiştir. Çalışma saatinin 12 saat ile sınırlandırılması sağlanmıştır. Ardından 1833 yılında "Fabrikalar Yasası"nın yürürlüğe girmesi fabrika denetimini zorunlu hale gelmesini sağlamıştır. Bu yasada çocukların korunması amaçlanarak, 9 yaşın altındaki çocukların işe alınması ve 18 yaşından küçüklerin 12 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ayrıca 1842 yılındaki yapılan düzenleme ile kadınların ve 10 yaşından küçüklerin maden ocaklarında çalıştırılması engellenmiştir. Bu gelişmelere ek olarak 1844 yılında işyeri

hekimlerinin görev ve sorumlulukları arttırılmıştır. Ayrıca 1974 yılında ise İngiltere’de “İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası” (Health and Safety at Work Act) çıkarılmıştır. Buna benzer düzenlemeler diğer tüm Avrupa ülkelerinde gelişime bağlı olarak değişik zamanlarda gerçekleştirilmiştir (TMMOB, 2015).

Avrupa’da bu gelişmeler yaşanırken, Amerika’da hızlı sanayileşmenin yarattığı sorunlar ön plana çıkmıştır. Bu nedenle işçilerin çalışma koşullarındaki olumsuzlukların önlenmesi amaçlanmıştır. Bu konuda eyalet hükümetleri kendi bünyelerinde ihtiyaç duydukları önlemleri alma konusunda görevlendirilmiştir. Amerikada Massachusetts eyaleti İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarında öncülük eden ilk eyalet olmuştur. İlk çalışması 1836 yılında çıkarılan çocuk işçilerle ilgili bir yasa olmuştur. Ardından 1867 yılında ise özel denetim yasası çıkarılmış ve uygulanmasını sağlayacak ve denetleyecek bir örgüt kurulmuştur. Ayrıca istatistik veri toplama çalışmaları arttırılmıştır. Daha sonra federal hükümet işyerlerinin sağlık ve güvenlik yönünden yapılması gereken denetim ve sorumluluğu kendi bünyesine almıştır. 1869 ile 1970 yılları arasında yaşayan Alice Hamilton’un iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmaları Amerika’ya büyük katkıda bulunmuştur. 1910 yılında yaptığı bir çalışmada kurşun sanayinde görülen zehirlenmeleri incelemeye başlamıştır. Çalışmalarını işverenlerin tepkilerine rağmen devam ettirmiştir. Çalışma koşullarının düzeltilmesi için uygulanacak kontrol yöntemlerinin geliştirilmesini sağlayarak iş sağlığı ve güvenliği alanında büyük katkılarda bulunmuştur. (TMMOB,2015).

Sosyalist ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği adına farklı bir sistem uygulanmıştır. Sistem kendi içinde denetim mekanizması kurularak denetimin çalışanlarca yapılmasını sağlamaktadır. İlk Sağlık Bakanı olan Alexander Semashko bağımsız sağlık örgütleri kurulması gerektiğini ve bunların özellikle koruyucu sağlık hizmetlerinde yoğunlaşmasının önemini belirten bir çalışma yapmıştır. Ardından 1922 yılından sonra birçok eğitim, araştırma merkezi ile enstitülerin kurulması, işçi sağlığı iş güvenliği konusunda önemli çalışmalar yapılmasını sağlamıştır.

On dokuzuncu yüzyılda sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesi amaçlanarak bazı çalışmalar yapılmıştır. Bu nedenle sendikalar, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinlikler yapılmıştır. On sekizinci yüzyılda Avrupa’da gelişmeye başlayan sosyal güvenlik ilkeleri on dokuzuncu yüzyılda

yaygınlaşması sağlanarak, çeşitli sigorta kurumları kurulması sağlanmış ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır (TMMOB,2015).

Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) önemli çalışmalar yapmıştır. Bu kuruluş, Milletler Cemiyeti'ne bağlı olarak iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için çalışmalarda bulunmuştur. Ayrıca 1946 yılında Birleşmiş Milletler (BM) ile imzaladığı anlaşma ile bir uzmanlık kuruluşu haline getirilmiştir. ILO, çalışma yaşamı ve sosyal koşullar ile ilgili uluslararası standartları oluşturulmasına yönelik düzenlemeler yapmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bugüne kadar oluşturduğu çok sayıda uluslararası sözleşme ve tavsiye kararı bulunmaktadır. Özellikle 70 tanesi işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili olmaktadır. Uluslararası sözleşmeler, onaylayan ve taraf olan devletler açısından bağlayıcılığı bulunan sözleşmelerdir. Sözleşme kapsamında tanınan hakların yerine getirilmesi elzemdir. Avrupa Birliği (AB) bünyesinde İSG alanında üye ülkeler arasında teknik, ekonomik ve bilimsel bilgi akışını sağlamak amacıyla da "İSG Ajansı" (Occupational Health and Safety Agency) kurulmuştur (TMMOB, 2015).

Avrupa'nın siyasi birliği 1949 yılında Avrupa Konseyi tarafından kurulmuştur. Ardından ilk Avrupa Topluluğu olan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) 18 Nisan 1951 tarihli Paris Antlaşmasıyla kurulmuştur. AKÇT'nin kuruluş amaçları arasında, kömür madenlerinde patlama veya yangın şeklinde ortaya çıkan iş kazaların azaltılması yer almaktadır. Takip eden yıllarda, kömür madenlerine ilişkin alınan önlemler diğer maden endüstrileri için de örnek teşkil etmiş ve uygulanmıştır. Paris Antlaşması sayesinde Avrupa da oluşturulan bir birlikteliğin varlığı hukuken başlamıştır. Ardından 25 Mart 1957 tarihinde imzalanan Roma antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu ya da Ortak Pazar ile Atom Enerjisi Avrupa Topluluğu kurulmuştur. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET) yaptığı çalışmalarda nükleer santrallerin güvenli hale getirilmesi, sadece çalışanların değil halkın da sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli çalışma ve çabaları sürdürmüştür. Bağımsız organlar olarak kurulan ve tüzel kişilikleri bulunan Topluluklar arasındaki Avrupa Ekonomik Topluluğu altı Avrupa ülkesi bünyesindeki kömür ve çelik sektöründe başlayan ekonomik bütünleşmeyi ekonominin tüm kesimlerine uygulamaya çalışmıştır. Avrupa Kömür Çelik Topluluğu, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu, Avrupa Ekonomik Topluluğu aynı Ekonomik ve Sosyal Komite

ile oluşmaktadır. Bu topluluklar ve yapıları, Füzyon antlaşması ile tek vücut halini almıştır. 8 Nisan 1965 tarihinde imzalanan ve 1 Temmuz 1967’de yürürlüğe giren Füzyon Antlaşması ile oluşturulan bu birlik için Avrupa Toplulukları ya da Topluluk ifadeleri kullanılmıştır. Bu dönemde İSG’ne yönelik birtakım çalışmalar yapılmıştır. Ancak ekonomik kalkınmaya verilen öncelik nedeniyle sosyal politikaya ilişkin düzenlemeler geri planda tutularak İSG alanında büyük bir ilerleme yapılamamıştır.

Avrupa Birliğinde 1970’li yıllar sosyal politikanın yeniden önem kazanmaya başladığı bir dönem olmuştur. AB tarafından 1972 yılında Paris Zirvesi yapılmıştır. Yapılan Paris Zirvesi sonrasında Avrupa’da bağımsız bir sosyal politika oluşturulması amaçlanmıştır. Bu nedenle İşyerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin İlk Eylem Programı (78/C 165/1) Konsey Kararı ile Haziran 1978’de uygulamaya konulmuştur. Bu program 1982’nin sonunu da içeren yıllardaki İSG faaliyetlerine yönelik belirli konuları kapsamaktadır. Bunlar “İşe ilişkin kaza ve hastalıkları önleme”, “İşçileri tehlikeli maddelere karşı koruma” konusu, “Makinelerin tehlikeli ve zararlı etkilerine karşı önlem alınması” ve “İşyerindeki İSG yaklaşımlarını iyileştirme” konusu da dahil olmak üzere dört ana konu üzerinde durulmuştur.

Dört tane ana konudan oluşan İlk Eylem Programı’nın uygulamaya konulmasından sonra, işçilerin işyerindeki kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlere karşı koruma ölçütlerinin uyumlaştırılmasını amaçlanan bir direktif olan 80/1107/EEC sayılı Direktif 1980 yılında kabul edilmiştir. Aynı yılda dört direktif daha yayınlanmıştır. Yayınlanan diğer dört direktif ise işçilerin kurşuna (82/602/EEC), asbeste (83/477/EEC), gürültü kirliliğine (86/188/ECC) ve diğer tehlikeli maddelere (88/364/ECC) maruz kalmalarını önlemeyi amaçlayan direktiflerdir.

Birlik tarafından 1972 yılında yapılan Paris Zirvesi’nden sonra 1974 yılında 74/325 sayılı Konsey Kararı ile İşyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunmasına İlişkin Danışma Komitesi kurulmuştur. Komite’de, üye ülkelerin hükümetlerinden, işçi ve işveren örgütlerinden ikişer temsilci olmak üzere toplam elli dört üye yer almaktaydı. Komite üyelerinin seçimi Konsey tarafından yapılmaktaydı. Komite’nin Başkanlığı Komisyon tarafından seçilen ve oy hakkı bulunmayan bir kişi tarafından yapılmaktaydı. Komite’nin başlıca görevi, işte sağlık, güvenlik ve hijyenin korunması için hazırlanan ve uygulanan faaliyetlerde Komisyon’a yardımcı olmaktır. Komite’nin faaliyet alanı, maden endüstrileri ve radyasyon yayılımından

kaynaklanan risklere karşı işçilerin sağlığının korunmasına ilişkin AAET' yi kuran Antlaşma ile belirlenen özel düzenlemeler dışında tüm alanları kapsamaktaydı.

Bu dönemdeki İkinci Eylem Programı 1984 ve 1988 yıllarını kapsayan dönemdir. İkinci eylem programı kapsamında “kaza ve tehlikeli maddelere karşı koruma”, “sağlık ve güvenlik bilgi ve eğitiminin geliştirilmesi”, “istatistikler ve araştırmalar”, “kurumsal yönetim ve üye devletler” ile “AAET ve diğer uluslararası kuruluşlar” arasında sağlık ve güvenlik konusundaki iş birliğini geliştirmek konuları ele alınmıştır. Programda birçok yeni öneri sunulmuştur, ancak kabul edilmesi konusunda beklenen başarı sağlanamamıştır. Konsey içinde oybirliği uygulamasının geçerliliği ve işyerindeki tehlikeli kimyasallara maruz kalma düzeyinin ölçümü ve tespit edilmesine ilişkin teknik zorluklar beklenen başarının gelmesini engellemiştir.

Avrupa'nın anayasası olarak kabul edilen Roma Antlaşmasında ilk sınırlı gözden geçirme diğer adıyla reform Avrupa Tek Senedi ile gerçekleştirilmiştir. Avrupa Tek Senedi'nin 28 Şubat 1986'da kabul edilmesinin ardından ulusal parlamentolarca onaylanmıştır. 1 Temmuz 1987 tarihinde yürürlüğe konulmasıyla, AB'ye üye ülkelerin iç pazarlarındaki norm ve standartlardaki farklılık ortadan kaldırılmıştır. Avrupa Tek Senedinin amacı ekonomik bütünleşme ve derinleşme sağlayarak tek bir pazar oluşturulmasıdır.

Tek Senedin kabulünden sonra Avrupa Komisyonu, 1987 yılı Kasım ayında Konsey kararıyla kabul edilen Üçüncü Eylem Programını uygulamaya konulmuştur. Programın amacı diğer programlar gibi sağlık ve güvenlik alanında alınacak önlemlerin yanı sıra eğitime dayalı politikalar, işçi ve işveren tarafları arasındaki diyalogun geliştirilmesi amaçlanarak küçük ve orta büyüklükteki işletmelere karşı özel koruyucu önlemlerin alınması konularını da kapsayan bir programdır.

Tek Senet dönemi ardından Resmi adı Avrupa Birliği Antlaşması olan Maastricht Antlaşması Avrupa Birliği esasları olan Tek Pazar'ın sosyal unsurlarının zenginleştirilmesi Topluluktaki vatandaşların çalışma ve yaşam standartlarının iyileştirilmesi üzerine kurulmuş bir antlaşmadır. Antlaşma ile Avrupa Ekonomik Topluluğu adını Avrupa Topluluğu olarak değiştirilmiştir. Antlaşmanın amaçları arasında gelecekteki Avrupa'nın yapılanması için gerekli zeminin oluşturulması da bulunmaktadır. Ayrıca Birliği meydana getiren toplumların gelenek, kültür ve geçmişini göz önünde bulundurularak mevcut dayanışmanın güçlendirilmesi de yer almaktadır. Ek olarak Avrupa Topluluğu'nun demokratik karakterini taşıyabilen ve

hukuk devletinin temel insan hak ve hürriyetlerini pekiştirebilen bir antlaşma olarak tarihi ve politik bir önemi vardır

Maastricht Antlaşması'ndan sonra Nice Antlaşması imzalanmıştır. Nice Antlaşmasında amaçlanan Avrupa Birliği'nin yirmi yedi üyeli yeni yapısının birbiri içerisindeki uyumunu sağlamak için kurumsal yapısında düzenleme yapabilecek bir antlaşma olmasıdır. Nice Antlaşmasının nitelikli çoğunlukla karar alınabilecek olması konuların genişletilebilmesini sağlamıştır. Ayrıca üye devletler ile Komisyon arasında iş birliğini geliştirecek bir Sosyal Koruma Komitesi kurulmasını öngörmüştür.

Tek pazarın sosyal unsurlar bakımından zenginleştirilmesi düşüncesi ve AB üye ülkelerinin vatandaşlarının çalışma ve yaşam standartlarının artırılması düşüncesi AB için politik bir amaç durumuna gelmiştir. Bu amaçla, bir bildirge şeklinde sunulan "Avrupa Sosyal Şartı" ortaya çıkmıştır. 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da Avrupa Konseyi üyesi ülkelere imzalanarak kabul edilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nın kapsamı İSG'nin de yer aldığı on iki temel konudan yer almaktadır. Ayrıca AB düzeyinde bazı temel kuralların tespit edilerek tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanmasının çalışanların en temel hakkı olduğu vurgulanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı kapsamı nedeniyle İSG'nin yaşam hakkı ile ilişkilendirilebilmektedir. Sosyal Politika Antlaşması Sosyal Şartın kapsamına uygun olarak hazırlanmış ve üye devletler tarafından kabul görmüş bir antlaşmadır. Ayrıca AB kurucu antlaşmalarına eklenerek üye ülkelerin Avrupa Sosyal Şartı'nın kapsadığı tüm alanlardaki görev ve yükümlülükleri üstlenmeleri sağlanmıştır.

Sosyal politika alanındaki gelişmelere destek amacıyla 1993'te Yeşil Kitap çıkarılmıştır. Yeşil Kitap işyeri kazaları ve hastalıklarının hala istikrarlı bir şekilde yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca üye devletlerin Avrupa Birliği sağlık ve güvenlik yasalarını daha özenli bir şekilde uygulamaları gerektiğini belirtmiştir. Yeşil Kitabın savunduğu uygulamaları 1994'ün sonunda yalnızca bir üye devlet tarafından (Fransa) 1989-93 yıllarının bütün temel direktiflerini aktarabilmesi sağlanmıştır. 1994'te sosyal politikaya ilişkin başka bir kaynak olan Beyaz Kitap çıkarılmıştır. Beyaz Kitap sağlık ve güvenlik politikalarının geliştirilmesine yönelik sınırları belirleyici olmuş ve ilgili konular üzerindeki sağlamlaştırma yaklaşımını tekrar doğrulamıştır. Beyaz Kitap içerik olarak yeni yasalar, var olan koşulların sağlamlaştırılması, bilgilendirme ve eğitim aktivitelerinin yanı sıra risk değerlendirmesinin geliştirilmesi, küçük ve orta ölçekli firmaların karşılaştığı

problemler üzerine çalışılması ve yasa niteliği olmayan önlemlerin geliştirilmesi gereksinimi üzerinde durmuştur. Beyaz Kitap yaklaşımı 1996-2000 yılları arasında 1995-1997 Orta Vadeli Sosyal Eylem Programı ve Dördüncü Eylem Programı döneminde de devam etmiştir.

Ardından, Komisyon tarafından yayımlanan İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Alanındaki Topluluk Eylemlerinin Genel Çerçevesi (1994-2000) başlıklı öneri programı yayınlanmıştır. Bu program sayesinde birlik tarafından İSG alanında uygulanacak yeni stratejilere tartışma yolu açılmıştır. Komisyon İSG alanındaki faaliyetlerin sadece mevzuata dayalı olmasının fayda sağlayamayacağını sürdürülebilirlik adına yapılanların yetersizliğini savunarak, mevzuat dışı önlemlerin de ele alınarak ilgili sürece dahil edilmesi gerektiğini savunmuştur. Ayrıca İSG alanında öncelikli faaliyet alanları ile yeni stratejik yaklaşımların belirlenmesi gerekliliğini de vurgulamıştır.

AB’de 2002-2006 yılları arasında uygulanan İSG stratejisiyle iş kazası oranlarında önemli bir düşüş meydana gelmiştir. 2000-2004 yılları arasında ölümcül nitelikteki iş kazası oranlarında %17, üç günden fazla işten uzak kalmayı gerektiren iş kazası oranlarında ise %20 oranında düşüş yaşanmıştır. Yapılan araştırmalar, tüm Avrupa genelinde çalışanların bir önceki işerinden dolayı meslek hastalığına yakalanma oranının yaklaşık %28 olduğu, sağlık durumlarının risk altında olduğunu düşünen işçi sayısının ise %35’e yakın olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu dönemde İSG bakımından tehlikenin artarak devam ettiği inşaat, tarım, taşımacılık ve balıkçılık gibi sektörler, İSG alanında tanımlanan birçok zorluğun artan bir şekilde devam etmekte olduğunu göstermektedir.

Avrupa Komisyonu tarafından, 21 Şubat 2007 tarihinde “İşte Kalite ve Verimliliğin Geliştirilmesi Topluluğun 2007-2012 İSG Stratejisi” başlıklı Eylem Programı yayınlanmıştır. Bu Programda iş kazası oranlarının %25 oranında azaltılmasının ana hedef olarak belirlendiği, direktiflerin uygulamadaki başarısının araştırılmasına yönelik çalışmalar yapıldığı bilinmektedir. Çalışmalar sonucunda da özellikle iş sağlığı ve güvenliğinin ulusal düzeyde korunmasına önemli bir katkıda bulunduğu belirtilmiştir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği alanında mevcut Birlik düzenlemelerinin yetersizliği, özellikle risk altında bulunan sektörler (küçük ve orta büyüklükteki işletmeler ve kamu sektörü gibi) ile iş kazalarına daha yatkın olabileceği düşünülenler (genç, esnek zamanlı ve daha az kalifiye çalışanlar) yönünden ciddi eksiklikler olduğu belirtilmiştir. Bahsi geçen alanlara yönelik ilgili

mevzuatlarda yapılacak iyileşmelerin iş kazası oranlarının düşürülmesinde önemli rol oynayacağı da belirtilmiştir.

Ancak, Komisyon stratejilerinin İSG'deki mevcut durumun değerlendirmesi yapılmadan ve problemlerin ana nedenleri araştırılarak tespit edilmeden belirlendiğini ve yapılması gereken önleyici faaliyetlerin net bir biçimde tanımlanmadığını savunan sosyal kesimler tarafından eleştirilmiştir. Ek olarak, Komisyonun İSG'ye yönelik 2007-2012 stratejisinin kapsamının, 1978 yılından bu yana uygulanan stratejik yaklaşımlar içerisinde kapsam ve içerik yönünden en yoksun olan uygulama olduğunu belirtmişlerdir.

2.2. Ülkemizdeki Tarihsel Gelişimi

İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki ilk çalışmalar ülkemizde Osmanlı İmparatorluğu zamanına kadar uzanmaktadır. Çalışma hayatında uygulanan kuralların Osmanlı İmparatorluğunda Ahi birlikleri ve Loncaların uyguladıkları geleneklere kadar dayandığı bilinmektedir. Ahi birliklerinin amacı, Türk esnaf ve zanaatkârlarının menfaatlerini koruyarak ekonomik hayatta huzurun sağlanmasıdır. Ahi birliklerinin yerini 14. yy. başlarından itibaren Loncalar almıştır. Loncalar, günümüz esnaf odalarına benzemektedir. Loncalar üyelerine hastalık, doğum, ölüm, iş kurma, işsizlik vb. gibi durumlarda destek olmaktadır. Bu amaç ile yardım sandıkları kurulmuştur. Bu sandıklara “Orta Sandığı” ya da “Teavün Sandığı” adı verilmektedir. Loncalar 19.y.y. sonuna kadar devamlılığını sürdüren bir kuruluş olmuştur.

Günümüzdeki İSG'ne benzer ilk düzenleme Dilaver Paşa tarafından gerçekleştirilmiştir. 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma şartlarının belirlendiği bir nizamname hazırlanmıştır. Hazırlanan nizamname ‘Dilaver Paşa Nizamnamesi’dir. Bu nizamname Avrupa’da yapılan benzer uygulamalarda olduğu gibi yönetim yani padişah tarafından onaylanmamış ve hiç uygulanamamıştır. Nizamname, üretimi arttırma ve diğer çalışma koşullarının iyileştirilmesinin gerekli olduğu belirterek, madende hekim bulundurulması ihtiyacından bahsetmiştir. Bunun dışında, iş kazalarına yönelik herhangi bir düzenlemeye değinilmemiştir (Durdu, 2006).

Dilaver Paşa Nizamnamesini ardından, iş güvenliğine ilişkin önemli konuların da bulunduğu “Maadin Nizamnamesi” düzenlenmiştir. Maadin Nizamnamesi, Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin değinmediği, işverenin iş kazalarının önlenmesine yönelik tedbirler alması konusunda bir zorunluluğu olduğunu

savunmuştur, iş kazası yaşanması halinde çalışana ve ailesine tazminat ödenmesinin gerekliliğinden, eğer kaza işverenin gerekli önlemleri almamasından dolayı olmuş ise tazminat miktarının 15-20 altın daha fazla ödenmesi gerektiğinden bahsetmiştir. Bunlara ek olarak işverenin madende bir doktor ve eczane bulundurması gerektiğini ve bu durumu mecbur kıldığı bilinmektedir. Bu nizamnamede, Dilaver Paşa'nın Nizamnamesi ile aynı kaderi paylaşmış ve işverenler tarafından uygulanmayarak hükümler hayata geçirilememiştir (Tuncay, 2003).

İkinci Meşrutiyet gibi anayasal değişikliklerin yaşandığı egemenlik kaynağının değiştiği bir diğer önemli dönem de Kurtuluş Savaşı dönemidir. Mondros Mütarekesi ardından ülkemizde çok yoğun bir siyasal örgütlenme dönemi yaşanmıştır. Somut politika önerilerinin verildiği bu dönemde işçi sorununa değinen ve çalışma koşullarının düzeltilmesi konusuna yer veren bazı siyasal partilerin üzerinde durmak bu dönemdeki işçi sorununa verilen değeri anlamamızı sağlayacaktır.

Bunlardan ilki 1918 yıllarında kurulan Sosyal Demokrat Fırkası'dır. Bu parti programında tüm işçilerin, amele ve çiftçilerin çalışmasının düzenlenmesi konularına değinmiştir. Ayrıca tüm işçi haklarının bilhassa işverenlere karşı savunulması gerekliliğini savunmuş ve yardım dernekleri kurulmasını öngörmüştür. Ek olarak işçilerin geçimlerinin sağlanması, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının iyileştirilmesi konularında çalışmalar yapmıştır. Fakat 1919 seçimlerinde başarı gösterememiş ve 1922'de Sosyal Demokrat Fırkası kapanmıştır.

Bu dönemde işçileri birleştirme girişimi açısından bir başka önemli grup Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası olmuştur. 1919 Eylülü'nde kurulan Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası Osmanlı Sosyalist Fırkası'nın devamı şeklinde kurulmuştur. Türkiye Sosyalist Fırkası'nın programında çalışma koşullarının düzeltilmesi amaçlanmış sosyal politika önlemlerinden oluşan bir yapı şeklindedir. Çalışmaları arasında günlük iş süresinin sekiz saatle sınırlandırılması, gece çalışmasının iki kat ücret şeklinde değerlendirilmesi, kadın ve çocuk işçilerin ciddi biçimde korunması olmuştur. Ayrıca 14 yaşından küçük erkek, 16 yaşından küçük kız çocuklarının çalıştırılmaması, kadın ve çocukların gece çalıştırılmasının yasaklanmasına da yer verilmektedir. 14 yaşından küçük olan çalışanların, hafif işlerde çalıştırılması gerektiğini, çocukların işverenler tarafından eğitilmesi zorunluluğunu ve eğitim sürelerinin çalışma saatleri içerisinde sayılarak ücretlendirilmesi gerektiğini savunmuştur. Bunlara ek olarak haftada bir gün

dinlenme, iş süresini sekiz saatle sınırlama, asgari bir ücret belirlenmesi de yer almaktadır. Ergonomi konusunda da işyerlerinin işçinin fizyolojik sağlığını bozmayacak şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca kurumların devlet ile işçi sendikalarının seçilen müfettişler tarafından gözetimde bulunması, ekonomik ve doğal tehlikelere karşı teminat sigortaları yapılması, işçi ayrımı gözetmeksizin tüm işçilere uygulanacak bir işçi yasası çıkarılması da istekler arasındadır. Osmanlı Mesai Fırkasının da programın da benzer konulara yer verildiği bilinmektedir.

Son dönemlerinde Osmanlı İmparatorluğu sanayi alanında bir gelişme gösteremediği için İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan çalışmalar da gelişmemiştir. Cumhuriyetin ilan edilmesi ile birlikte geride kalan sanayimiz büyük bir hız kazanmıştır. Bu nedenle İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki sorunlar da gelişen sanayimiz ile birlikte gün yüzüne çıkmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemelerden ilk olanı Birinci Büyük Millet Meclisi zamanına (1921-1923) kadar dayanmaktadır.

Bu dönemde kömür madenlerindeki işçilere yönelik 28.04.1921 tarih ve 114 sayılı “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfaii Umumiyesine Furuhtuna” isimli bir yasa çıkarılmıştır. Yasa kapsamında kömür tozlarının satışı sağlanan gelirin bir kısmının işçilerin ihtiyaçlarının karşılanması adına kullanılması belirlenmiştir.

Yapılan bir başka gelişme ise 10.09.1921 tarih ve 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik” yasının çıkması olmuştur. Bu yasa kapsamındaki ilgili madde ile 18 yaşından küçük çocukların maden sahalarında çalıştırılmaları gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca günlük iş süresi sekiz saat olarak sınırlandırılmış, fazla çalışma karşılığı iki kat ücret ödenmesine karar verilmiştir. “İktisat Vekaleti ve Amele Birliği” tarafından seçilecek üç kişinin maden ocaklarında çalışacak işçilerin ücretlerini belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca işçilerin koruyucu kurallara yönelik bilgisizliğinden yararlanılmaması adına her madenciye bir defter tutma zorunluluğu da getirilmiştir. Kurallara uymayan işyerlerinin ruhsatname, şartname ve imtiyazlarının ortadan kaldırılmak suretiyle cezalandırılacağı belirtilmiştir. Ne yazık ki önceden de bahsi geçen yasalar gibi bu yasa da kapsamındaki yenilikçi ve çözüm odaklı yaklaşımlarına rağmen tümüyle uygulanamamıştır.

1923 yılında çözüm bekleyen sorunların masaya yatırıldığı “Türkiye İktisat Kongresi” İzmir’de toplanmıştır. Türkiye İktisat Kongresi çözüm bekleyen

sorunların tartışıldığı bir platform şeklindedir. 1923 yılında gerçekleşen ‘İzmir İktisat Kongresi’nde işçi temsilcileri tarafından öneriler konu edilmiştir. İncelenen konular arasında; Hastalanan işçilere 3 ay süreyle ücret verilmeye devam edilmesi, günlük çalışma süresinin 8 saat ile sınırlı olması, sosyal sigortanın kurulmasının gerekliliği, 12 yaşından küçüklerin çalıştırılmaması gibi konular ele alınmış ve kabul görmüştür. Ayrıca takip eden dönemde konular ile ilgili yasalar düzenlenmiştir.

Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki ilk yasal düzenleme ise 02.01.1924 tarih ve 394 sayılı ‘Hafta Tatili Yasası’dır. Bu gelişmeyi takiben 04.10.1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 332. Maddesi kapsamında işveren tarafından iş kazalarının önlenmesi adına gerekli tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmiştir. Şayet işveren gerekli önlemleri almaz ise, herhangi bir iş kazasından kaynaklanan her türlü zararın tazmini ile mükellef tutulmuştur. İşverenin gerekli önlemleri alması durumunda, herhangi bir tazmin zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu sayede işverenler hafif kusurlarından dolayı sorumlu olmayacaklarını önceden belirttikleri bir dayanak oluşturmuşlardır.

Bu hükümlerden de anlaşılacağı üzere işçilerin kaza ve hastalıklara karşı gerçek bir şekilde korunmadıkları görülmektedir. İSG denetimini amaçlayan 1930 yılında 1580 sayılı “Belediyeler Kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanun ile işyerlerinin İSG açısından yapılacak denetimlerin belediyeler tarafından yapılması uygun görülmüştür.

1930 yılında çıkarılan bir başka kanun da 1593 sayılı “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” dur. Bu kanun ile çocuk ve kadın işçilerin çalıştırılma koşulları, gece çalışmaları, hamile kadınların doğumdan önce ve sonraki çalışma şartlarına değinilmiştir. Bu kanun ile işyerlerine sağlık hizmeti götürülmesi de amaçlanmış, belirli büyüklükteki işyerlerinde revir ve hastane açılmasına ait düzenlemelerde bulunulmuştur. Ayrıca ilk defa işyeri hekimliğinden söz edilen bir kanundur. Belirli büyüklüğün üzerindeki işyerlerinde sağlık hizmeti uygulamasının söz konusu olması, uygulama açısından ciddi sınırlılıkları da beraberinde getirmiştir. Yasanın yürürlüğe girdiği yıllar itibariyle yeni gelişmekte olan bir Türk sanayisi küçük ölçekli ve az sayıda işçi çalıştıran kuruluşları kapsamaktaydı. Yapılan araştırmalarda, 1927 Sanayi Sayımı sonucunda kuruluş başına düşen ortalama işçi sayısı 3,93 olarak tespit edilmiştir. Bu dönemdeki en büyük sanayi kuruluşlarında ise kuruluş başına düşen ortalama işçi sayısı 1932 yılı verilerine göre 35 olarak belirlenmiştir. (Gerek, 2000a).

Cumhuriyet'in ilan edildiği zamandan ilk iş yasasının çıkarıldığı 1936 yılına kadar beş ayrı iş yasası taslağı hazırlanmıştır. Bu sürede sekiz hükümet kurulmuştur. Kurulan hükümetlerin sadece dördünün programında İş Sağlığı ve Güvenliği konusuna yer verilmiştir. Bu hükümetlerin yalnızca bir tanesi “İş Yasası” çıkarılmasının gerekliliğinden bahsederek bu soruna yer vermiştir. Bu durum gösteriyor ki işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesi konusunun İş Sağlığı ve Güvenliği “ikincil bir sorun” olarak görülmekte ve gerekli özen gösterilmemektedir.

Ülkemizde ilk kez Kapsamlı bir şekilde İş Sağlığı ve Güvenliği'nin ele alındığı kanun 3008 sayılı İş Kanunu'dur. 3008 sayılı İş Kanunu, 08.06.1936 tarihinde kabul edilerek, 16.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun 1967 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. Kanun kapsamında 27.06.1945 tarihli 4772 sayılı “İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanun iş kazaları ve meslek hastalıkları riskinden korunmayı amaçlamaktadır. Ardından 09.07.1945 tarihli ve 4792 sayılı yasa kapsamında İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur. 28.01.1946 tarihli 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş Yasası ile bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlik konusu da yer almaktadır. Ayrıca İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü oluşturularak Bakanlığın bünyesine dahil edilmiştir. Bu şekilde İSG'ye yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amaçlanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 81 sayılı Sözleşmesinin 9. maddesinin uygulamaya konulabilmesi için 13.12.1950 tarihli ve 5690 sayılı Kanun yürürlüğe konulmuştur. Bu kanunu takiben işyerlerinde İSG konularında inceleme yapmak, çalışma hayatını düzenleyici faaliyetlerde bulunmak ve gerekli uyarıların yapılabilmesi amacı ile hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi için 174 sayılı Kanun yürürlüğe konulmuştur. Ardından 12.01.1963 tarihinde İstanbul, İzmir, Ankara ve Zonguldak illerinde İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları oluşturularak yapılanmanın geliştirilmesi sağlanmıştır. Bu gelişmeleri, diğer illerde de oluşturulan grup başkanlıkları sayesinde iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden işyerlerinin denetimi için gerekli yapının oluşmasını sağlamıştır (Tuncay, 2008).

3008 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı yeterli olmadığı öngörülmüş ve yerine 28.07.1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkarılması amaçlanmıştır. 931 sayılı İş Kanunu'nun usul yönünden Anayasa Mahkemesi tarafından bozulması sebebiyle kabul edilmemiştir. Ardından kanun metninde herhangi bir değişiklik yapılmadan 25.08.1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu şeklinde yürürlüğe konulması sağlanmıştır.

Bu kanunun işleme konulması ve kanuna yardımcı olarak çıkarılan tüzük ve yönetmelikler sayesinde İSG alanında kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır. İSG yönündeki yükümlülüklerinin belirlenmesi için 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmış ve bu konuda gerekenlerin yapılması ve önleyici tedbirlerin alınması zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca bu kanun kapsamında işçiler de sorumlu tutularak, işçilerin de usul ve şartlara uymalarının zorunlu olduğu vurgulanmıştır. İlgili yasanın 76. maddesi kapsamında, iş yerlerinde İSG kurullarının oluşturulması gerektiği, kuruluş, yetki ve sorumluluklarının tüzükle belirtilmesinin elzem olması ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi hedeflenmiştir. (Tuncay, 2004).

Başka bir kanun olan 5006 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, geçmişe dönük değişik zamanlarda yapılan sosyal sigorta uygulamalarının bir araya getirilmiş halidir. Kanun 17.07.1964 tarihinde kabul edilmiş ve 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. Bu yasanın amacı sigortalıların sağlık durumlarının denetlemesi olmuştur. Ayrıca olası iş kazaları ve meslek hastalıkları durumunda sigortalı işçilere ve hak sahiplerine gereken yardımın sağlanması ve ödemelerin iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası tarafından karşılanması gerektiğini belirtmiştir (Durdu, 2006).

3008 sayılı İş Kanunu'nun ihtiyaçları karşılayamaması sonucu 10.06.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Bu yasanın diğerlerinden farkı, Avrupa Birliği normlarının ve Uluslararası Çalışma Örgütü değerlerinin dikkate alınarak hazırlanan bir yasa olmasıdır. Ayrıca 1475 sayılı İş Kanunu'nda "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" kavramı bu yasa kapsamında "İSG" şeklini alarak daha geniş bir çerçevede kullanılması sağlanmıştır. 1475 sayılı kanunun 5. Bölümü sadece iş sağlığı ve güvenliğine ayrılarak İş Sağlığı ve Güvenliğine verilen önemin arttığı görülmüştür. Bölüm kapsamında, hak ve yükümlülükler, önlemler, çocuk ve kadınların korunması ile teknik elemanlar ve kurulların incelendiği dört ana grup şeklinde yapılandırılması da sağlanmıştır. İşverenin yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik işçilerin bilgilendirilmesi, denetlenmesi ve eğitilmesinin zorunluluğu konuları İSG önlemlerine ek olarak belirtilmiştir (Demircioğlu, 2007).

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında yapılan son düzenleme ise 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" dur. Bu kanun 20.06.2012 tarihinde kabul edilmiş ve 30.06.2012 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanmasıyla resmîyet kazanmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği konusu ülkemizde geçmişten bu yana ilk kez bağımsız olarak ele alınmıştır (İSG Raporu, 2010).

3. AVRUPA BİRLİĞİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Faaliyetleri Bulunan Avrupa Birliği Organları ve Kurumları

Avrupa Zirvesi (Avrupa Konseyi) İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda en yetkili kurum Avrupa Konseyi'dir. Bu konseyin yapısı Avrupa Birliği üye ülkelerin devlet ve hükümet başkanlarından oluşmaktadır. Ayrıca gerektiğinde Avrupa Birliği'ni ilgilendiren ekonomik ve politik konularda söz hakkı bulunan, geniş kapsamlı ve tamamen özel nitelikte bir yapıya sahip, resmi karar almaksızın görüş bildirebilen bir yapıdır. Belirlenen direktiflerin ön görüşmeleri de bu konsey tarafından yapılır.

Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi; Bu konsey üye ülkelerin temsilcilerinden oluşmaktadır. Görüşmesi amaçlanan konu kapsamındaki farklı bakanların katılabildiği bir konseydir. İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki görüşmeler Çalışma Bakanları tarafından yapıldığı bilinmektedir. Bu konsey Avrupa Birliği üye devletlerinin çıkarlarını belirttikleri ve taahhüt ettikleri bir yapıya sahiptir. Bakanlar Konseyi'nin amacı Avrupa Birliği Komisyonu tarafından hazırlanan tasarıların yasallaşmasını sağlamaktır. Ayrıca bu konsey Avrupa Birliği'nin siyasi amaçlarının belirlendiği ve üye ülkelerin politikalarının eş zamanlı koordinasyonunun sağlandığı bir konseydir. Bu Konsey Avrupa Birliği'nin bütün politikalarının belirlendiği, Avrupa Birliği'nin en aktif olan organıdır.

Avrupa Komisyonu; Bu komisyon Avrupa Birliğini temsil eden 20 üyeli bir yürütme organıdır. Amacı Avrupa Birliği mevzuatının korunmasını sağlamaktır. Bu Komisyon hiçbir Avrupa Birliği üye ülkesi hükümetinden talimat almayan sadece birliğin çıkarlarını ön planda tutarak çalışan bir komisyondur. Ayrıca bu komisyon; tarım, enerji, sanayi, araştırma, sosyal sorunlar gibi konularda da Avrupa Konseyi'ne de önerilerde bulunur. Bu Komisyon, Birliğin antlaşmalarının koruyucusu ve yürütme organıdır. Avrupa Birliği'ni oluşturan kurallar ve ilkelerin, alınan kararların işleyişini takip ederek düzgün biçimde uygulanmasını sağlamak en önemli görevlerinden birisidir.

Avrupa Parlamentosu; Yasa yetkisine sahip olmayan yalnızca danışma ve denetim konularında faaliyette bulunabilen bir organıdır. Karar alabilen ve yürütme yetkisine sahip olan Konsey ve Komisyon'dur. 626 üyeden oluşan bu parlamento üyeleri beş yılda bir yapılan seçimle tespit edilmektedir. Üyelerin kendi görüşlerini

savunma hakkı vardır. Komisyon üyelerini görevden alabilmek ve Birlik bütçesinde söz sahibi olmak en önemli görevlerindendir.

Ekonomik ve Sosyal Komite; Bu komite Avrupa Birliği'nin danışma organlarından birisidir. Roma Antlaşması'nın 4. Maddesinde görev tanımı yapılan bu komite yalnızca Konsey ve Komisyon'a çalışmalarında katkıda bulunmak için faaliyet göstermektedir. Bu komite üreticiler, çiftçiler, işçiler, işverenler, küçük esnaf ve zanaatkarlar, serbest meslek sahipleri, KOBİ temsilcileri, tüketici ve çevreci dernek temsilcilerinden oluşan üyeleri ile görev yapmaktadır. İstenildiği takdirde belirli politik alanlarında görüş bildirebilen bu komite, diğer alanlarda da kendi görüşünü beyan edebilmektedir. Yasama organlarına yaptığı danışmanlık görevlerinde, kamuoyu görüşünün yansıtılması adına önemli bir rolü bulunur.

Bölgeler Komitesi; Bu komite Avrupa Birliği Antlaşması'yla kurulmuştur. Konsey ve Komisyon, bölgesel çıkarların söz konusu olduğu durumlarda bu komitenin görüş ve önerilerine başvurmak zorundadır. Bu komite yerel ve bölgesel kesimleri temsil etmek ile yükümlü 317 asil ve 317 yedek üye ile görev yapmaktadır. AB Antlaşması'nda bölgesel çıkarların söz konusu olduğu eğitim, gençlik, kültür, toplum sağlığı, ekonomik ve toplumsal bütünleşme ve Avrupa çapında ulaşım, telekomünikasyon, enerji ağları gibi konularda bu Komite'nin görüşüne başvurulmasını hükme bağlamıştır.

Avrupa Birliği Adalet Divanı; Konsey ve Komisyon tarafından alınan kararların incelenerek, mevzuata uyumunun sağlanması, üye ülkelerin mevzuatlarındaki yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kontrol eden ve karara bağlayan bir başka topluluktur.

Sayıştay (Hesap Mahkemesi); Avrupa Birliği'nde önemli organlardan biri olan Sayıştay ise harcamaları denetleyen bir başka AB organıdır.

Bu kurumlardan başka Avrupa Birliği'nin sosyal politika, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili faaliyetlerde bulunan kurumlar mevcuttur. Bu diğer kurumları ise; *Avrupa Sosyal Fonu, Avrupa Yatırım Bankası, Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (ERDF), Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu (FEOGA), Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi (CEDEFOP), Avrupa İş ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı ve AB İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'dır (OSHA).*

Avrupa İş ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı; Bu vakıf çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi amaçlayan bir yapıdır. Bunun için gerekli bilginin

oluşturulmasını ve paylaşımını sağlayarak üye devletler tarafından yapılan planlama çalışmalarına destek olmaktadır.

3.1.1. Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı

Topluluk Ajansları, Topluluk Kurumları olan Konsey ve Komisyon dan daha farklı bir yapıdadır. Bu ajanslarda sınırları kesin olarak belirlenmiştir. Ajansların belirlendiği özel alanlarda teknik, bilimsel ve idari görevleri bulunmaktadır. Bu Ajansların amacı, topluluk faaliyetlerine merkez bir yapı kazandırmaktır. Ayrıca farklı grupların bir araya gelmesine olanak verir. Böylece bilimsel ve teknik bilginin oluşmasını sağlayarak bir diyalog ortamı gerçekleştirir.

Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA); Avrupa Birliği'ne doğrudan bağlı ve İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki ilgili faaliyetleri olan tek kuruluştur. Bu ajansın temelleri; 1974 yılında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Danışma Komitesi' nin kurulması ile sağlanmıştır. Ardından Komisyonun önerisi ile 1994 yılında Avrupa İş'te Güvenlik ve Sağlık Ajansı adını almıştır. Bu kuruluşun amacı, çalışma sırasında güvenliğin sağlanması, hijyenik önlemler alınması, koruyucu sağlık hizmetlerinin verilmesi konularında üye ülkelerin ulusal faaliyet ve programlarının uyumlaştırılmasına ilişkin olarak Komisyona teknik bilgiler sağlamaktır.

Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansın amacı ise İş Sağlığı ve Güvenliği alanında teknik, bilimsel ve ekonomik bilgi toplamaktır. Elde edilen verileri topluluk organlarına, üye ülkelere ve diğer ilgili Avrupa Komisyonu'nu bünyesindeki kuruluş, araştırma enstitüsü ve araştırmacıların kullanımına sunmaktır.

Ajansın görevleri arasında; Topluluktaki ülkelere İSG alanında objektif bilgi sağlayarak etkin ve doğru bir politika oluşturmalarına yardımcı olmaktadır. Uluslararası örgütlerden ve üçüncü sınıf ülkelere bilgi toplar. Ayrıca İSG alanındaki vakıf, kurum, kuruluşlar ve mevcut programları takip ederek çok geniş bir bilgi akışını sağlar. Bu bilgiler ışığında İSG ile ilgili mevzuat ve önlemlerin şirketler üzerine etkisinin belirlenmesi sağlanır. Bu ajans İSG alanında kullanılan yöntem ve araçları bilimsel ve ekonomik olarak inceler. Sonuçların yaygınlaşmasını sağlar ve gerekli birlik programlarının oluşturulmasına katkıda bulunur. Verilerin yaygınlaşabilmesi amacıyla bilgi alışverişinin yapıldığı konferans ve seminerler düzenler.

Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'nın yönetimi, üye ülkelerin birer temsilcisi, üç Avrupa Birliği Komisyonu temsilcisi, işçi ve işveren örgütlerinden birer temsilcinin de yer aldığı bir yönetim kurulu tarafından

yönetilmektedir. Ajans her ne kadar kendi çalışmalarından bir gelir elde etse de Avrupa Birliği bütçesinden aktarılan sübvansiyonlara da ihtiyaç duymaktadır.

Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS); OHSAS 18001, İSG yönetim sistemlerine yapısal bir yaklaşım getirilmesi hususunda dünya çapında en yaygın standart olarak kabul edilmektedir. Organizasyonların İş Sağlığı ve Güvenliği risklerini kontrol etmek ve performanslarını geliştirmek amacıyla İngiliz Standartları Enstitüsü [British Standards Institute (BSI) = İngiliz Standartlar Enstitüsü] tarafından geliştirilen, risk değerlendirmesine dayalı bir yönetim sistemidir. Asıl özelliği önleyici olmasıdır. Ayrıca, gerekli kontrol mekanizmalarını, düzeltici faaliyetleri ve geri besleme mekanizmalarını da içermektedir. İşletmenin görevinin kendi ihtiyaçlarına uygun prosedür ve düzenlemeler geliştirmek olduğu vurgulanmaktadır. OHSAS 18001, BS 8800 temel alınarak kendisinden önce geliştirilen bütün standartların yavaş yavaş yerini almaktadır. Aynı zamanda OHSAS 18001 de, resmi olarak sertifikasyon kuruluşlarınca sertifikalandırılabilen bir standart haline gelmektedir. Türkiye’de 2001 yılında TS 18001 olarak yayınlanmıştır. OHSAS 18001, bir dizi AB ülkesinde standart İş Sağlığı ve Güvenliği yönetim sistemi haline gelmiştir (TS 18001, 2008; Yılmaz, 2010).

3.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ, ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü Birleşmiş Milletler tarafından görevlendirilen, çalışma yaşamına ilişkin “Uluslararası Çalışma Standartları” kapsamını oluşturan ve sürekli yapıya sahip olan bir örgüttür. Bu örgüt Sosyal Adalet İlkeleri’nin uygulanması ile dünyada uluslararası devamlı bir barışın mümkün olabileceği düşüncesindedir. Uluslararası piyasalarda farklı maliyetlere sahip işgücünün oluşu ve rekabet koşullarında haksızlıkların önlenmesi için uluslararası bir çalışma hukukuna ihtiyaç duyulmaktaydı. Bu nedenle 1919 yılında hükümet tarafından, işveren ve işçi örgütlerini toparlayarak ortak hareket etmeleri amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur (Gençler, 2004).

Bu kuruluş yalnız başına bir varlığa sahip değildir yani uluslararası tüzel bir kişiliğe sahip olmayan bir kuruluştur. Birleşmiş Milletler’in amaçları ile benzer amaçları olan bu kuruluş 1919 yılında “Milletler Cemiyeti”ne bağlı bir örgüt olmasını sağlamıştır. Birleşmiş Milletler sistemi kapsamında UÇÖ’ nün işçi, işveren ve hükümetlerin eşit bir şekilde katılım sağladığı, kendine özgü olan üçlü bir yapı ile çalışmalarını gerçekleştirmektedir.

1944’de Uluslararası Çalışma Konferansı Filedelfiya’da yapılmıştır. Bu konferans örgütün hedef ve amaçlarının daha kesin bir şekilde belirlenmesini sağlamıştır. Konferans’ da Filedelfiya Bildirgesi kabul edilerek örgütün amaçları temelden bir değişikliğe uğratılmış ve bütün faaliyetlerine yön verilmesi sağlanmıştır. Bu bildirmede, sosyal adalet, düşünce ve örgütlenme özgürlüğünden bahsedilerek, yoksulluğun toplumların gelişimindeki olumsuzluklarına değinilmiş ve örgütün amacı olan dünya barışının sağlanması gerekliliği konusu vurgulanarak önem verilmesi sağlanmıştır. Daha sonra 1946 yılında da Birleşmiş Milletler ile yaptığı özel iş birliği ilişkisi önemini arttırmış ve iki taraf arasında imzalanan anlaşmalar ile ilişkilerin hukuk çerçevesinde gelişmesi sağlanmıştır (UÇÖ, 2004).

UÇÖ üçlü bir yapıya sahip olan Birleşmiş Milletlerin içerisindeki tek yapıdır. Aynı üçlü yapının toplumsal ve ekonomik konuların yanı sıra başka alanlarda da ulusal siyasetlerin geliştirilmesinde uygulanabilir kılması sendikalar ve işverenler arasındaki “toplumsal diyalogu” geliştirebilen bir metot olarak üye ülkeleri de özendirilmektedir. Uluslararası asgari çalışma standartları ve UÇÖ’ nün detaylı politikaları, her yıl Uluslararası Çalışma Konferansı’nda yer verilmektedir. Harcamaları üye ülkeler tarafından karşılanan Uluslararası Çalışma Örgütüne gereken bütçe her iki yılda bir ilgili uzmanların çalışmaları doğrultusunda belirlenmektedir (UÇÖ, 2010).

3.2 Avrupa Birliğinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatını Oluşturan Düzenlemeler

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında Avrupa Yönergeleri’nin kanun kapsamında bir bağlayıcılığı bulunmaktadır. Avrupa Yönergeleri Üye Devletler’in İç Hukuk kapsamında gerekli eklenti ve değişikliklerin yapılması ile mükellef oldukları belirtilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yasalar; Avrupa Yönergeleri (Direktifleri), Avrupa İlkeleri ve Avrupa Standartları gibi mevzuat kısımlarını kapsayan bir yapısı bulunmaktadır.

3.2.1. Avrupa Yönergeleri (Direktifleri)

Üye Devletler daha katı kurallar koyabilme inisiyatifine sahiptirler. Ancak Avrupa genelinde asgari düzeyde alınacak önlemleri kesinleştirebilmek adına yönergelere ihtiyaç duyulmaktadır. Su Ürünleri Sektörü’nü ilgilendiren Tarım ve Balıkçılık Yönergeleri’nin incelenmesi için öncelikle İş Sağlığı ve Güvenliği’ni oluşturan Çerçeve Yönergeleri incelememiz gerekmektedir. Bu yönergeler tüm iş

kollarının ihtiyacı olan iş yerlerinde alınacak asgari önlemleri gösteren belirleyici yönergelerdir. (OHSA, 2010d).

3.2.1.1. 89/391/EEC Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi

Bu yönerge İş yerinde sağlık ve güvenlik konulu yönergelerin temelini oluşturmaktadır. Avrupa Çerçeve Yönergesi diğer adıyla Yönerge 89/391 ECC, 1989 yılında kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği'nin geliştirilmesi amacı ile temel sayılabilecek yeterlilikte bir yönergedir.

Çerçeve direktif olarak da bilinen bu düzenleme, Avrupa Birliği Kurucu Antlaşması'nın 118/a maddesi uyarınca 1989'da çıkarılan en önemli direktiftir. Bu direktif ile buna benzer çıkarılan bir dizi alt direktif bulunmaktadır. Bu direktifler ile amaçlanan Avrupa Birliği'ndeki işyerlerinde İSG'nin temel ilkelerin belirlenerek asgari gereksinimlerin giderilebilmesi amaçlanmıştır. Direktif kapsamındaki 100/a'ya göre çıkarılan, sağlık ve hijyenin önemi üzerinde duran 80/1107/EEC sayılı direktifin haricinde, ilk kez güvenliğe de içeriğinde yer vermiş olmasıdır.

Ayrıca direktif, daha etkili koruma sağlanması amacıyla en temel koşulların, Konsey tarafından belirtilen direktifler doğrultusunda yapılandırılarak, uygulamaya sokulması gerektiğini belirtmiştir. Direktif kapsamında, mesleki risklerin önlenmesi amaçlanarak, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, işçilerin ve temsilcilerinin bilgilendirilmesi, katılımlarının sağlanması, eğitimleri gibi konuları da genel bir çerçevede ele almaktadır. Bu direktif kamu ve özel ayırt edilmeksizin tüm faaliyet alanlarındaki sektörlerde uygulanmaktadır.

89/391 sayılı Direktif Avrupa Birliği ülkelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği alanında rehber niteliğindeki bir düzenlemedir. Birlik üyesi ülkeler ulusal hukuk sistemlerine göre hukuk sistemlerini yapılandırarak eski sistemlerinde bazı değişiklikler ile bu sistemi uygulanabilir hale getirebilmişlerdir. Bu düzenleme sırasında dikkat edilmesi gereken, çalışanların güvenlik ve sağlıklarının mevcut durumdan daha iyi bir noktaya getirilmesi amaçlanarak yapılması gerekliliğidir.

Direktif; İşçilerin kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu olduğunu herhangi bir ihmal sonucu diğer çalışanların etkilenmemesi için gerekli her türlü önlemi almaları gerektiğini vurgulamıştır. Bu nedenle faaliyet durumuna göre ilgili kişisel koruyucu donanımın kullanımının önemini belirtmiş kullanımını zorunlu kılmıştır. Olası tehlike durumunda işvereni veya İSG temsilcilerini derhal bilgilendirmek ile mükellef olduğunu belirtmiştir. Ayrıca işverene ve İSG

temsilcilerine çalışma ortamının güvenliği konusunda gerekli desteği vermeleri gerektiğini vurgulamıştır.

Direktif İşverenleri işle ilgili her konuda işçinin sağlık ve güvenliğinin korunmasını sağlamak ile yükümlü kılmıştır. Direktife göre işverenler alınması gereken önlemleri bazı prensiplere göre yapmalıdır. Bu prensipler; olası tehlikelerin değerlendirilmesi gerektiği, tehlikeler ile kaynağında mücadele etmenin önemini, tehlikelilerin yerine tehlikesi olmayan unsurların ikame edilmesi, çalışma ortamına ilişkin tüm koşul, teknoloji ve iş organizasyonunun, çalışma koşullarını ve sosyal ilişkileri bir bütün olarak değerlendirerek birbirini destekler nitelikte alınacak önlemleri geliştirmek, toplu korunma önlemlerine öncelik vermek, tehlikelerin önüne geçmek, Üretim temposunun sağlığa etkilerini göz önünde tutmak ve monotonluğu azaltmak, İşleri kişilere uygun hale getirmek, teknik gelişmelere uyum sağlamak ile ilgili konular yer almaktadır. Ayrıca çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak adına gerekli bilgilendirme, eğitim ve kurumsal bütünlüğün oluşturulması için bütün önlemlerin alınması gerekmektedir. Ayrıca gerekli değerlendirmeler yapılarak alınan sonuçlar doğrultusunda uygulanan önlemler işletmenin çalışma yaşamına katılmalıdır. Bu önlemler alınırken, işyerindeki faaliyetlerin yapısı kapsamında kullanılan materyaller ya da iş makinelerinin seçimi ve işyerlerinin uygunluğu göz önünde bulundurulmalı araç ve gereçlerin seçiminde yeni teknoloji planlaması doğrultusunda ortamda çalışacak işçilerin ve temsilcilerin görüşleri alınmalıdır. Ciddi tehlike unsurlarının olduğu yerlerde yalnızca gerekli talimatları almış işçilerin çalıştırılması ve gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

Herhangi bir iş yerinde birden fazla işveren olması durumunda da işverenlerin birbirleri ile devamlı iletişim halinde olması gerekmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının ortaklaşa yapılması ve işçi ve temsilcilerin tehlikeler konusunda bilgilendirilerek önlemlerin koordinasyon içinde yapılması gerekmektedir. İşçilerin İSG konusunda eğitilmesi ve yönlendirilmesi, bilgilendirilmesi sağlanmalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği konularında alınan hiçbir önlem işçilere maddi bir külfet getirmemeli, yansıtılmamalıdır.

İşyeri faaliyetine ve tasarımına ilişkin en son teknolojik ve bilimsel gelişmeler takip edilerek, işyerindeki riskler iyi tanınmalı ve değerlendirilmelidir. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda işçilerin bilgi ve yetenekleri takip edilmesi gereken bir başka konudur. Olası İş Sağlığı ve Güvenliği konularındaki tehlikeler ve unsurlar engellenmeli, engellenemeyen unsurların ise risk derecesini azaltıcı birtakım

faaliyetlerde bulunulmalıdır. İşverenlerin bünyesindeki işçiler ya da onları temsil amacıyla bulunan temsilciler ile devamlı iletişim halinde olması ve görüşlerini alması gerekmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki konular ile ilgili yapılan faaliyetlerin kaydının tutulması ve yetkili mercilere raporlanması işverenin en önemli görevleri arasındadır. Ayrıca mevcut direktif işvereni, işyerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili gerekli önlemlerin alınmamasından sorumlu olduğunu belirterek alt işveren gurubunun da işveren sorumluluğunda olduğunu belirtmiştir. İş yerindeki olumsuzlukların devamı halindeki durumlarda işten çıkan personelin işten ayrılması sonucu dezavantajlı olmamasını da sağlamıştır.

3.2.1.2.Bireysel Direktifler

Çerçeve Direktifin 16. Maddesi uyarınca, direktifin içeriğinde yer alan ekli listede belirtilen birtakım özel riskler bulunduğu belirlenmiştir. Ekli listede bulunan bu riskler; İşyerleri, İş donanımı, Kişisel koruyucular, Ekranlı çalışmalar, Ağır yüklerin taşınması, Geçici ve hareketli işyerleri, Balıkçılık ve tarım olarak belirlenmiştir. Belirtilen bu risk gruplarına yönelik fazladan önleyici direktifler çıkarılması ön görülmüştür.

Çerçeve Direktif, İş Sağlığı ve Güvenliği 'ne ilişkin gerekli önlemlerin alınması ve bir örgüt kurulması gerekliliğine yer vererek daha geniş kapsamlı bir sorumluluk çerçevesinde olması sağlamıştır. Önceki direktiflerde olduğu gibi ayrıntılı ve kapsamlı düzenlemeler direktif kapsamında yer verilmemiş, mevcut direktif uyarınca çıkarılacak direktiflerde yer alması sağlanmıştır.

Avrupa Birliği Topluluğu' u yasa, tüzük, yönetmelik, kanun hükmünde kararname, mevzuat gibi anayasa kapsamındaki yazılı verilerini Eur-Lex adında resmi bir sitede toplamaktadır. Bu sitede İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin, İçerisinde tebliğ ve ikincil mevzuat araçlarının da bulunduğu toplam 51 adet yasal düzenleme bulunmaktadır.

Tek Senet döneminden sonra Avrupa Birliği'nin sosyal politikalarında en önem verilen konular içerisinde İş Sağlığı ve güvenliği yer almıştır. Bu neden ile Toplumun sosyal politika kapsamındaki yasal çerçevenin yüzde altmışını İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin konular kapsamaktadır. Bu konudaki çalışmalar bütün ülkelerde az ya da çok yasalar ile uygulanmaya. Ülkeler bazında ve işletmelerde iş gücünün korunması ve arttırılması sağlanmıştır. Ayrıca ülkelerin uğradığı zararın azaltılması sağlanmıştır. Bu şekilde üye ülkeler arasındaki rekabetin haksız olması önlenmeye çalışılmıştır.

3.2.2. Avrupa Standartları

Avrupa Birliği Ülkeleri'nde uygulanan çok sayıda standart bulunmaktadır. Bu standartlar, gerçekleştirilmesi amaçlanan işin ve iş yerinin faaliyet gösterebilmesi adına asgari yükümlülükleri kapsamaktadır. Avrupa Birliği Ülkelerince Uygulanan bazı standartlara aşağıda yer verilmektedir.

- QS 9000,
- BS 8800(Guide To Occupational Health and Safety Management Systems),
- ILO (International Labor Organisation) İSG Yönetim Sistemi Rehberi,
- ISA 2000,
- NPR 5001,
- OSHA AS/NSZ 4360,
- OSHA AS/NSZ 4804,
- OHSAS 18001, (Occupational Health and Safety Assessment Series)
- OHSAS 18002 Uygulama Rehberi"dir. Administration (OHSA)

3.2.2.1. OHSAS 18001 Yönetim Sistemi Standardı

İş Sağlığı ve Güvenliği günümüzde ülkelerin önem verdiği bir yönetim sistemi olduğunu ve ülkelerin genel yönetim sisteminin bir parçası olarak ele alındığını önceki konularımızda da bahsetmiştik. İSG çerçevesinde dünyada uygulanan standartlar arasında OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) en önemli standartlardan birisidir. İngiliz Standartları Enstitüsü (BSI) tarafından geliştirilen bir sistemdir. Amacı İş Sağlığı ve Güvenliği' ne ilişkin risklerin kontrol edilmesi ve değerlendirilmesine dayanır. Fakat asıl amaç, önleyiciliğin sağlanabilmesi için gerekli kontrol mekanizmalarının, düzeltici faaliyetlerin ve geri besleme mekanizmalarının sağlanmasıdır. Bu kapsamda işletmelerin İSG politikalarını oluşturmaları gerekmektedir. Risk analizi yapmaları, bir organizasyon yapısı oluşturarak bu yapıyı gözden geçirmeleri, her kademedeki personelin ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve bir işletme İSG planı oluşturması gerekmektedir. Bu yönetim sistemi uygulanan kuruluşun yapı ve faaliyet planlayarak sorumlulukları ve deneyimleri, kuruluşun İSG politikasının geliştirilebilmesi ve uygulanması adına gerekli iyileştirmeleri gözden geçirerek ve sürdürülebilmesi için gerekli kaynakları kapsar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi oluşturulurken öncelikle bir politika oluşturulmalıdır. Bu politika; Planlama, Uygulama ve Çalıştırma, Kontrol ve Düzeltici Faaliyetleri kapsamalıdır. Ayrıca yönetimin gözden geçirilerek sürekliliği

sağlanmalı ve iyileştirme faaliyetlerinde bulunulmalıdır. Bir İSG yönetim sistemi bu temel unsurlar üzerine kurulmalıdır.

OHSAS 18001 İSG Yönetim Sisteminin işletmelere birtakım yararlar sağlamaktadır. Öncelikle Resmi makamlar karşısında İSG alanındaki gereksinimlerin yerine getirildiğinin bir kanıtıdır. Bu şekilde işyeri oluşturduğu yönetim sistemini belgelendirmiş olur. Ayrıca ISO 9000 ile uyumlu bir sistem olduğundan mevcut kalite sisteminin de içinde olduğu bir sistem haline gelmektedir. İhracatta Avrupa Birliği ülkelerinin engellemelerini önleyici bir unsur olduğu ayrıca bilinmektedir. Bu durum rakiplere karşı bir üstünlük sağlamaktadır.

Bu sistemin iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması için yerine getirilmesi gereken unsurları içermektedir. Sistemin uygulanması durumunda tehlikeler önceden tespit edilerek önlenmesi sağlanır. Bu durum çalışanların memnuniyetini arttırarak verimliliğe katkı sağlar. Ayrıca işyeri açısından bir prestij olduğu da bilinmektedir. Bu yönetim sisteminin sürekliliği kaza ve hastalıkların maliyetini en düşük seviyede tutar. Böylece verimlilik ile birlikte bir karlılık da sağlamaktadır.

Bu sistem Türkiye’de 2001 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Ülkemizde OHSAS 18001 yönetim sistemi, TS 18001 olarak adlandırılan bir sistem şeklinde uygulanmaktadır. Bu sistem bir İş Sağlığı ve Güvenliği sisteminin kurulması, uygulanması ve sürekliliğinin sağlanması gerektiğini belirtmektedir. Bu sistemin yapılması düşünülen kuruluşun faaliyetleri göz önünde bulundurularak, İş Sağlığı ve Güvenliği risklerine maruz kalabilecek personelin risklerini yok ederek veya aza indirerek oluşturulması gerektiği belirtilmiştir. Bu standardın nasıl olması gerektiği ve uygunluğunun kabulü için gerekenler de ayrıca belirtilmiştir. Bahsi geçen kuruluşun belirtilen İş Sağlığı ve Güvenliği politikasına uyması gerektiği de belirtilmektedir.

Günümüzde uluslararası piyasalarda faaliyetleri bulunan büyük işletmelerin OHSAS 18001’e daha fazla istekli olduğu gözlemlenmiştir. Bu sistemin firmaların sosyal sorumluluklarını yerine getirdiğini belgeleyen bir belge olması nedeniyle önem kazandığı bilinmektedir. Bu nedenle tüketiciler üzerinde olumlu bir firma imajı bırakmaktadır. Böylece firmanın piyasalara girişini kolay olmakta ve pazar payları artmaktadır.

4.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ VE ÜLKE UYGULAMALARI

Ülkelerin sanayileşme ve teknolojik durumların kalkınmayı etkilediği bilinmektedir. Özellikle sanayileşmede gelişim gösteren ve teknolojiyi takip edebilen ülkelerin ekonomik rekabet gücünün de gelişmesi söz konusudur. Bu bağlamda çalışanların sağlık ve güvenlik kapsamında bir çalışma ortamının, bu ülkelerde görülmesi hiç de şaşırtıcı olmamaktadır. Bu konu kapsamında gerçekleştirilen başarılar çağdaş ve uygar toplumların en belirgin özelliklerinden biri olmaktadır (Yılmaz, 2010).

Ülkeler İş Sağlığı ve Güvenliği sistemlerini oluşturabilmek için, sanayi yapıları ve teknolojik gelişme durumları gibi bazı faktörlerin durumunu ele almak zorundadır. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği sağlayıcıları olan profesyoneller oluşturulan sistem kapsamına ve söz konusu ülkenin misyonu çerçevesinde görevini gerçekleştirebilmektedirler. Bu amaç ile ülkemizdeki yapının ve uygulamaların kıyaslanması sebebiyle bazı incelemeler yapılması amaçlanmaktadır. Ülkelerin harici hizmet vermesi amaçlanan İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerine temel oluşturan 99/331 numaralı düzenleme ülkemizde ancak 1992 yılında uygulanması sağlanabilmiştir. Aynı uygulama İngiltere, Hollanda ve Yunanistan'da 1989 yılından önce yasalaştırılması sağlanmıştır. (AFJournal of Safety Research, 2013).

4.1. Almanya

Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında, ilk kez iş kazalarını önlemeyi amaçlayan ve bunun sağlanması adına ihtiyaç duyulan unsurların yer aldığı yasaları çıkaran ilk devlettir. Ayrıca diğer ülkelere örnek teşkil ederek İş Sağlığı ve Güvenliği'ne büyük katkı sağlamıştır. Avrupa ülkelerinin büyük çoğunluğu kendi mevzuatlarını oluşturarak İş Sağlığı ve Güvenliği konularını ele alırken, Almanya sosyal güvenlik sistemi çerçevesinden çıkmamıştır. Dünyada öncü olmasının nedeni, önceki konularda da bahsettiğimiz üzere ekonomisinin hızlı gelişmesi olmuştur. Bu gelişim, kentlerdeki istihdamın hızla artmasına neden olmuştur. Hızla artış gösteren istihdam beraberinde çalışanların kötü şartlarda çalışmaya mahkum olmasıdır. Kötü çalışma şartlarının ve işçi haklarının doğurduğu olumsuzluklar bir düzenlemenin ihtiyaç duyulmasını sağlamıştır. Bu sebep ile Alman sosyal güvenlik sisteminin temelleri atılmıştır. Bu sistemin önemli bir bölümünü İş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması amacıyla; iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası, sigortanın yasal kapsamı ve yapısal iyileştirmeler adına yapılması gerekenler oluşturmaktadır. Ayrıca Almanya'da bu bağlamda bir kanun da çıkarılmıştır. Bu

kanun ASIG (Arbeitssicherheitsgesetz=ASIG) kanunudur. İş Sağlığı ve Güvenliği'ni oluşturmayı ve devamlılığını sağlamayı hedefleyen bu kanun 12.12.1973 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. Kanun bir çok bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler içerisinde yer alan 4. bölüm İş Sağlığı ve Güvenliği yapısını içeren ve işçilerin katkıları doğrultusunda ilgili iyileştirici çalışmaların yapıldığı kanundur. Ayrıca söz konusu maddede Çalışma Konseyi'nin bilgilendirilmesi gerektiği, bunu sağlayacak olanların işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları olduğu, İş Güvenliği Sağlayıcılarının Konsey'in onayı ile görevlendirilebileceği, Doktorların, Uzmanların ve Diğer Hizmet Sağlayıcılarının atanması ve görevden alınması sırasında Konsey'e danışılması gerektiği ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili kurulların ve hükümlerin yer aldığı bir kılavuzdur.

Almanya'nın İş Kanunu olan ASIG kapsamında "İGU" daha üst bir terim olarak yer almaktadır. Bu terim iş güvenliği mühendisi, iş güvenliği teknisyeni ve iş güvenliği ustası gibi kavramları kapsamaktadır. İş Güvenliği alanındaki yeterliliklerinin belirtilmesi amacıyla belirli yetkinlik dereceleri bulunan yetiştirilmiş personellerdir. Bu çalışanların, söz konusu mevzuat kapsamında "İş Güvenliği Uzmanı" na yönelik herhangi bir açıklama bulunmamaktadır. Mevzuat kapsamında mühendis ünvanına alma hakkına sahip olan ve kendisine verilecek iş güvenliği görevlerini uygulayabilmek adına uzmanlık yetki belgesine sahip kişilerin "iş güvenliği mühendisi" olduğu belirtilmektedir.

ASIG yasasında söz konusu personelin sahip olması gereken bilgilere de yer verilmektedir. Bu kanunda iş güvenliği teknikeri'nin ilgili kursa katılımı ve takibini sağlayarak başarılı bir şekilde bitirmesi sonucunda bu yetkiye sahip olabileceği belirtilmektedir. Yasa kapsamında iş güvenliği mühendisi olarak görevlendirilecek personelin ise uzmanlık belgesine en az iki yıl bir fiil çalışması durumunda hak edebileceği belirtilmektedir. Ayrıca işletmenin koşullarına ve personel sayısına göre, işverenin hangi yetkinlik kademesinde kaç personeli görevlendirmesi gerektiğinin belirlendiği bir kanundur. İşletmenin faaliyeti, büyüklüğü ve çalıştırdığı personel sayısına göre farklı yetkileri bulunan güvenlik uzmanlarının aynı işletmede görev yapmaları ihtiyacı da söz konusu olabilir (Demircioğlu, 2007).

Almanya İş Kanunu ASIG'e göre işverenin iş güvenliğini sağlamak adına gerekli ortamın sağlanması ve ilgili konuda önleyici tedbirlerin sağlanması ile mükelleftir. Ayrıca ihtiyaç duyulan gerekli yetki derecesindeki personelin görevlendirilmesi de işverenin sorumluluğundadır. Yasanın kapsam ve içeriğindeki

ilgili hükümler doğrultusunda uygulanması gerekenlerin uygulama zamanı ve gerekliliği işveren tarafından karar verilmesi gerekmektedir (Heper, 1993).

İş Sağlığı ve Güvenliği yönetmelikleri işçinin faaliyet göstermekte olduğu iş yerlerinin, faaliyet alanı ve işletmedeki çalışan işçi sayısına göre, asgari çalıştırılma süresinin tespit edilmesini sağlamaktadır. Ayrıca İş Koruma Dairesi'nin onayı ile işletmenin kaza ve sağlık risk ortalamasındaki değişikliğe göre çalıştırılma süresi arttırılmakta ya da azaltılmaktadır. Kanun kapsamında tablolar vasıtasıyla işletmeler guruplandırılmış ve uzmanların işçi başına vermesi gereken hizmet süreleri tespit edilmiştir (HSE, 2010).

İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Sağlık Güvenlik riskleri, iş yerlerinde iş kazası yaşanma sıklığı ve faaliyet alanına haiz risklerin, işletme çeşidine göre incelenmesidir. Ayrıca işletmelerdeki tecrübeli işçi sayısındaki artış iş güvenliğine olan ihtiyacı azaltmaktadır. İş Güvenliği Uzmanı ihtiyacını belirleyen bir diğer unsur da örgütlenme yapısıdır. Ayrıca işletmelerin büyüklüğü de önem arz etmektedir. Almanya'da 1980'li yıllara kadar 30 işçiden az işçi çalıştıran işyerleri küçük işletme olarak nitelendirilmiştir. Almanya kanunları ve yasaları kapsamında küçük işletmeler diye tabir ettiğimiz işletmeler uygulama alanının dışında olması uygun görülmüştür. Bu sorunun çözülebilmesi için Almanya İçişleri Bakanlığı tarafından bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Yeni düzenlemede işletme ayırt etmeksizin bütün işletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği açısından gerekli hizmeti sağlamak ile yükümlü olması sağlanmıştır. Fakat bu durumu uygun bulmayan bazı kesimler tarafından İş Kazası Önleme Yönetmeliği çıkarılmış ve belirli koşulların sağlanması durumunda İş Koruma Dairesi tarafından verilecek onay ile mecburiyetin ortadan kaldırılacağı (Türe, 2004).

Almanya İş Kanunu ve bu çerçevede yürürlüğe konulan yönetmeliklerde İş Sağlığı ve Güvenliği'nin önlenebilmesi adına uygulanabilecek üç yöntem bulunduğu belirtilmektedir. İşveren gerekli uygulamaların yapılabilmesi adına birini tercih etmelidir. Tercihler arasında İş Güvenliği Uzmanının işletme bünyesinde istihdam edilebileceği yer almaktadır. Diğer bir tercih ise işverenin serbest faaliyette bulunan bir İş Güvenliği Uzmanı ile sözleşme yaparak hizmet almasıdır. Yapılan bu sözleşme hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilmekte ve sözleşme kapsamında uzman işletmeye ait bütün sorumluluğun kendinde olduğunu belirtmektedir. Son olarak söz konusu hizmetin, bu konuda danışmanlık yapan ve hizmet veren birimler tarafından sağlanması yer almaktadır. Bu birimler ile imzalanan sözleşme danışmanlık

sözleşmesi olarak ele alınmaktadır. Sözleşme yapılan hizmet birimi tarafından, iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulabilmesi adına gerekli uzmanları görevlendirmek suretiyle sözleşme yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekir (Demircioğlu, 2007).

Geleneksel bir şekilde ele aldığımızda Almanya’da iş güvenliği; yapılan faaliyetlerde işçilerin yaşamsal risk ve sağlık risklerinin oluşturabileceği olumsuzlukların ortadan kaldırılarak işçinin korunması durumudur. Günümüzde işçinin çalışma koşulları ve oluşabilecek risklerden korunmasının yanında gerçekleştirilen faaliyetlerden dolayı ergonomik açıdan olası yüklerin oluşmasının önlenmesi ve dengelenmesi konuları da yer almaktadır (Demircioğlu, 2006).

4.2. Birleşik Krallık (İngiltere)

İş Sağlığı ve Güvenliği konularında Birleşik Krallık (İngiltere), işverenlerin görevinin işletme tarafından doğabilecek riskleri yönetebileceği ilkesi üzerine oluşturulmaktadır. Bu durum 1974 yılında yayınlanan "İş'te Sağlık ve Güvenlik Kanunu" (Occupational Health and Safety Act at Work) ile daha da belirgin hale gelmesi sağlanmıştır. Bu kanun Avrupa kapsamında benzer yasal değişikliklerin yapılmasını da sağlamıştır. Kanun ile işverenlerin, İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında gerekli yetki ve sorumlulukların düzenlenerek belirlendiği bir kanundur. Kanun oluşturulurken akla yatkınlık ve uygulanabilir olması esas alınarak yapılmıştır. Ayrıca AB Çerçeve Direktifi kapsamında uygulamaya konulan "İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Yönetimi Yönetmelikleri" çıkarılarak 1992 yılında hayata geçirilmesiyle mevzuat kapsamında yer alması sağlanmıştır.

Ayrıca 1999 yılında bir yönetmelik yürürlüğe konulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Yönetmeliği olarak adlandırılan bu yönetmelikte bütün iş sahalarını kapsayan İş Sağlığı ve Güvenliği adına yapılması zorunlu işlerin yer aldığı ve alınması zorunlu olan önlemlerin açıkça belirlendiği bir yönetmeliktir. Yönetmelik'te işyerindeki personelin sayısının beş ya da üzeri olduğu işletmelerin gerekli risk analizlerini yaptırarak değerlendirmesi gerektiği ve bu analizlerin kayıtlarının tutulmasının gerektiği yer almaktadır. Ayrıca yönetmelikte işverenlerin gönüllü katılımı neticesinde İş kazası önleme birimleri ve gerekli organizasyonun sağlanabileceği belirtilmektedir. Devletin görevlerine de yer veren bu yönetmelikte, sağlık ve güvenlik denetiminin devlet tarafından gerçekleştirildiği, denetim sonucunda rehberlik hizmeti kapsamında düzenleyici unsurların ve gerekli tavsiyelerin devlet tarafından verileceği belirtilmektedir. Düzenleyici görevi

kapsamında riskler ve işverenin sorumluluğundaki görevleri belirlerken, işyerindeki personelin ve diğer kişilerin de sağlık ve güvenliğini temin etmektedir (ILO,2001).

Ayrıca bu kanun da İş güvenliği uzmanlarının görev ve yetkileri de belirlenmektedir. İş yerindeki kaza ve hastalıkların nedenlerini bulmak amacıyla ilgili raporlar ve kurul toplantılarında hazırlanan tutanakların incelenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bunlara ek olarak müfettişlerin ve güvenlik temsilcilerinin raporlarını ve istatistiksel verilerini incelemesi gerektiği de yer almaktadır. Söz konusu verilerin incelenmesi sonucunda güvenli çalışma ortamının sağlanması adına gerekli eğitim ve iletişim etkinliklerinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu konuda yol gösterici olması amacıyla Sağlık ve Güvenlik Komisyonu tarafından hazırlanan “Kahverengi Kitapçık” yayınlanmıştır. Bu kitapçık İngiliz mevzuatında yer alan bütün yasa ve yönergelerin yer aldığı bir yayındır. Ayrıca bu konuda işyeri güvenlik kurullarının ve temsilcilerinin oluşturularak işverenler ve sendikaların bir arada çalışması konusunda yasal bir zemin oluşturulmasını sağlamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği adına söz konusu kurulların kurulabilmesi için, sağlık ve güvenlik temsilcilerinin sayısının 2 ve üzeri olması durumunda 3 ay içerisinde çalışanların da görüşlerine başvurularak işyerinde ilan edilmek şartıyla kurulabildiği belirtilmektedir. Kurulların uygulamada olduğu işyerlerinde işveren ve işçi temsilcileri birbirleri ile koordineli olarak çalışmaktadırlar. Kurul yapısı gereği üst yönetimin daha çok söz sahibi olduğu işverenin kuruldaki temsilcilerini seçtiği bir yapı bulunmaktadır. Ayrıca kurul üyeleri arasında sendika ve işçi temsilcileri de yer almaktadır. Kurulu oluşturan üyeler içerisinde yer alan ve işvereni temsil eden üyeler bilgi ve uzmanlığın yanı sıra otoriteyi de temsil etmektedirler. Bu nedenle işveren temsilcilerinin sendika ve işçiler arasından seçilerek görevlendirilen temsilcilerden fazla olmaması önemlidir.

Kurulun görev ve yetkileri arasında iş yerindeki kaza ve hastalıkların sebeplerini araştırmaktır. Bunun için müfettişlerin ve sağlık güvenlik personeli tarafından yapılan sağlık ve güvenlik ile ilgili raporları, kurul toplantısındaki raporları inceleyerek raporların muhafaza edilmesini sağlamaktır. İncelemeler sonucunda personeli sağlık ve güvenlik kapsamında etkileyen unsurları tespit ederek üst yönetime tavsiyelerin yer aldığı bir rapor sunması gerekmektedir. Ayrıca ilgili konulardaki gerekli eğitim ve etkinliklerin belirlenmesinde ve geliştirilmesinde yardımcı olmaları gerekmektedir. Sistemlerin gelişimini takip ederek gerekli istatistik çalışmalarının yapılması da gerekmektedir. İş yerindeki yeni teknolojik

gelişmeler personele tanıtılarak gerekli görevlendirmeler ve önlemler de alınması bu kurulun sorumluluğundadır.

İSG Temsilcilerinin Tespiti kurulun bulunmasına bağlı değildir. Kurulun olmadığı küçük faaliyetlerde bulunan işletmeler de bile çalışanlar tarafından belirlenmektedir. Diğer işletmelerde ise işveren ile belirlenen sendikaların işbirliği sonucunda belirlenmektedir. Ne kadar temsilci görevlendirilmesi gerektiği ise toplam personel sayısı iş yerinin konumu, faaliyet alanı ve büyüklüğü gibi bir takım kriterler sonucu belirlenmektedir (HSE, 2010).

Kuruldaki temsilcilerin görev ve sorumlulukları arasından İş Sağlığı ve güvenliği toplantılarına katılmak en öncelikli görevlerindedir. İşyerindeki şikayetleri ve müfettişlerin tespiti sonucu belirlenen işyerindeki tehlikeler konusunda gerekli bilgileri almaktır. Bu bilgilerde işyerindeki olması muhtemel kazalar ve bunlara neden olabilecek durumlar tespit edilmektedir. Gerekli bilgilendirme ve değerlendirmenin ardından işveren ile görüşerek gerekli eğitimin yapılmasını sağlaması gerekmektedir. Bu görevlerin dışında en önemlilerinden biri de işyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği'nin sağlanabilmesi için gerekli teftiş ve kontrollerin yapılmasını ve ilgili faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için gerekenlerin takibinin sağlanmasıdır. Söz konusu denetimler değişik şekilde yapılabilmektedir. Bu denetimlerin ilki Güvenlik Turları şeklinde yapılan denetimlerdir. Bu denetimler gözlem yerlerinden yapılan denetimlere ek olarak tesis içerisinde aktif olarak personelin gözlem yapmasına dayanmaktadır. Bunun dışında çalışma koşullarındaki herhangi bir değişimi ile faaliyet durumunun takibi ve yapılan değişim etkilerinin incelenmesi durumu yer almaktadır. Ayrıca bir kaza ve hastalık durumunda tekrarının veya şiddetinin önlenmesi adına yapılan denetimler de ihtiyaç halinde yapılması gerekmektedir. Herhangi bir değişikliğin yapılmadan önce belirli bir pilot bölge seçilmesi gidişatın takibi ve uygunluğunun belirlenebilmesi için, uygun alanlarda yapılan denetimler de bu denetimler arasında yer almaktadır. Yapılan değişikliklerin ya da mevcut durumun İş Sağlığı ve Güvenliği açısından eş zamanlı takibi için de, işyerinde güvenlik anketleri yapılması ve incelenmesi de bir diğer denetim şekli olarak belirtilmektedir (HSE, 2010).

4.3. Japonya

Diğer ülkeler gibi Japonya'da 1900'lerin ortalarına doğru sanayi kapsamındaki hızlı gelişim sonucunda ekonomik büyümesinde hızlı olduğu görülmüştür. Bu durum beraberinde endüstriyel kazaların da oluşmasına ve hızla

artmasına neden olmuştur. Özellikle 1950'lerden sonra daha bir ivme kazanan Japon sanayisi ekonominin ve iş kazalarının da beraberinde artmasını sağlamıştır. Ölümcül kazalar bakımında özellikle 1961 yılında 6712 işçinin hayatını kaybettiği tespit edilmiş ve bu durum bir dünya rekoru olarak nitelendirilmiştir. Devletin aldığı önlemler sonucunda gerekli iyileştirmeler yapılmış ve endüstriyel kazaların sayısında ciddi bir azalma görülmüştür. Bu kapsamda "Sağlık, İş ve Gönenc Bakanlığı" kurulmuştur. Bu bakanlık İş İdaresi'nin sorumluluğu altındadır. Bu bakanlığın yönetsel yapısını oluşturan ise beraberinde kurulan İş Standartları Bürosu'dur. Bu büroların sorumluluğu ise Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Bölümü kapsamında gerçekleştirilmesi sağlanmıştır (JIHSA, 2010).

Çıkarılması planlanan 'Endüstriyel Kaza Önleme Örgütlenmesi Yasası'nı uygulayıcı ve denetleyici görevindeki dernekler aşağıda belirtilmektedir.

- Japon Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Derneği (JIHSA)
- Japon İnşaat Güvenliği ve Sağlığı Derneği (JCSHA)
- Japon Kara Taşımacılığı Güvenliği ve Sağlığı Derneği
- Japon Liman Güvenliği ve Sağlığı Derneği
- Japon Orman ve Ahşap İşleri Güvenliği ve Sağlığı Derneği
- Japon Madencilik Güvenliği ve Sağlığı Derneği.

Bu tür kazaların çalışanların hayatını riske atmanın dışında toplumsal kalkınma, üretim süreci ve ekonomik kalkınma gibi sorunlara da neden olduğu tespit edilerek harekete geçilmiştir. Bu amaçla 1972 yılında "Endüstriyel sağlık ve güvenlik" yasaı çıkarılmıştır (JNIOOSH, 2010).

Söz konusu yasa İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında hukuksal bir dayanak olmuştur. İş kazalarının önemli bir oranda azalmasını sağlayan bu yasa, işyerinin hacmi doğrultusunda işyeri hekimi ihtiyacı gerekebileceği ve İş Sağlığı ve Güvenliği personelinin istihdamının tamamen işverenin yetki ve sorumluluğunda olduğunu belirtmiştir. İşyerinde bulundurulması gereken personelin ve iş yeri hekimi istihdamında, 50 ve üzeri personel çalıştıran işletmelerde bir mecburiyet olduğunu belirtmiştir. Ayrıca söz konusu sayının risk gurubu yüksek olan işyerlerinde azami 500 personel olması gerektiği, 1000 işçi çalıştıran işyerlerinin ise tam zamanlı olarak hizmet alması gerektiğini vurgulamıştır (HSE, 2010).

Japon mevzuatının etkinlik derecesine göre sıralanmasında ilk olarak "Kanunlar" yer almaktadır. Ardından "İcra Emirleri", "Kararnameler" diğer adıyla yönetmelikler ve son olarak "İlkeler ve Rehberler" yer almaktadır. Söz konusu

mevzuatta “İlkeler ve Rehberler” kısmında risk analizi yapılması hususunda gerekli düzenlemeler yer almaktadır. Kanun kapsamında maddeler şeklinde listelenen “Diğer Örgütler” kısmında “Balıkçı Teknesi ve Su Ürünleri Yetiştiriciliği” ne yönelik mevzuatlar incelenmiş ancak bir sonuç elde edilememiştir.

4.4. Avusturya

Avusturya İş Sağlığı ve Güvenliği konusu kapsamında ilk yasayı 1995 tarihinde oluşturmuş ve yürürlüğe koymuştur. Bu mevzuatta bazı ülkelerin mevzuatlarının aksine; İş Güvenliği Uzmanlığı tanımı yer almaktadır. Bu tanım Almanya mevzuatındaki gibi, bir üst kısımda ele alınmaktadır. İş ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca gerekli şartların sağlandığını ve uzmanlık yapabileceğini gösteren bir belge sahibi olmasının zorunlu olduğunu belirtmektedir. İlgili yasa da ayrıca diğer ülkelerin yasalarında olduğu gibi İş Güvenliği Uzmanı bulundurmasının bir zorunluluk arz ettiği vurgulanmaktadır. Bu ihtiyacın yerine getirilebilmesi İş Güvenliği Uzmanı istihdamı ile ya da serbest olarak faaliyet gösteren bir İş Güvenliği Uzmanı tarafından verilecek hizmet ile gerçekleştirilebilmektedir. Ayrıca “Güvenlik Tekniği Merkezi” olarak adlandırılan merkezler tarafından da bu hizmet dışarıdan alınabilmektedir. İşveren İş Güvenliği Sağlayıcılarına ihtiyaç duydukları yardımcı personel, donanım, alan, araç gereçleri sağlamak ile mükelleftir. Söz konusu yasa, işletmelerdeki personel sayısının en fazla 25 olması durumunda bu hizmetin gerekli eğitimi alan ve söz konusu belgelere sahip olan işverenler tarafından yapılabileceğini de belirtmektedir. Bu işverenler risklerin önenebildiğini kanıtladığı sürece görevlerini yerine getirebilmektedirler. Küçük işletmeler olarak nitelendirilen, personel sayısının 6-10 arasında olduğu işletmelerde ise; yılda iki kez İş Güvenliği Uzmanının, İşyeri Hekiminin ve İşçilerin toplanmasının yeterli olacağını öngörmektedir. Bu toplantılarda işletmenin devamlılığını etkileyici durumlar, tatil ve hastalık gibi faktörler dışında tüm işçilerin katılımı işverenin sorumluluğundadır. Bir işyerinde en fazla 5 işçi istihdamı söz konusu olan daha ufak işletmelerin gerekli İş Güvenliği Hizmeti'nin alınabilmesi için dışarıdan bir İş Güvenliği Uzmanı tarafından yapılan bir toplantının yeterli olabileceğini belirtmiştir (HSE, 2010).

Bu yasa İş Güvenliğinin sağlayıcısı olan uzmanların, İstihdam edilen personelin sağlığı ve vücut bütünlüğünün korunabilmesi için gereken her türlü önlemin alınması ve uygulanması konusunda uzmanları sorumlu tutmaktadır. Çalışanların fizyolojik ve psikolojik durumlarının yanında ergonomik ve hijyen sorunlarını da inceleyerek ihtiyaç duyulan araç ve gereçlerin yanında gerekli kişisel

koruyucu donanımlarında tespit edilmesi uzmanların sorumluluğundadır. Ayrıca iş kazası ve olası sorunların önlenmesi adına olası tehlike ve risklerin tespit edilerek iş yerinin gerekli şekilde planlanmasının yapılması için ihtiyaç duyulan danışmanlık hizmetinin verilmesi gerektiği de belirtilmiştir.

İlgili yönetmelik doğrultusunda alınan önlemlerin işyerinde uygulanmasını sağlamak, gerekli eğitimlerin işçilere verilerek acil durum önlemlerinin yapılandırılması ve tatbikatını gerçekleştirmek ile mükelleftir. İş Güvenliği Yasası'nda ayrıca İş Güvenliği Uzmanı'nın yetki ve görevlerinin yanında çalışma süreleri de açıklanmaktadır. Bir işletmede 150 işçiden fazla 1000 işçiden az çalışan sayısına sahip olması durumunda işçi sayısı kadar aynı saat karşılığı hizmet vermelidir. 1000 ve üzeri personele sahip işyerlerinde ise çalışma süreleri bir takvim yılında 1048 saatten az olmamalıdır (Yılmaz, 2010).

4.5. İsviçre

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda Almanya ve Avusturya ülkelerinde bulunan bir yasanın aksine İsviçre'de yasa kapsamında oluşturulmuş tüzükler ile iş güvenliği sağlanmaktadır. Bu konu ile ilişkilendirilebilen yasaların hükümleri doğrultusunda oluşturulan tüzükler İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki hukuksal dayanakları oluşturmaktadır. Bu tüzük "İsviçre İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Tüzüğü" olarak adlandırılmaktadır. Almanya yasalarında olduğu gibi İş Güvenliği Uzmanı kavramı bir üst terim olarak ele alınmaktadır. İş güvenliği uzmanının; uzman olacak kişinin gerekli şartları yerine getiren işyeri hekimleri, iş hijyenistleri, güvenlik mühendisleri ve iş güvenliği teknikerleri olarak nitelendirmektedir. İş Güvenliği Uzmanı terimi; İşyeri hekimi, iş hijyenistleri, güvenlik mühendisleri ve iş güvenliği teknik elemanlarının hepsine verilen genel bir kavram olmuştur. İş Güvenliği Uzmanı olunabilmesi için gerekli şartların yer aldığı "İsviçre İş Güvenliği Uzmanlarının Yeterlilikleri Hakkında Tüzü" kapsamında ilgili maddede açıkça belirtilmektedir. Söz konusu maddede; İsviçre Üniversitelerinin ya da teknik meslek yüksek okullarının teknik veya doğal bilimi fakültelerinden mezun olmaları gerekmektedir. Mezun olduktan sonra en az iki yıl olmak koşuluyla mesleklerini icra ederek belgelenmeleri gerekmektedir. Ardından iş güvenliği alanında mesleki yeterlilik eğitimlerine katılarak eğitimi tamamlamaları ve "iş güvenliği mühendisi" belgesine sahip olmaları gerekmektedir. Söz konusu şartların yerine getirilmesi durumunda İş Güvenliği Uzmanı olarak görev yapabilecekleri belirtilmektedir.

İsviçre’de İş Güvenliği Hizmeti almak isteyen işverenler ancak İş Güvenliği Uzmanı tarafından bu hizmeti alabilmektedir. Bu hizmetin sağlanabilmesi için, İş güvenliği uzmanının işyeri bünyesinde bir çalışan olması ya da işletme dışından serbest çalışan bir İş Güvenliği Uzmanı ile sözleşme yaparak hizmet alınması ile sağlanabileceği belirtilmektedir. Dışarıdan hizmet alınması durumunda İş Güvenliği Uzmanı ile yapılan sözleşme vekâlet sözleşmesi olmakta, hukuki olarak da bu kişi ile işveren arasında da bir vekâlet ilişkisi bulunmaktadır. Ayrıca İşletmede İş Güvenliği Uzmanı görevlendirilmesi; işyerinde yapılmış olan ilgili istatistiksel araştırmalar ve risk analizleri sonuçları incelenerek iş kazası ve meslek hastalıklarının durumu araştırıldıktan sonra işçi sayısının belirtilmesi sonucunda olmaktadır. Sonuçlar incelenerek İş Güvenliği Uzmanlarına ihtiyaç olup olmadığı, ihtiyaç var ise hangi uzmanların çalıştırılacağı belirlenmektedir (HSE,2010).

İlgili tüzük kapsamında iş güvenliği uzmanlarının görevi işçilerin sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve tehlikeleri belirleyerek incelemektir. İş Sağlığı ve Güvenliği sağlanırken işletmedeki işçiler, bahsi geçen konuda yetki sahibi yöneticilerin yardımları doğrultusunda işverenin de katkılarıyla yapılması gerekmektedir. Ayrıca bu yönergedeki 1996 yılı Ocak ayında yapılan değişiklik ile uzmanların çalışma saatleri de belirtilmiştir. İş Güvenliği Uzmanı işçi sayısına göre görevlendirmesi gerektiği ancak en az 2,25 saat en fazla 15 saat olmak şartıyla düzenleneceği belirtilmektedir. Bu yönerge de işverenin sorumluluklarından da bahsedilmiştir. İşverenin ilgili uygulamalar kapsamında eksikliklerin giderilerek gerekli donanımların temin edilmesi gibi konulara ek olarak işletmedeki iş yönetiminin oluşturulmasını sağlamak ile de sorumlu olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca işverenin işin güvenli bir şekilde yapılabilmesi için çalışanlara gerekli araç ve donanımları temin etmesi, kişiyi koruyucu donanımlarını da vermesi gerekmektedir. İşverenin sorumluluklarının yerine getirilmesinde İş Güvenliği uzmanının da rehber olması ve gerekli desteği vermesi de gerekmektedir (Yılmaz, 2010).

4.6. Yunanistan

Yunanistan da İş sağlığı ve güvenliği’nin oluşumu 1980 yılında ilk temellerinin atılması ile oluşturulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği’nin hukuk kapsamında temelleri ise, 1985 yılında çıkarılan 1568 sayılı “Çalışanların Sağlık ve Güvenliği Kanunu” ile sağlanmıştır. Bu kanun 1987,1988.1994,1996 ve son olarak 2001 yılında yapılan değişiklikler ile güncel kalması sağlanmıştır. Ayrıca 1988 ve 1996 yıllarında söz konusu kanun çerçevesinde kararnamelerin de yürürlüğe

konulması sağlanmıştır. Ayrıca İş sağlığı ve güvenliği kapsamında ilk mevzuatın 2000 yılında yayınlandığı ve 2001 yılında yapılan değişikliklerle uygulamaya konulduğu bilinmektedir. İş Sağlığı ve güvenliğine olan ihtiyaç giderik arttığından çalışanların da korunmasına yönelik kanun ihtiyacı da artmaktadır.

Bu nedenle ülkenin kanun, yönetmelik kararname ve kararlarında yüzden fazla değişiklik de bu dönemde gerçekleştirilmiştir. Yasa İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında “Temel Yasa” olarak benimsenmiş ve uygulanması sağlanmıştır (Yılmaz,2010).

Diğer ülkelerin aksine Yunanistan’daki söz konusu yasa İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanının tanımını yapmış fakat uzman olacak kişilerin niteliklerinin yer aldığı bir bölüme yer verilmemiştir. İş Güvenliği Uzmanı yerine, İş Güvenliği Teknik Elemanı kavramı kullanılması uygun görülmüştür. Söz konusu yasada bu çalışanların tanımı; teknik üniversite ya da yüksekokul mezunu olan, Mühendisler Odası tarafından verilen diploması ile yeterliliğini kanıtlayabilen, eğitim durumuna göre iki ile sekiz yıl arasında mesleki görevini icra ederek tecrübe kazanan kişilerin “İş Güvenliği Teknik Elemanı” olarak çalışabileceği belirtilmiştir. Ayrıca yasada İşyeri Hekimi’nin ve İş Güvenliği Teknik Personeli’nin 50 ve üzeri çalışana sahip işyerlerinde görevlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu görevlendirmenin yapılabilmesi için; İş Güvenliği Teknik Elemanı’nın şirket bünyesinde bir çalışan olarak görevini yerine getirebileceği ya da dışarıdan ilgili kurum veya kuruluşlar tarafından yapılan danışmanlık sözleşmesi ile de bu hizmetin alınabilmesi söz konusudur.

Bu yasada iş güvenliğini sağlamak ile görevlendirilen personelin görev ve sorumlulukları da yer almaktadır. Bu sorumluluklar arasında işyerinin sağlık ve iş güvenliğinin sağlanması adına gerekli her türlü danışmanlığın yapılması yer almaktadır. Ayrıca her işletmenin ilgili bakanlık tarafından verilen “işyeri defteri” olarak adlandırılan, bakanlık müfettişlerinin teftiş sırasında kontrol ettiği bir defter bulunmaktadır. İş Güvenliği Teknik Personeli bu deftere işletme güvenliğine ilişkin tavsiyeleri yazılı bir şekilde belirtmek ile görevlidir. İş Güvenliği Teknik Personeli İş Güvenliği adına yaptığı bütün denetlemeleri bağımsız bir şekilde gerçekleştirme hakkına sahiptir. Bu nedenle işverenin vereceği talimatlar teknik personeli ilgilendirmemektedir. İşveren bu sebep ile teknik personelin işine son veremez. İş güvenliği konusunda işveren ile anlaşmazlık yaşayan teknik personel “Bağımsızlık İlkesi” doğrultusunda gerekli savunmasını yapabilir. Bağımsızlık İlkesinde

personelin sözleşme ile sahip olduğu görev ve yetkileri belirtilmektedir. Mevzuat kapsamında İş Güvenliği Teknik Personeli ve İşyeri Hekimi'nin çalışma süreleri; işyerinde istihdam edilen personel sayısının 20 den az olan yerlerde en az 25 saat olması gerektiği belirtilmiştir.

Ayrıca personel sayısının 20 den fazla ve 50 den az olduğu işletmelerde söz konusu sayının 50 saatten az olmaması, 50 ve üzeri olduğunda ise en az 75 saat hizmet verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Yasa kapsamında ayrıca İstihdam ettiği işçi sayısı 50 den az olan işyerlerinin ise İş Güvenliğinin Sağlanması görevinin işveren tarafından yapılabileceği, işverenin uygun görmesi halinde bir veya daha fazla işçiyi bu görev kapsamında görevlendirebilmesi söz konusudur. Fakat bu işçilere İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda gerekli eğitimleri aldirmek koşulu ile görev yaptırmasının önemi belirtilmiştir (HSE,2010).

4.7. Danimarka

Danimarka çalışma ve işçi istihdamları konusunda kendi içerisinde bir yapılanmaya giderek Danimarka Çalışma Bakanlığı'nı kurmuştur. Söz konusu bakanlık konusuna göre pek çok devlet kuruluşuna yetki ve sorumluluk vermektedir. Bu kuruluşlar devletin belirlediği hedef ve amaçlar doğrultusunda faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Bunlar içerisinde yer alan, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili konuları inceleyen bakanlık, Danimarka Çalışma Hayatı İdaresi'dir. İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetlerinin belirlenmesi adına 1973 yılında "Danimarka Çalışma Hayatı Kanunu" çıkarılmıştır. Kanun çıkarıldığı tarihten itibaren pek çok düzenleme ve değişikliğe uğramıştır. En son kapsamlı değişiklik 18 Mart 2005'te gerçekleştirilmiştir. Söz konusu kanun, çalışma piyasası ile işbirliği içerisinde güncelleştirilmekte ve iyileştirilmektedir. Danimarka Çalışma Hayatı Kanunu çalışma çevresine dair usul ve esasların yer aldığı, uygulanması zorunlu olan yükümlülükleri içeren bir rehber niteliğindedir. Bunun yanında çalışma hayatının iç kontrolünün sağlanması amacıyla 18 Mart 2005 tarihinde 268 sayılı bir kanun yürürlüğe konulmuştur. Bu kanun da değişikliğe uğrayarak 27 Ocak 2011 tarihinde çıkarılan 57. Kanun olarak uygulamaya konulmuştur. Bu kanun yalnız çalışanları değil aynı zamanda üreticileri, ithalatçıları ve tasarımcıları da kapsayan bir kanundur.

Çalışma Hayatı Kanunu, çalışanların yanı sıra, üreticiler, ithalatçıları ve tasarımcılara yönelik hükümler içeren genel bir düzenlemedir. Kanun, kendi adına çalışanları da kapsamaktadır. İSG yönetimi zorunludur ve esasları temel İSG Stratejisinde tanımlanmıştır. Sosyal diyalog, katılımcı yapı, çalışanlara daha güçlü

bir şekilde katılım hakkı verilmesi, geribildirim mekanizması, iç denetim ile işleyen öğrenme dön- güsü ve sürekli iyileşme bu esaslar arasında yer almaktadır. Bu hükümler, sistematik çalışma hayatı yö- netimi adı altında yeniden düzenlenmiştir

Kanun kapsamında ayrıca gelir ve dahili hizmetler, sektörel hizmetler ve bölgesel hizmetler olmak üzere üç farklı yapının da bulunduğu belirtilmektedir. Mevzuatın iş sağlığı hizmetlerinin gerçekleştirilmesinin şart koşulduğu sektörlerin, istihdam edilen işçi başına yılda 0,6 saat olması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca bu servislerin amacının iş kazalarının tespiti, iş çevresinden kaynaklanabilecek kazaların önlenmesi ve işçilerin çalışma ortamındaki fiziksel ve psikolojik hallerinin devamlılığının sağlanması olduğu belirtilmiştir (İSG RAPORU, 2010).

4.8. İspanya

İspanya’da İş sağlığı ve güvenliği alanında gerekli düzenlemeler, İş ve Göç Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nu 10 Kasım 1995 tarihinde yayınlamıştır. Kanunun yürürlüğe girmesi 1996 yılının şubat ayına kadar sürmüştür. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki yetki sahibi kuruluşlar “İşteki Risklerin Önlenmesi Kanunu” kapsamında yer almaktadır. Söz konusu kamu idareleri, Devlet Genel İdaresi ile işbirliği içerisinde faaliyet göstermektedir. Ayrıca bu kanun görevdeki kamu kuruluşlarının çalışma sistemini ve yapısını da içermektedir.

1995 yılından itibaren İspanya’nın söz konusu konulardaki koruyucu ve önleyici hizmetleri; dahili, harici ve ortak hizmet modelleri şeklinde gerçekleştirilmektedir. Risk gurubu yüksek olarak nitelendirilen işletmelerde, çalışan sayısının 250 den fazla olması durumunda işletmelerin bünyesinde; işyeri hekimi, iş güvenliği, iş hijyeni ve son olarak ergonomi konularında en az iki servisin oluşturulması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca bir İşletmede 500 den fazla işçi istihdamı söz konusu olduğunda yine bu durum geçerlidir. İş güvenliğinin sağlanabilmesi adına, 6 işçiden daha az istihdama sahip küçük işletmeler haricinde diğer bütün işletmeler, kendi bünyelerinde gerekli uzmanlara sahip olmaması halinde işletme dışından ihtiyaca göre birden fazla dış servisin görevlendirmesi ile bu hizmeti alabilmektedir. Bu servislerin işletmede görevlendirilebilmesi için ilgili bakanlıklar tarafından gerekli yetkilere sahip olması ve bünyesinde yetkili personeller ile hizmet vermesi gerekmektedir (NLJSR, 2002).

Dış servisler olarak adlandırdığımız işletmenin güvenliğini işyeri dışından sağlayan yapıların bünyesinde; işyeri hekimi, iş güvenliği, iş hijyeni, ergonomi ve

sosyal psikoloji olmak üzere dört uzmanlık alanları kapsamında gerekli yetki ve belgelere sahip uzmanların her birinden bulundurulması gerekmektedir. Uzmanların gerçekleştirebilecekleri görevleri ve yetki alanları “Royal Kanunu 39/97” de açık bir şekilde belirtmektedir. Bu kanun ayrıca işletmelerin kendi bünyelerinde servis kurmaları gerektiğinde yapılması gerekenleri belirterek, eksik olan uzmanlığın dış hizmet birimlerinden nasıl temin edileceğine de yer vermektedir. İşletme dışından hizmet alınması durumunda söz konusu hizmetlerin farklı servisler tarafından sağlanmasının daha uygun olacağını, servislerin işbirliğinin önemini ve bu şekilde daha iyi sonuç alınabileceğinden de söz etmektedir (NLJSR, 2002).

4.9. Finlandiya

Finlandiya'nın iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki ilk yasası 1989 yılında oluşturulmuştur. Ülkedeki endüstrileşme faaliyetlerinin hız kazanmasıyla iş sağlığı ve güvenliği sektörüne de ihtiyaç artmış ve gerekli hizmetlerin verilebilmesi adına alt yapının gelişimi başlamıştır. Söz konusu gelişim için “İş Sağlığı Hizmetleri Gelişimi Ulusal Programı” oluşturulmuş ve 1989 yılında parlamentoya sunulmuştur. Söz konusu yasa kapsamında yapılan 1997 yılındaki değerlendirmelerde, iş sağlığı konusunda başarı sağlandığı belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının 2001 yılında yapılan köklü değişiklik ile yeni yasal hükümler kabul edilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği konuları; güvenlik ve sağlık konuları olmak üzere iki kısımda incelenmektedir. İşletme kapsamında güvenlik konuları işçi ve işverenlerce yapılırken, Sağlık ile ilgili konular, sağlık servislerince sağlanmaktadır. Söz konusu sağlık ile ilgili servislerin zorunlu olması gerektiği 1989 kanunu tarafından belirlenmiştir. Finlandiya'daki servisler; işletme kapsamındaki servisler, işletme dışındaki servisler, özel servis ve belediyeye ait kamu servisleri, şirketteki dahili servisler olmak üzere dört şekilde yapılanan 1000'in üzerinde servis bulunmaktadır. İşletmenin yapısı küçük ve orta ölçekli olanlar belediye tarafından hizmet alabilmektedir. Büyük işletmelerde ise bu durum kendi bünyelerinde kurulan servislerce sağlanmaktadır. Söz konusu servislerin harcamalarına sosyal güvenlik en fazla %60 kadarını karşılayabilmekte ve denetimi ise işveren tarafından yapılmaktadır. İşverenler, işletme içerisinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak zorundadır. Bu durumun sağlanabilmesi için işletme içerisinde servis kurulması ile gerçekleştirilebileceği gibi dışardan hizmet alarak da sağlanabileceği İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası 1383 sayı ve 2001 tarihli yasa içerisinde işverenin görev ve sorumlulukları kapsamında belirtilmiştir. (İSG RAPORU, 2010).

Bahsi geçen servislerde pek çok sayıda hemşire, doktor, psikolog, fizyoterapist, iş sağlığı ve güvenliği ve ilgili uzmanların çalıştığı belirtilmektedir. Ayrıca bu uzmanların yeterliliğinin sağlanabilmesi adına üç yılda bir en az bir kez eğitim almaları gerektiği yer almaktadır. Finlandiya’da tehlike ve risk çalışmalarının yürütüldüğü gerekli araştırmaların ve çalışmaların yapıldığı bir kuruluş bulunmaktadır. Bu kuruluş Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü (FIOH) olarak adlandırılmaktadır. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında bir talebi olduğunda FIOH verebildiği çok sayıda hizmet içerisinden, talebin karşılanması adına gerekli uzmanları görevlendirebilmektedir. Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü; sağlık servisleri, toksikoloji, psikoloji, tıp ve güvenlik uzmanları tarafından ihtiyaç duyulan hizmetin alınmasını sağlayabilen Finlandiya’da 6 bölge ofisi bulunan bir yapıya sahiptir (İSG RAPORU, 2010; Health At Work, 2009).

4.10. Fransa

Fransa’da İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda çıkarılan ilk yasa, dünyadaki gelişmeler konumuzda da bahsettiğimiz, 19. yy da madencilere yönelik çıkarılan yasadır. Ardından 1945 yılında çıkarılan Sosyal Güvenlik Yasası kapsamında, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulması zorunluluğu ve işçilerin sağlığının önemsenmesi gerektiği vurgulanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında 1989 yılında çıkarılan Avrupa Çerçeve Direktifi’ nin ardından 1991 yılında Fransa bir yasa çıkartmıştır. Bu yasa faaliyet gösteren işyerlerinde gerekli önlemlerin alınmasının önemini, bunun için risk değerlendirmesi yapılması gerektiğini vurgulamıştır. İşyerlerinde çalışan işçilerin gerekli eğitimleri alması gerektiği belirtilerek İş Sağlığı ve Güvenliği hizmeti alma yükümlülüğünün işverende olduğunu belirtmiştir.

Genel olarak Fransa’da, İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının önleme amacı üzerine bir yapının oluşturulduğu, bu amaçla birçok yükümlülüğün bulunduğu bilinmektedir. Söz konusu yükümlülükler sağlığın korunması konusunda muhtemel risklerin ve zararlı etkilerin tespit edilerek giderilmesine yardımcı uygulamaların işveren tarafından yapılmasına dayanmaktadır. Çalışanların sağlığını etkileyecek faktörler işyerindeki koşulların, çalışma çevresinin durumunu, sağlık riskleri ve çalışanların iş yükü gibi çok geniş bir kapsamda ele alınmıştır. Bu yüzden Fransa’da “hijyen” teriminin yerini “sağlık” terimi almaktadır (TEFILWC,2013).

Sağlık konusunda Fransa’nın göstermiş olduğu hassas tutum, ilk olarak 89/391 sayılı Çerçeve Direktif’te İş Güvenliği konusundaki önleyici servislerin faaliyetlerini ve görevlerini mesleki tıp departmanlarının yapması gerektiği

belirtilerek yasa kapsamında yer alması sağlanmıştır. Ardından 17 Ocak 2002’de kanun kapsamında bir düzenleme yapılarak mesleki tıp servislerinin yeni adının iş sağlığı servisleri olmasına karar verilmiştir. Daha sonra 24 Haziran 2003 tarihinde bir kararname yayınlanarak bütün işletmelerin sağlık ve güvenlik konularının ikisini de bünyesinde barındıran bir yapılanmada bulunmasını zorunlu kılmıştır. Bahsi geçen konulardaki danışmanların genel olarak “mesleki riskleri önleyici müdahiller” kısaca IPRP olarak adlandırılması sağlanmıştır. Söz konusu hizmetler “Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Üst Konseyi (CSPRP)”, “Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı (ANACT)”, “Ulusal Sağlık Sigorta Fonu (CNAM)”, “Bölgesel Sağlık Sigorta Fonu (CRAM)”, “İnşaat ve Bayındırlık İş Sağlığı ve Güvenliği İhtisas Kuruluşu (OPPBTP)”, “Ulusal Araştırma ve Güvenlik Enstitüsü (INRS)” olarak adlandırılan kurumlar veya bu kurumlar tarafından yetkilendirilmiş kişi ya da kurumlar tarafından sağlanabileceği belirtilmektedir.

Ayrıca Fransa’da ilgili stratejiler Çalışma Bakanlığı önderliğinde Sağlık, Çevre, Ulaşım ve Tarım Bakanlıkları ile yapılmaktadır. Ayrıca Çalışma, sosyal Güvenlik ve İçerme Bakanlığı yapılan çalışmalarda kamu ile sosyal taraflar arasında bir köprü konumundadır. Görüşmelerin birliktelik içerisinde yapılmasını ve söz konusu stratejinin hazırlanması ile görevlidir. Ülkenin teftiş mekanizması ise Çalışma, Tarım, ve Ulaştırma bakanlıkları ve ilgili bakanlıkların yetkilileri ile gerçekleştirilmektedir. Söz konusu teftişler Çalışma Bakanlığı sorumluluğunda gerçekleştirilebilmektedir (İSG RAPORU, 2010).

4.11. İtalya

İtalya’da ilk olarak 1950 yılında çalışma koşullarına ilişkin bazı uygulamalar kanunlar tarafından belirlenmeye çalışılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında bir standart oluşturulması amaçlanmış ve 1994 yılında bu anlamda bazı cezai sorumluluklar getirilmiştir. Bu şekilde çalışma hayatının teftiş mekanizmaları ile kontrol altına alınmasına olanak sağlamıştır. Ayrıca iş kazalarının “şirket suçu” olarak nitelendirilmesi ve ceza hukukunda ilgili kanunlar ile desteklenmesi sağlanmıştır. Fakat İtalya’nın İş Sağlığı ve Güvenliği alanında servis ve uzmanlardan oluşan bir yapılanması ve istenilen özelliklerin ve şartların yer aldığı ilgili mevzuatta bir düzenlemesi bulunmamaktadır. Bu nedenle 200 personelden daha az işçi çalıştıran şirketler bünyelerinde servis kurmak yerine dışarıdan hizmet almayı tercih etmektedir. Söz konusu servislerin büyük bir çoğunluğu sektörel olarak değil genel olarak hizmet vermekte ve işveren birlikleri tarafından kurulmaktadır. Bir işletmede

200'den fazla istihdam edilen işçinin olması durumunda ise işletmeler bünyelerinde bir iş sağlığı ve güvenliği servisi kurmak zorundadır. Bu servis risk değerlendirmesini gerçekleştirmek ile, koruma tedbirlerini önceden belirlemekle, işçilerin eğitim ve bilgilendirilmesinde rol oynamakta ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm sorularını cevaplamakla yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliği sağlanması amacıyla kurulan servislerin alanlaşması yönünde bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Fakat faaliyet durumuna göre birçok alanda en az bir iş güvenliği uzmanı ve bir hijyenist bulundurulması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca servislerin; İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Hijyeni ve Ergonomi alanlarında gerekli disipline sahip olması gerektiği de belirtilmektedir.

İşverenin yükümlülükleri konusunda ise yalnızca tavsiyeler yer almaktadır. Bu tavsiyeler işyerinde yapılan faaliyetler ve kullanılan maddelerin, işyerinde yapılacak değişikliklerin ve kullanılan maddelerin İş Sağlığı ve Güvenliği açısından sorun teşkil etmemesini amaçlayan tavsiyelerdir. Ayrıca kullanılan makinelerin, teçhizatların bakımı ve saklama koşullarına da yer verilmiştir. İşyerlerinde yapılacak işin planlanmasını ve faaliyetler sırasında ihtiyaç duyulan kişisel koruyucu donanımların tedarik edilerek muhafaza edilmesi, kullanımı ve bakımından yine işveren sorumlu tutulmuştur. Bu tavsiye kararları genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinin mevzuata uygun bir şekilde sürdürülmesini amaçlayan genel kuralları kapsamaktadır (İSG RAPORU, 2010).

4.12. Hollanda

Hollanda'da İş Sağlığı Güvenliği kapsamında çalışanların faaliyette buldukları işler bakımından sağlık ve güvenliklerinin korunması ve devamlılığını İş Kanunu ve Çalışma Koşulları Kanunu sağlamaktadır. Söz konusu iki kanun bütün faaliyet alanlarındaki çalışmaların yasal zeminini belirlemektedir. Ayrıca bazı özel faaliyet alanlarına özgü kanunlar da bulunmaktadır. Bu kanunlara örnek olarak "Sürücülerin Çalışma Saatleri Kanunu" ve "Nükleer Güç Kanunu" gibi kanunları örnek verebiliriz. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuat, kanun ve hükümlerin uygulanmaması durumunda hukuki çerçevede ceza ve yaptırımların uygulanacağı belirtilmiştir.

Hollanda'nın İş Sağlığı ve Güvenliği alanında çıkarılan Güvenlik Kanunu 1934 yılında yürürlüğe konulmuştur. Bu kanun işyerinde istihdam edilen işçilerin sağlık ve güvenliklerine yönelik risklerden korunması amacıyla çıkarılan bir kanundur. Ayrıca Çalışma Koşulları Kanunu'da 1980 yılında büyük bir değişikliğe

uğramıştır. İşçilerin maruz kalabileceği hastalıkların azalması amaçlanarak iş ortamının iyileştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu iyileştirmenin ise İş Güvenliği Servislerinin yardımı ile olabileceği ve bunun büyük küçük demeden bütün işletmelere zorunlu oluşu belirtilmiştir. İşletmede istihdam edilen işçi sayısının 15 ve üzeri olması durumunda önleyici bir uzmanın görevlendirilmesi ve istihdam edilmesi gerekmektedir. Bu amaç ile işverenin dışarıdan hizmet alabileceği gibi işletmenin bünyesinde de bir Mesleki Sağlık Güvenlik Hizmet Birimi kısaca MSGH kurulabileceği de belirtilmiştir. "Mesleki Sağlık Güvenlik Hizmet Birimleri" Hollanda'da kısaca "Arbodienst" olarak adlandırılmaktadır. Bu birimlerde; Endüstriyel ve mesleki hekim, iş hijyeni, iş güvenliği, iş ve organizasyonu alanlarında uzmanlaşmış, gerekli kurum ve kuruluşlar tarafından yetkilendirildiğini belirten belge sahibi kişilerden en az birer kişi bulunması gerekmektedir.

Gerçekleştirilen işin durumuna göre bunlara ek olarak, ergonomi uzmanı, laboratuvar teknisyeni, mesleki hemşire, hekim gibi sertifikalı uzmanların da çalıştırılması söz konusudur. Ayrıca işveren tavsiye niteliği olan ve belirlenen tedbirleri uygulamak veya uygulamamak konusunda serbest bırakılmıştır. İşyeri bünyesinde kurulan birimler sadece o işyerine hizmet verebilmektedir. Ancak işyeri dışında kurulmuş birimler gerekli şartları yerine getirdikleri takdirde birden fazla işyerine hizmet verebilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında bu ülkede çıkarılan yeni yasanın 2007 yılında yürürlüğe konulması ile bazı değişiklikler sağlanmıştır. Bu değişiklikler arasında, Çerçeve Direktif tarafından belirlenen unsurların yerine getirilmesi konusunda daha çok imkan ve seçenek sunulmuştur. Yetki sahibi olan otoriteler yeni yasa kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki hedeflerin yerine getirilebilmesi amacıyla işverenlerin kendi yöntemlerini belirleyerek uygulayabilecek özgürlüğe sahip olmasını da sağlamıştır. (İSG RAPORU, 2010).

4.13. Portekiz

Portekizde İş Sağlığı ve Güvenliğinin sağlanabilmesi için bir kurum oluşturulma gereği duyumuştur. 28 Eylül 2007 tarihinde "Çalışma Koşulları Kurumu", diğer adıyla ACT; 326-B sayılı 2007 tarihli ilgili kanun tarafından oluşturulan bir kararname çerçevesinde kurulmuştur. Ardından 1 Ekim 2007 tarihinde bünyesine "Genel İş Teftiş" kısa adıyla IGT ve "İş Sağlığı ve Güvenliği eski Enstitüsü" olan kısaca ISHST olarak adlandırılan kurumlar dahil edilmiştir. Bu kurumun görevi iş sağlığı güvenliği konuları çerçevesindeki mevzuatların uygulanmasının yanında

çalışma koşullarının belirli bir standart içinde olmasını gerekli durumlarda iyileştirilmesi ve geliştirilmesini sağlamaktır. Ayrıca söz konusu ülkenin hukuk sisteminde “karşılıklı işbirliği ilkesi” yer almaktadır. Bu ilke işçilerin işveren ile olan bağlarını güçlendiren ve sosyal gelişimin oluşturulmasını sağlayan iş birliği niteliğinde bir iyi niyet yükümlülüğüdür. Ayrıca bu yasa işverenin uygun bir çalışma ortamı sağlamak ile sorumlu olduğunu, herhangi bir iş kazası ve meslek hastalığı sonucu gerekli yardımları yapması gerektiğini içeren genel görevlerine de yer vermektedir.

Ülke kapsamında işletmelerin istihdam sayısının 10 işçiden az olması durumunda iş güvenliği, hijyen ve sağlık ile ilgili konularda bu hizmetlerin yerine getirilebilmesi adına yetki sahibi bir kişi ya da işverenin kendisi söz konusu görevi yerine getirebilmektedir. İşletmelerde işçi sayısının 400 den fazla olması durumunda bu hizmet işyeri bünyesinde bir iş sağlığı ve güvenliği hizmet birimi ile yerine getirilebilmektedir. Ayrıca bu durum işletmenin riskli grupta yer alması durumunda istihdam sayısının 30 işçiden fazla olduğu işletmelerde de geçerlidir. Şayet bir işletme, aynı risk grubunda ve aynı sektörde hizmet veren işletmelerin ortalama kaza miktarlarından daha az kaza miktarına sahip ise söz konusu yükümlülüğün hükmü bulunmamaktadır. Portekiz’de dışarıdan İş Sağlığı ve Güvenliği hizmeti almak isteyen işletmelerin 4 seçeneği bulunmaktadır. Bunlardan ilki herhangi bir kar amacı bulunmayan yasal bir kimliğe sahip “associativos” isimli servislerdir. İkinci olarak kooperatif şeklinde bir yapılanmaya sahip olan çalışan gurubunun güvenliği, hijyeni ve sağlığı konularında hizmette bulunan “cooperativos” isimli servislerdir. Gerekli uzmanlığa sahip olan ve belirlenen niteliklere sahip kişi ya da kurumlar da “privados” olarak isimlendirilen hizmet sağlayıcılarındandır. Son olarak Ulusal Sağlık Servisi tarafından bölgesel, merkezi ya da yerel kamu kuruluşları tarafından görevlendiren “convencionados” isimli servisler yer almaktadır. Bu servislerin ISHST, İş Güvenliği, Hijyen ve Sağlık Enstitüsü tarafından söz konusu hizmetleri verebilecek yetkiye sahip olduğunu gösteren ilgili belgelere sahip olmaları gerekmektedir (İSG RAPORU, 2010).

İş Sağlığı ve Güvenliği bakımından incelendiğinde Portekiz’de tek bir mevzuat yoktur. Ayrıca iş güvenliğini sağlayıcı servisler işyerinin hem güvenliğini hem de işçilerin sağlık ve hijyeninden sorumlu tutulmaktadır. Servisler bahsi geçen alanların hepsinde hizmet verebilecekleri gibi bir alanı tercih ederek

özelleşebilecekleri de belirtilmektedir. İş yerindeki faaliyet durumuna göre birden fazla önleyici servisten hizmet alabilecekleri de belirtilmiştir. (İSG RAPORU, 2010).

4.14. Belçika

Belçika'da İş Sağlığı ve Güvenliği tek başına ele alınmamaktadır. Ülkede bu konu iş sağlığı, iş güvenliği, iş hijyeni ve iş refahı olmak üzere geniş bir çerçevede ele alınması uygun görülmüştür. 4 Ağustos 1994 tarihinde çıkarılan bir yasa ile bu konu kapsamında ihtiyaç duyulan kanun altyapısı da oluşturulmuştur. Bu yasa işveren ve işçilerin genel yükümlülüklerinin yer aldığı bir yasa durumundadır. Söz konusu yasada işçilerin refahını sağlayarak gerekli tedbirlerin alınması konusunda işverenlerin sorumlu olduğu ve gerekenleri yapmak ile mükellef olduğu belirtilmektedir. Bu neden ile şirketin durumuna ve faaliyet alanına göre en az bir iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırması gerekmektedir. Buna ek olarak orta ve büyük çapta faaliyet gösteren şirketlerin işçi sağlığının gerçekleştirilebilmesi adına bir iş sağlığı servisi kurması gerekmektedir. Ayrıca işçilerin refahının sağlanmasından sorumlu, iş sağlığı servisi ile gerekli çalışmaları yapabilecek bir kurulun oluşturulması da zorunludur.

İşyerinde çalışan sayısının 50 den fazla olduğu işletmelerde bir kurulun oluşturulması zorunludur. Bu kurul çalışanların iş ortamındaki refahına etki edebilecek unsurların tespit edilmesini ve çözümü için gerekli tavsiyelerin verilmesi konusunda görevlidir. Şayet bir şirket içerisinde birden fazla işyerinin faaliyetleri söz konusu ise bu kural her bir şirket için geçerli olacaktır. Her bir şirket istihdam ettiği personel sayısının 50 ve üzeri olması durumunda her biri ayrı ayrı komite kurmak ile yükümlüdür. Bir iş yerinde istihdam edilen personel sayısı 50 den az olan küçük işletmelerde ise bir güvenlik komitesi kurma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak bu işletmelerde çalışan personelin bir sağlık ve güvenlik komitesine dahil olması zorunlu tutulmaktadır (ÇSGB, 2014).

Ülkede iş sağlığı ve güvenliği çerçevesindeki faaliyetler devletin birden çok organı tarafından yürütülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Diyalogu bünyesinde yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü, işçilerin çalışma ortamlarının denetimini ve ihtiyaç duyulan iyileştirmelerin yapılması konusunda görevlidir. İş sağlığı ve güvenliği konularında iş ortamının denetimini ise iş müfettişleri yapmaktadır. Bunun dışında Çalışma ve Sosyal Danışma Genel Müdürlükleri tarafından işçilerin ücretleri, işçi emeği, organizasyonel yapı, sosyal mevzuat kapsamındaki konular yani işçinin çalışma koşullarının belirlenmesi konularında görev yapmaktadır. Ayrıca Refah

Denetim Müdürlüğü tarafından işçilerin sağlığı, çalışma ergonomisi, işçilerin hijyeni, çalışanların psiko sosyal yönden durumunu gibi işçilerin refahı konusunda ihtiyaç duyulan denetimler gerçekleştirilmektedir (ÇSGB, 2014).

4.15. Çek Cumhuriyeti

Bu ülkede İş Sağlığı ve Güvenliği, 262 sayılı 2006 tarihli İş Kanunu hükümleri kapsamında gerçekleştirilmektedir. Bu kanunda İş Sağlığı ve Güvenliği ana başlık şeklinde yer almaktadır. Ana başlık; Risk Önleme, İş verenin Yükümlülükleri, Çalışanların Hak ve Sorumlulukları gibi alt başlıklar tarafından da desteklenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konularının işverenin sorumluluğunda olduğunu belirten bu kanun, bahsi geçen konuda hizmet alabileceği kurumlara da yer vermektedir. İşverenin iş sağlığı güvenliği hizmetini özel kuruluşlardan ya da İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin kendi bünyesinde istihdamı ile gerçekleştirebileceği de belirtilmektedir. Diğer bir seçenek de iş sağlığı güvenliği konularında eğitim veren üniversitelerden söz konusu hizmetin gerçekleştirilebilecek olmasıdır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında çalışanların hayatına kötü yönde etki edebilecek bir risk olması durumunda, işini terk edebilme ve işten kaçınma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir.

Faaliyette bulunan işçilerin, gerçekleştirdikleri işin niteliğine göre gerekli eğitimleri alması gerektiğini ve bunu sağlayacak kişinin de işveren olduğu belirtilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında bütün işçilerin bilgilendirilmesi gerektiği, eğitim sonunda bilginin ölçülmesi amacıyla test ve anket benzeri çalışmaların yapılarak eğitimin ne seviyede faydalı olduğu belirlenmelidir. İstenilen verim alınmadığı takdirde amaçlanan seviyelerde olana kadar eğitimler tekrarlanmalıdır. İşyerine dahil olacak yeni işçilerin sağlık kontrolleri yapıp eğitimleri verildikten sonra işe başlamaları gerektiği de belirtilmektedir. Belirli sürelerde eğitimin ve sağlık kontrollerin tekrarlanması gerektiği de ayrıca belirtilmektedir. Faaliyet durumuna göre işçiler işin niteliğine uygun kişisel koruyucu donanım ya da donanımları kullanmak ile yükümlüdür. Bu donanımlar işveren tarafından temin edilmelidir. Faaliyet sırasında söz konusu donanımları kullanmayan ya da kendini ve çevresindeki çalışma arkadaşlarını tehlikeye sokacak hal ve hareketlerde bulunan işçilerin uyarılması gerekmektedir. Gerekli eğitimin ve uyarıların yapılmasına karşın duyarsızlığı devam eden işçilerin idareye bildirilerek kanun kapsamında maddi yaptırımlar ile cezalandırılması sağlanmalıdır. Çek Cumhuriyeti'nde iş sağlığı ve güvenliği denetimleri devletin birimleri arasında yer

alan Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı kısaca MPSV' ye bağlı Devlet İş Teftiş Kurumu kısaca SUIP tarafından gerçekleştirilmektedir. Ayrıca MPSV'ye bağlı bir diğer kurum da İş SAğlığı ve Güvenliği Araştırma Enstitüsü kısaca VUBP dir. Bu enstitü insan sağlığına ve çevreye tehdit oluşturabilecek unsurların belirlenmesinde, işçilerin faaliyet gösterdikleri alanlarda oluşabilecek muhtemel risklerin belirlenmesinde görev almaktadır. Çek Cumhuriyeti İş SAğlığı ve Güvenliği konusunda gerekli hassasiyeti gösteren bir ülkedir. 2006 yılında çıkardığı iş kanununu 2012 yılına kadar pek çok değişiklik yaparak güncel bir kanun olmasını sağlamıştır. Çek Cumhuriyetinin bu tutumu, Orta Avrupa'da İş SAğlığı ve Güvenliği konusunda önemli bir ülke olmasını sağlamıştır (ÇSGB, 2014).

4.16. İrlanda

İrlanda'da İş SAğlığı ve Güvenliğinin sağlanabilmesi adına 1989 yılında bir kanun çıkarılmıştır. İş SAğlığı, Güvenliği ve Refahı Kanunu olarak adlandırılan bu kanun güncelliğinin korunabilmesi adına zaman zaman iyileştirmeler yapılmıştır. En kapsamlı iyileştirmeyi 2005 tarihinde yaparak kanunun ismini de İş SAğlığı ve Güvenliği Kanunu olarak değiştirmiştir. Bu iyileştirme sonucunda 1989 yılında çıkarılan kanun güçlendirilmiş ve eksikleri giderilerek yenilenmiştir. Yapılan değişiklik ile mevzuattaki olası ihlallerin önüne geçilerek gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca yenilenen kanunda çalışanların ve işverenlerin sorumlu olduğu konulara açık bir şekilde yer verilmesi sağlanmıştır.

Kanun kapsamında işverenin yükümlülükleri arasında güvenli bir faaliyet ortamının işveren tarafından sağlanması gerektiği ye almaktadır. Bu konu kapsamında gerekli araç gereç ve ekipmanların temini konusunda da işverenin yükümlü olduğu belirtilmektedir. Ayrıca faaliyet durumuna göre kullanılan ekipmanlardan doğabilecek gürültü titreşim gibi fiziksel risk unsurlarının da önlenmesi konusunda sorumluluk işverendedir. İstihdamını sağladığı işçilerin gerekli eğitim ve bilgilendirmesi yapılarak işçilerin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyecek unsurları önlemek amacıyla ihtiyaç duyulan koruyucu donanım ve ekipmanların sağlanması da işverenin sorumluluğundadır. Bu konuları takip edebilecek ve işverene yardımcı olacak olan işyeri güvenlik sorumlusu da işveren tarafından görevlendirilmektedir. İşverenler kadar çalışanların da belirli sorumlulukları vardır. Bu kanunda çalışanların sorumlulukları arasında işçinin kendisinin ve çalıma arkadaşlarının sağlık ve güvenliğini koruması gerektiği belirtilmektedir. Bu kapsamda gerekli koruyucu donanımların kullanımına özen

göstermesi gerektiği ve tehlikeli davranışlardan kaçınarak faaliyette bulunması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca olası risklerin algılanmasını önleyen alkol ve uyuşturucu gibi kişinin çevre algısını zayıflatıcı maddelerin tesirinde iş yerinde faaliyette bulunmaması gerektiği de belirtilmektedir. Bunların yanı sıra işveren tarafından organize edilen ve periyodik olarak gerçekleştirilen sağlık kontrollerinden geçmeleri gerektiği de yer almaktadır. İşçinin sağlığını ve güvenliğini bozacak tehdit unsurlarının işyeri güvenlik sorumlusuna bildirilmesi de işçinin görevleri arasındadır.

Ülkede işletmelerdeki iş güvenliği ve sağlığın sağlanabilmesi için işletme bünyesinde önleyici bir servis kurulma zorunluluğu bulunmamaktadır. İrlanda mevzuatı iş sağlığı ve güvenliği konularında önleme görevini yürütecek kişilerin olması gerektiğini ve bu kişilerin uzman kişiler olmaları gerektiğini belirtmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda kişi sayısı ve servislerin temini tamamen işverenin inisiyatif ve sorumluluğundadır. Bir işletmede istihdam eden bütün çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanarak korunması zorunludur. Ayrıca bu konuda gerekli raporlamanın yapılması da gerekmektedir. Raporlamanın nasıl yapılacağı da mevzuatta yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için işveren şirket bünyesinde ya da şirket dışında bir uzman ile çalışması gerekmektedir. Söz konusu uzman işçilerin özlük dosyalarını oluşturarak olası kaza ve hastalık durumunda gerekli araştırmaları yaparak işçilerin dosyalarına işleme gerekmektedir. İşyerindeki risk faktörlerinin tanımı yapılarak risk değerlendirilmesi de bu kişilerin sorumluluğundadır. Meslek, Girişim ve İnovasyon Bakanlığı kısaca DETI olarak adlandırılan bakanlığın birimlerinden biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu kısaca HSA bahsi geçen konularda teftiş ve denetimi sağlayan bir devlet kurumudur. Faaliyette bulunan ülke kapsamındaki bütün işçilerin çalışma koşullarını denetleyerek gerekli düzenlemeleri yapan bir kurumdur. Kurumun teftiş mekanizması merkez ofis ve 7 adet bölge ofisinin faaliyet göstermesi ile sağlanmaktadır (ÇSGB, 2014).

4.17. İsveç

Ülkede çalışma ve istihdam konularının takip ve denetimini gerçekleştiren İsveç Çalışma Bakanlığı 1974 yılında kurulmuştur. Ardından İsveç Çalışma Çevresi Kanunu 1977 yılında hazırlanmış ve 1 Haziran 1978 tarihinde yürürlüğe konulması sağlanmıştır. Bu tarihten sonra birçok defa değişikliğe uğrayarak güncel kalması sağlanmıştır. İsveç Çalışma Ortamı Kurumu tarafından 1 Ocak 1993 tarihinde Çalışma Ortamının İç Kontrolü ile ilgili hükümler çıkarılmış ve İş Sağlığı ve

Güvenliği yönetiminin zorunlu olması sağlanmıştır. Bu hüküm ve kanunların son değişikliği 2005 yılında yapılarak, Çalışma Çevresi Kanun hükümlerine işçilerin çalışma çevresinde rehberlik hizmeti verilmesini zorunlu kılacak yükümlülükler eklenerek tamamlanmıştır. Söz konusu hükümlerin hazırlanması sırasında çalışma piyasasının iş birliğinden de yararlanılmıştır. Çalışma Çevresi Kanunu yalnız çalışanları kapsayan bir kanun değildir. İşçiler ile birlikte üretici, ithalatçı ve tasarımcıları kapsayan düzenlemelerin de bulunduğu genel bir kanundur. İsveç'te 1974 yılında kurulan İsveç Çalışma Bakanlığı, çalışma ve istihdam konularındaki görevlerini 1999 yılında Sanayi, İstihdam ve Ulaştırma Bakanlığı'na devretmiştir. İşleyişin yeterli olmadığı düşünülerek İsveç hükümeti tarafından yeniden tek çatı altında toplanması kararı alınmış ve 2007 yılında İsveç Çalışma Bakanlığı yeniden kurularak ve görevlendirilmesi sağlanmıştır.

Bakanlık denetim ve kontrol faaliyetlerinden sorumlu olduğu konularda birçok devlet kuruluşuna yetki vermekte ve görevlendirmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği konularında yetki verdiği kurumlar İsveç Çalışma Çevresi Kurumu kısaca SWEA ve Ulusal Çalışma Hayatı Enstitüsü kısaca NIWL'dir. İsveç Çalışma Çevresi Kurumu, bir ana merkez ve 10 bölgesel denetim ofisinden oluşmaktadır. Bu kurum, faaliyet gösteren işyerlerinde kaza ve hastalıkların azalmasını amaçlamaktadır. Bu nedenle çalışma çevresinin genel olarak iyileştirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Kurum denetim, düzenleyici çalışma ve bilginin olduğu üçlü bir yapı doğrultusunda çalışmalarını gerçekleştirmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yetki sahibi bir diğer kurum ise Ulusal Çalışma Hayatı Enstitüsüdür. Bu enstitü çalışma hayatı konularının incelenmesi amacıyla 2005 yılında kurulmuş ulusal düzeyde bir bilgi merkezidir. Günümüzde Çalışma Bakanlığı'na bağlı olarak işçilerin istihdam edildiği bütün faaliyet alanlarının araştırılması ve gelişimi için gerekli çalışmaları sürdüren bir enstitü konumundadır. Bu enstitü için uluslararası iş birliği çok önemlidir. Bu nedenle yaptığı çalışmalarda üniversiteler, sosyal kesimler, uluslararası taraflar, endüstri, çalışma hayatında aktif bir şekilde rol alan kişiler ile iş birliği yapmaktadır.

İsveç'te İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin kamu kurumları tarafından gerçekleştirilmesi gerektiği gibi bir algı oluşsa da önleme amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler özel kurumlar tarafından yapılmaktadır. İşyerlerinin önleme servislerinden hizmet alması sorunluluğu 1985 yılında yürürlüğe konulmuştur. Ancak söz konusu servislerin kullanımı dahili kontrol servisleri kurulan kadar yaygınlaşmamıştır. 1991 yılında kurulan dahili kontrol servisi, önleyici servislerin kullanımının yaygın hale

gelmesini sağlayarak önünü açmıştır. İstihdam ettiği çalışan sayısı fazla olan büyük işletmeler bünyelerinde bir önleme servisi kurması gerekmektedir. İşçi sayısı daha az olan orta ve küçük çaplı işletmeler ise işletmeler arası servisler ile ya da sektöre özgü hizmet veren servisler ile bu hizmeti alması gerekmektedir (ÇSGB, 2014).

4.18. Malezya

Malezya'da iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki konular İnsan Kaynakları Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Söz konusu bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Departmanı olan kısaca DOSH olarak adlandırılan ve Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü kısaca NIOSH ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konularında gerekli uygulamaların yapılmasında ve sektör ile ilgili iyileştirmelerde bulunulmasından sorumludur. DOSH; 1967 yılında çıkarılan Fabrika ve Makine Kanunu, ilgili yönetmelikler, 1984 yılında Petrol Yasası ve ilgili yönetmelikler, son olarak 1994 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmelikler kapsamında iş sağlığı ve güvenliği görevini yerine getirebilmektedir.

Malezya'da isg yetkilendirmeleri İş Sağlığı ve Güvenliği Departmanı tarafından işyerindeki hem çalışanlara hem de kullanılan makine ve donanımlara yapılmaktadır. Her işveren, istihdam ettiği işçi sayısı 40 ve üzeri olduğu durumda işyeri bünyesinde "İşyeri İSG Kurulu" bulundurmak ile mükelleftir. Söz konusu kurulların yapısı; bir başkan, bir sekreter, işveren ve çalışan temsilcilerinden oluşmaktadır (Bakar, 1996).

Ülkede iş sağlığı ve güvenliği alanında tehlike sınıfları olmadığından görevlendirilen kişiler de değişiklik göstermektedir. Fakat bazı meslek gurupları için derecelendirme söz konusudur. İş sağlığı ve güvenliği sağlayıcıları sağlık görevlisi, güvenlik görevlisi ve hijyen teknikerleridir. Söz konusu Sağlık ve güvenlik görevlisi Türkiye'deki iş güvenliği uzmanlarının konumu ile benzerlik göstermektedir. İşyeri faaliyetlerinde kimyasalların kullanılması durumunda gerekli risk değerlendirilmesi İş Sağlığı ve Güvenliği Departmanı kapsamında görevlendirilmiş personel tarafından yapılmaktadır. Bahsi geçen risk değerlendirme uzmanları, bir işyerinin daimi personeli olarak istihdamı zorunlu değildir. Bu danışmanlar, işyeri dışından hizmet verebilen harici danışmanlık yöntemi ile işyerlerine hizmet sağlayabilmektedir. (LEGOS,2001; Mohd, 2006)

Ülkenin coğrafi durumu ve iklim şartları nedeniyle dünyada su ürünleri faaliyetleri bakımından önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle Malezya Balıkçılık ve Su ürünleri Yetiştiriciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği yönündeki iyileştirmeler

gelişmekte olan diğer ülkeler arasında dikkat çekici bir konumda olmasını sağlamıştır. Gıda ve Tarım Örgütü diğer adıyla GTÖ'nün düzenlediği ülke raporları kapsamında, 2006 yılında balıkçılık sektöründeki toplam işçi sayısı 111.000 kişi olduğu belirtilmektedir. Sektördeki yetiştiricilik faaliyetlerinde istihdam edilen kişi sayısının ise 20.100 olduğu belirtilmektedir. Acılık sektörü ve bunu takiben oluşturulan alt sektörlerdeki işçi sayısının ise 90.000 olduğu belirtilmektedir. Avcılık sektöründe istihdam edilen işçilerin faaliyet alanlarına göre dağılımı incelendiğinde; sürütme/ galsama ağı faaliyetlerinde 29.500 kişinin çalıştığı, troll ağı ile avcılıkta 25.018 kişinin istihdam edildiği, salma ağı ve büyük ağlar ile yapılan avcılığın 16.426 kişi tarafından gerçekleştirildiği belirtilmektedir (GTÖ, 2009).

Ülkedeki su ürünleri ile ilgili faaliyetler, birçok ülkenin aksine insan gücü ve emeğe dayalı şekilde yapılmaktadır. Ülkenin kültür yapısı sonucunda makineleşmekten çok insan gücünün kullanıldığı küçük ölçekli işletmeler tarafından oluşturulmuş bir yapıya sahiptir. Bu durum iş kazası ve meslek hastalıklarında artış olmasına ve istihdam edilen işçilerin karşılaştığı risklerin çeşitliliği ve sayısında da artışlar gözlenmektedir (Bakar,1996).

Bu ülkenin İş Sağlığı ve Güvenliği çerçevesinde Su Ürünleri Sektörü'ne verdiği önem "Balıkçılık ve Yetiştiricilik Uygulamalarında İş Sağlığı ve Güvenliği İlkeleri" nin oluşturulmasını sağlamıştır. Bu ilkeler, Malezya İnsan Kaynakları Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü tarafından kabul görmesi sağlanmış ve yürürlük kapsamına dahil edilerek uygulamaya konulmuştur. Söz konusu yasa balıkçılık ve su ürünleri tesislerinde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasını kapsamaktadır. Su ürünlerinin işlenme faaliyetlerinin güvenlik ve sağlık ile ilgili konuları 1967 yılında Kabul edilen "Fabrika ve Makine Yasası" çerçevesinde ele alınmaktadır (GTÖ, 2009).

Balıkçılık ve su ürünleri uygulamalarının gerekli iş sağlığı ve güvenliği şartlarının sağlanabilmesi için oluşturulan ilkeler; kazaları, kötü olayları, yaralanmaları, hastalıkları ve ölümleri önlemek ve en aza indirmeyi amaçlamaktadır. Bu durum ülkenin belirleyici mevzuatı olarak kabul görmüş 1994 tarihinde yayınlanan "İş Güvenliği ve Sağlığı" yasası çerçevesindeki uygulamalar ile sağlanmalıdır. Söz konusu yasa İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tanımlar ve açıklamaların yer aldığı bir yol gösterici niteliğindedir. Ayrıca işletmelerin 5 kişiden fazla istihdamı söz konusu olduğunda, işverenin sağlık ve güvenlik belgesini oluşturmak ile mükellef olduğu belirtilmektedir. Aynı bölümde yer alan "Küçük

Kapsamlı İşlerde Sağlık ve Güvenlik Programı" kısmında işyerindeki işçi sayısının 40 kişiden az olduğu ve küçük işletme olarak nitelendirilen işletmelerde İş Güvenliği ile ilgili ayda bir toplantı yapılması gerektiği belirtilmektedir. Bir işletede 40 kişiden fazla çalışanın olması durumunda ise işyeri bünyesinde gerekli yetki ve beceriye sahip "Sağlık ve Güvenlik Müfettişi" bulundurmasının zorunlu olduğu belirtilmektedir. Söz konusu müfettişlerin faaliyet alanları çalışma şartları, yetki ve sorumlulukları "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası" hükümleri tarafından belirlenmektedir. Ayrıca bu işletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun, işletmede istihdam edilen işçi sayısının 9 işçiden fazla 40 işçiden az olması durumunda kurulmasının zorunlu olduğu yer almaktadır.

Bu kurulun yapısı, üyelerinin seçimi, kuruldaki üye sayısı, toplantı sıklığı gibi konular gelişmiş ülkelerde detaylı bir şekilde yer verilse de bu ülkenin yukarıda belirtilen konular ile ilgili bir açıklaması bulunmamaktadır. Ayrıca işverenin, herhangi bir tehlikeli olay ya da durumun olması durumunda işyerine en yakın bölgedeki İş Sağlığı ve Güvenliği birimine gerekli bilgi ve belgeler ile beyanda bulunmasının zorunlu olduğu da yer almaktadır (Bakar,1996).

4.19. Avusturalya

Ülkede İş sağlığı ve güvenliğinin mevzuatlaştırılması iki ana temel üzerinedir. Çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği konusu ile kanun kapsamı dışında olanlar için iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki olan "çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği konusu" teknik anlamda iş sağlığı ve güvenliği konularının yer aldığı "çalışanların korunması kanunu" ve ilgili yönetmelikleri kapsamaktadır. Kanun kapsamı dışında olanlar için iş sağlığı ve güvenliğinde ise her bir bölümün ayrı olarak ele alındığı ve ayrı ayrı mevzuatlar tarafından iş sağlığı ve güvenliğini oluşturmaktadır.

Bu konu ile ilgili yasalar, mevzuatın oluşturulmasını ve uygulanmasını sağlamak ile görevli "Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketiciyi Koruma Bakanlığı" tarafından çıkarılan "Çalışanların Korunması Kanunu" diğer adıyla "ArbeitnehmerInnenschutzgesetz" ve bu kanun kapsamında hazırlanan ilgili mevzuatlar çerçevesinde oluşturulmaktadır. Bakanlığın uygulamalarının teftişi amacıyla bakanlığa bağlı "İş Teftiş Birimleri" bulunmaktadır. Söz konusu birimler "İş Teftiş Birimi Merkezi Yönetim" ve ona bağlı "Taşra Birimleri" olmak üzere iki kurum şeklinde yapılanmıştır. Birimlerin görevi mevzuat kapsamında uygulamaları denetlemek ve gerekli iyileştirilmelerin yapılmasını sağlamaktır. Bu kanun geçici

sürekli çalışanlar da dahil olmak üzere bütün çalışan kesimini kapsayan bir kanundur. Kanun kapsamı dışında kalan devlet memurları, yerel yönetim çalışanları, tarım veya ormancılık işlerinde çalışanlar, ev hizmetleri çalışanları ve uzaktan çalışanlar için işlerinin niteliğine uygun olarak özelleştirilmiş farklı mevzuatlar uygulanmaktadır (Avusturalya İSG, 2013).

Çalışanların Korunması Kanunu'nun geçerli olarak kabul edilip uygulanabildiği sektörlere işyerinde sağlık ve güvenlik konusunda yetki sahibi birisinin istihdam edilmesine ya da bu konuda yetkili bir çalışanın görevlendirilmesi zorunlu değildir. Ancak ülke sınırları içerisindeki işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında gerekli hizmetin alması zorunludur. Batı Avustralya Yetiştiricilik Konseyi tarafından "Western Australia Aquaculture Industry Occupational Health and Safety Code" isimli kanun kapsamında sağlık ve güvenlik alanında yetkili bir kişinin istihdamının zorunlu olduğu sektörler yer almaktadır (Elfreda, 1995; Hale, 1995).

Yasanın Su Ürünleri Sektörü kapsamında yapılan incelemelerde; "sorumlular" bölümünde iş sağlığı ve güvenliği konularında sorumlu olan kişilere yer verilmiştir. Bu yasanın birinci ve beşinci bölümünde sorumluların; izin sahibi/ işletmeci/ çalışan, işyeri yöneticisi, çalışan ve üstleniciler olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca söz konusu yasada sorumluların Deniz Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Deniz Kaynakları Yönetimi Kanunu tarafından belirlenen hükümlerin uygulanmasını ve çalışma ortamının söz konusu kanunların nitelendirdiği şekil ve yapı kapsamında olmasının zorunlu olduğu belirtilmektedir. Ayrıca bu yasa iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yalnız işverenin sorumluluğunda olduğunu belirtmektedir (Hale, 1995).

Kanunun altıncı bölümünde ise su ürünleri sektöründe çalışan personelin acil durum ve donanımlarına ilişkin konulara yer verilmiştir. Bu bölümde "Teknede güvenlik, Karada yapılan yetiştiricilik, Çalışanların iş gereği diğer çalışanlardan ayrı kalması durumunda yapılması gerekenlerin neler olduğu açıklayıcı bir şekilde ele alınmıştır. Kanunun on ikinci bölümüne kadar sektör ile ilgili yatay düzenlemelere yer verilmiştir. Kanunun on ikinci bölümünde "Bulaşıcı Hastalıklar" bölümünde hayvanlardan insanlara geçebilen ve insanların enfekte olmasına neden olan bakteriler ve hastalıklara yer verilmektedir. Ayrıca aynı bölümün ikinci kısmında hayvanlardan insanlara geçebilen ve insanları olumsuz yönde etkileyeceği tespit edilmiş parazitlerin de adları yer almaktadır. Söz konusu yasanın on dokuzuncu maddesinde işletmelerdeki ilk yardım uygulamalarının nasıl olması gerektiği, ilk

yardım çantalarının içeriği ve bulundurulması gereken yerler ile müdahalelerin nasıl yapılması gerektiği konuların yer aldığı “İlk Yardım ve Tıbbi Müdahale Koşulları” yer almaktadır. Yasa kapsamında olan yirmi ikinci maddede ise “Tekne Güvenliği” konuları detaylı bir şekilde ele alınmaktadır. İlgili maddede Ulaştırma Bakanlığı tarafından belirlenen “Ulaştırma Güvenliği” yasası çerçevesinde teknelerde gerekli güvenlik önlemlerinin nasıl olması gerektiği ve söz konusu teknelerin bakımı ve periyotları ile ilgili konulara yer verilmektedir.

Ayrıca yasa içeriğinde su ürünleri sektöründe kullanılan araç ve gereçlerin her birinin devamlılığının sağlanabilmesi adına yapılması gereken bakım ve onarımların herkes tarafından anlaşılabilmesi için yalın ve açıklayıcı şekilde ayrıntılarıyla açıklanmaktadır. Bu yasa İş Sağlığı ve Güvenliği konularını belirleyen esas kanuna atıfta bulunsa da Su Ürünleri Sektörü’ne özel olarak yapılandırılan dikey bir değişiklik olarak sektör tarafından kabul görmektedir (Elfrade,1995; Hale,1995).

4.20. Kanada

Ülkedeki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanada İş Kanunu tarafından belirlenmektedir. Bu kanun kanadadaki bütün çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma haklarına sahip olduğunu belirlemektedir. Fakat yönetim sistemi nedeniyle söz konusu kanun eyaletlere göre farklılıklar göstermektedir. Bu kanun ülke genelindeki çalışanların %10’unu kapsamaktadır. Geriye kalan kısımdaki çalışanlar ise eyaletler tarafından belirlenen yasalar çerçevesindeki hak ve sorumluluklara sahiptir (CIA, 2010).

Ülkede 1979 yılında yürürlüğe konulan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” (Occupational Health and Safety Act) kısaca 2010olarak adlandırılan kanun, İş Sağlığı ve Güvenliği temsilcileri ve oluşturduğu kurullar hakkında bir çok hükümde bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği kurulu, işyerinde istihdam edilen işçi sayısının 20 ve üzeri olması durumunda zorunlu olmaktadır. Söz konusu maddenin devamında ise “gemi” işletmelerinin muaf olduğu ve bir işyerindeki faaliyetlerin yetkili kurumlar tarafından risklerden uzak olduğu belirtilir, güvenlik memurunun bu konuda ikna edilmesi sağlanır ise bu işletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurulmasına gerek yoktur. (OHSA, 2010d).

Bu kurulların görevleri işyerinin büyüklüğüne göre tamamını veya bir kısmını ayda bir teftiş ederek iş süreçlerini ve faaliyetlerini etkileyen unsurların belirlenmesini sağlamaktır. Bu doğrultuda gelen sağlık ve güvenlik şikayetlerini incelemek ve en kısa sürede ortadan kaldırılmasını sağlamaktır. İşçilerin sağlığı ve

güvenliği ile ilgili bütün çalışma ve araştırmaların yapılmasını sağlamanın yanında faaliyet durumuna uygun kişisel koruyucu donanımları işçilere temin ederek kullanılmasını sağlamak ile de görevlidir. Bu kurullar işyerinde 50 den fazla işçi istihdam eden işletmelerde 4 kişi, daha küçük işletmelerde ise 2 kişi tarafından kurulmaktadır. Söz konusu kişilerden birisi işveren geri kalanı ise işçileri temsil eden kişiler tarafından oluşmaktadır (OSC, 2010).

Kanada İş Kanunu'nun içeriğinde yer alan sağlık ve güvenlik temsilcileri ile ilgili bölümde temsilcilerin seçimi ve görevlendirilmesi yanında temsilcilerin görev ve yetkilerine de yer verilmektedir. Söz konusu kanun kapsamında bir işyerinde 20 kişiden az çalışanın bulunması halinde o işyerinde kurul bulunmaması veya muaf olması durumlarına bakılmaksızın bir işyeri temsilcisi seçilmeli ve görevlendirilmelidir (Quinlan, 2001).

Kurulların olmadığı az ve çok tehlike gurubundaki işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği bakımından bu temsilcilere ihtiyaç duyulmaktadır. Temsilcilerin görev ve yetki bakımından kurul ile kıyaslaması yapıldığında aslında kurullardan daha çok yetki alanına sahip olduğu görülmektedir. Sendika ile temsilciliğin sağlandığı durumlarda ise işçilerin sendikaya başvurmaları halinde bir temsilci atanması sağlanacağı da belirtilmektedir (Adams, 1987).

Kanada İş Kanununun amacı; işçi ve işverenin güvenlik ve sağlık adına ihtiyaç duyulan önlemler alınırken işçi ve işverenlerin de kendine güven duymalarını sağlamak, faaliyette bulunulan işyerinin İSG açısından uygun bir çalışma ortamı olmasını sağlamaktır (Daddar, 2007).

4.21. Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devletleri'nde İş Sağlığı ve Güvenliği; Çalışma Bakanlığı kapsamındaki ilgili yasaların hayata geçirilmesinin sağlanması, bu konu çerçevesinde ilgili araştırma ve geliştirmelerin yapılarak gerekli eğitim konularının yer aldığı bir sistemdir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi (Occupational Health and Safety Administration), söz konusu sistemi gerekli kurumların desteği ile kanunlar kapsamında uygulanması ile mükelleftir (OHSA, 2010f)

Ülkede bu konunun temelini oluşturan 1970 tarihinde yürürlüğe konulan "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası" dır. Bu yasa "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü" kısa adı NIOSH olan ve "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi" kısaca İSGY adındaki sistemlerin oluşturulmasını sağlamıştır. kurulmasını sağlamıştır. Yasa kapsamında oluşturulan bu sistemlerden "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi", ilgili konuda gerek

duyulan önlemlerin alınması adına yasa hazırlanmasında ve bu yasaların uygulanmasında Çalışma Bakanlığı Teşkilatı kapsamında görev yapmaktadır. Diğer bir sistem olan “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü” İş Sağlığı ve Güvenliği çerçevesinde sağlıklı ve güvenli bir işyeri kurulması amacıyla, Sağlık ve İnsani Hizmetler Bakanlığına bağlı bir kuruluş olan Hastalık Denetimi ve Önleme (CDC) adlı bölüm ile birlikte faaliyet göstermektedir. Bahsi geçen enstitülerin yetkî ve sorumlulukları İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının yirmi ikinci bölümünde detaylı bir şekilde ele alınmaktadır (NIOSH, 2010).

Yasanın çıkmasının ardından İş Sağlığı ve Güvenliği kurulları da uygulamaya konulmaya başlanmıştır. Bu uygulama her ne kadar gönüllü yapılması gerektiği belirtilse de yasanın 18. Maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği kapsamında standartların iyileştirilmesi ve uygulamaların denetlenmesi gerektiği bunun için ise eyaletlerin bir planı oluşturarak bu planı sunması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca kanunun 18. Bölümünde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetiminin ilgili programların oluşturulmasını ve geliştirilmesini teşvik etmesi gerektiği ve uygulama maliyetlerinin yarısının da yönetim tarafından karşılanacağını belirtmektedir (Morrell, 1998)

Amerika Birleşik Devletlerinin Sağlık ve Güvenlik Kanunu’nda İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulmasıyla, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının oluşabileceği, bu ortamın devamlılığının kurullar tarafından sağlanabileceği belirtilmektedir (Craig, 2003).

Bu kurullar yönetimi ve işçileri kurulda temsil edecek niteliklere sahip kişilerin bir araya gelmesi ile oluşturulmaktadır. Kurullar oluşturulurken, yönetim tarafından atanan temsilciler ile işçiler tarafından atanan temsilcilerin eşit sayıda olması gerekmektedir. En nitelikli kurullar bu şekilde oluşturulan kurullardır.

Kurulun oluşumunu takib eden ilk toplantıda kurul başkanı seçimi yapılmalıdır. Seçilen kurul başkanının, kuruldaki bütün üyelerin görev ve yetkilerine ek olarak alınan kararların yer aldığı tutanakları işyerindeki işveren ve işçi temsilcisi tarafından imzalandıktan sonra personelin bu tutanakları görebileceği bir yerde sergilemek ve bu tutanakları muhafaza etmek ile sorumludur.

Söz konusu kurulların asıl amacı İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının iyileştirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda istihdam edilen işçilerin eğitimini sağlanmasından çalışma ortamlarında bariyer ve korkuluk gibi güvenlik sistemlerinin kurulmasından da sorumludur. Ayrıca ihtiyaç duyulan kişisel koruyucu donanımın bulundurulması ve işçiler tarafından uygulanmasını sağlamak da bu kurulun

görevidir. Bu kurumlar işletmeleri teftiş ederek şikayetleri ve kaza soruşturmalarını da yapabilmektedir. Olağan teftişler sırasında havalandırma sistemleri yürüme yolları gibi işçilerin kullanımında olan yerlerin denetimi yapılmaktadır. Bu kurullar işletme bünyesindeki unsurların sağlık ve güvenliği tehdit etmesi halinde, bu unsurları ortadan kaldıracı yetkisine de sahiptir (Tompkins, 1995).

Ülkedeki su ürünleri sektörü faaliyetleri ile ilgili yaptığımız araştırmada balıkçılık faaliyetlerinin gerçekleştirildiği beş tondan büyük tekne sayısının 36.150 olduğu 2005 yılı verileri ışığında tespit edilmektedir. Ayrıca balıkçılık ve ilgili sektörlerde görev yapan kişi sayısının 2002 yılı verilerine göre 36.000 kişi olduğu bilinmektedir. Su ürünleri sektöründe faaliyette bulunan 935 tesis ve su ürünleri toptancısı olarak görev yapan 2.446 işletmenin olduğu belirtilmektedir. İncelenen verilerde su ürünleri sektöründeki toplam istihdamın 67.472 kişi olduğu belirtilmektedir (Sutherland, 2005).

Ülkedeki su ürünleri yetiştiricilik faaliyetlerinin, çeşitli iklim koşullarında tatlısu ve denizel ortamda yapıldığı belirtilmektedir. Amerika Birleşik Devletlerindeki; Mississippi, Alabama, Arkansas ve Louisiana eyaletlerinde yapılan yetiştiricilikler, ülke endüstrisinin alt sektörler içerisindeki en kapsamlı olan sektörü konumundadır. Ayrıca Amerika Birleşik Devletleri'nde balıkçılık sektörü faaliyetlerinin ülkenin kıyı kesimlerinde yaşayan insanlara başlıca geçim kaynağı olduğu belirtilmektedir (GTÖ,2009).

Ülkede su ürünleri sektörü ile ilgili yapılan araştırmalarda ülke sınırları içerisinde faaliyet gösteren en tehlikeli sektör olduğu tespit edilmiştir. Bu sektörde çalışanların olası bir acil durumda hazırlıksız olduğu, teknelerin ve dananımlarının bakımsızlığı, dengesizlik konusunda bilinçsiz bir yaklaşım olması nedenlerinden dolayı 1992-1999 yılları arasında yılda 78 kişinin iş kazası sonucu hayatını kaybettiği belirtilmektedir. Sahil güvenlik birimleri tarafından ilgili konularda çalışmalar yapılarak ölümlerin azalması amaçlandığı da belirtilmektedir (Tomoda, 2000).

4.22. Ülke Uygulamalarının Genel Değerlendirmesi

Avrupada iş sağlığı ve güvenliği kapsamında, çalışanların sağlık ve güvenliğini kötü yönde etkileyen unsurların ve risk faktörlerinin tespit edilerek önlenmesi için “Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması” yapılmaktadır.

Bu araştırma, aralarında ülkemizin de olduğu 34 ülkenin iş sağlığı ve güvenliği açısından bir değerlendirme şeklindedir. En son 2010 yılında yapılan araştırmadaki verilere göre, çalışma koşullarındaki fiziksel risklerin yanında

sektörlerdeki esnek çalışmaya tabi olan personelin, değişkenlik gösteren iş yapıları nedeniyle bazı psikolojik risklere maruz kaldığı öngörülmektedir. Yapılan araştırmalar kapsamında, iş kazası ve meslek hastalıkları verileri incelenmediğinden kesin bir sonuç verilememektedir.

Bu alanda çalışmalarda bulunan Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı konu ile ilgili raporunda, avrupa genelinde meslek hastalıkları sonucunda yılda 159.000 işçinin hayatını kaybettiğini belirtmiştir. Meslek hastalıklarında en büyük etkenin, kullanımı tehlikeli maddelerden biri olan asbest yüzünden olduğu belirtilmektedir. Bir sayı verecek olursak, meslek hastalığı sonucu ölenlerin toplamının 74.000 kadarını işyerinde asbest ile çalışan işçiler oluşturmaktadır. Ayrıca söz konusu raporda, kanser vakalarının %9,6 sını bu maddenin kullanıldığı sektörlerdeki işçilerin oluşturduğu belirtilmektedir.

Avrupa'da yapılan bir başka araştırma olan Avrupa İşgücü Araştırması'nın verilerine göre 2007 yılı içerisinde Avrupa ülkelerinde yaşları 15 den başlayan 64 yaşına kadar olan çalışanların durumu incelenmektedir. Bu araştırmada 7 milyon iş kazasının kayıtlara geçtiği belirtilmektedir. Ayrıca söz konusu araştırmada avrupa genelindeki çalışanların %8,6'sını oluşturan 20 milyon çalışanın, meslek hastalığı sonucu sağlık problemi yaşadığı belirtilmektedir. Yapılan çalışma kapsamında, çalışanların işyeri ortamının geliştirilebilmesi için kaza ve hastalıklara neden olan unsurların tespit edilerek ortadan kaldırılması amacına yönelik bir çalışmadır.

Avrupa birliğine üye devletler tarafından yapılan çalışmaların değerlendirilmesi Eurostat tarafından yapılmaktadır. Bu kurum tarafından yapılan çalışmalarda Avrupa Birliği'nde bir yıl içerisinde 6,9 milyon işçinin iş kazası geçirdiği, kayıtlara 5500 işçinin hayatını kaybetmesi ile sonuçlandığı belirtilmektedir. Ayrıca Avrupa birliği ülkelerinde çalışanların 23 milyonu meslek hastalığı sonucunda sağlık sorunu ile karşılaştığı belirtilmektedir.

Avrupa Birliği ülkelerine yapılan bir ankette ülkelerin çoğunda meslek hastalıkları sonucu sağlıkları bozulan işçilerin bildirimde bulunmadığı belirtilmektedir. Bu nedenle meslek hastalıkları sayısının çok düşük olduğu tespit edilmektedir. Bu durum ülkelerdeki işverenlerin bu konudaki farkındalığının az olduğu, meslek hastalıkları konusunda işçilere verilen eğitimin yetersiz olduğu, çalışanların işlerini kaybetme korkusunun da bu duruma sebep olduğu belirtilmektedir (ÇSGB, 2014).

5. ÜLKEMİZDE İSG VE İLGİLİ UYGULAMALARI

5.1. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Kurumsal Yapı

Türkiye'deki İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemine baktığımızda uygulamadaki mevcut sistemin iki guruptan oluştuğu görülmektedir. Birinci gurup kapsamını, Bakanlık bünyesinde İSG faaliyetlerini gerçekleştiren birimler oluşturmaktadır. Bu kurumlar; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)–İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM), İş Teftiş Kurulu (İTK), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) dur.

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda görev yapan ve faaliyette bulunan ikinci gurup ise yardımcı nitelikteki kurumlardır. Yasal düzenleme ve denetleme fonksiyonu icra edenler, Sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerini yürütenler, Bilimsel araştırma ve eğitim çalışmaları yapanlar, Veri toplama ve değerlendirme faaliyetinde bulunanlar ve İSG uygulamalarını yaygınlaştıran ve destekleyenler olmak üzere beş gurup altında toplanmaktadır.

Ülkemizdeki İş Sağlığı ve Güvenliği sisteminin oluşumunu sağlayan örgütlerin yapısı oldukça karmaşıktır. Bu örgütlerin gerçekleştirdiği faaliyetler ile eş zamanlı faaliyet gerçekleştirebilmek amacıyla bir kuruma ihtiyaç duyulmuştur. Bu koordinasyonun sağlanmasında Avrupa Birliği'nin normlarında uyum gerekliliğindeki esas nedenler arasında imzalamış olduğumuz 155 ve 161 sayılı sözleşmelere uyum sağlama ihtiyacı gerekliliğidir. Bu nedenle ülkemizde 2005 yılında "Ulusal İSG Konseyi" kurulmuştur. Konseyin amacı sosyal diyalogun güçlendirilmesini sağlamaktır. Ayrıca ülkemizdeki İSG konusunda bilgi alışverişinin sağlanmasını kolaylaştırarak, kararlı bir İSG politikası geliştirilerek uygulanmasını sağlayıp, takip etmektir. Ayrıca İSG kapsamındaki öncelik, ihtiyaç ve stratejilerin belirlenmesi sağlamak amacıyla, çeşitli kurum ve örgütlerin görevlerinin belirlenmesi ve kurumlar arası koordinasyonun sağlanması amaçlanmaktadır.

5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği' ne İlişkin Temel Ulusal Kanunlar

Ülkemizdeki iş yerlerinde uygulanması mecbur olan İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı bünyesindeki yasa, tüzük ve yönetmeliklerin bağlayıcılık yönünden Türk hukuk sistemi içindeki yeri aşağıdaki belirtilmektedir:

Hukuki dayanaklar;

- Anayasa (ilgili hükümler),
- İş Kanunu (ilgili hükümler),
- Deniz İş Kanunu (ilgili hükümler),

- Basın İş Kanunu (ilgili hükümler),
- Sosyal Güvenlik Kurumu (ilgili hükümler),
- Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu (ilgili hükümler),
- Borçlar Kanunu (ilgili hükümler),
- Tababet Ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun,
- Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (ilgili hükümler),
- Belediye Kanunu (ilgili hükümler),
- Türk Ceza Kanunu (ilgili hükümler), Tüzükler
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü,
- Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük,
- Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü,
- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük,
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük, Yönetmelikler
- Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik,
- İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik,
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik,
- Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği,
- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği,
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik,
- Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik,
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik,
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği,

- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,
- Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği,
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği,
- Deniz, Göl veya Nehir Altında Bulunan Madenlerdeki Çalışmalar Hakkında Yönetmelik,
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği,
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- Maden ve Taşocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Tozla Mücadeleyle İlgili Yönetmelik,
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik,
- Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği,
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği,
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği,
- Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (İSG Raporu,2010).

5.2.1. 1475 Sayılı İş Kanunu

Ülkemizdeki İş Sağlığı ve Güvenliği kurulları ilk kez 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu kapsamında kurulmuştur. Bu kurumların İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında önemli bir göreve sahip olduğu bilinmektedir. Çalışma Bakanlığı tarafından İlgili Kanunun 76. maddesi doğrultusunda İSG ile ilgi faaliyetlerin takibi amacıyla İSG kurulu bulunması ihtiyacı doğmuştur. Kurulların görev ve yetkilerinin kapsamı ve çalışma yöntemlerinin bir tüzük ile belirlenmiştir. Ayrıca hangi işyerlerinde olması gerektiği ve kurulların yapısı da belirtilmektedir. Bakanlık tarafından oluşturulan bu Tüzük 1973 yılına yayınlanmış ve 31 Ocak 1973 tarihli kararname ile kabul edilmiştir. Daha sonra 19.02.1973 tarihinde “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük” adıyla yürürlüğe konulmuştur. Bu tüzük mevcut sistem ile aynı kapsamdadır. Kurullar önceden yalnızca danışmak amacıyla

görev yapan organlar olmasına karşın, günümüzde mevcut İSG kurullarının tespit edilerek kararların işveren tarafından uygulanmasını zorunlu tutan bir otorite haline gelmiştir. Bu konular dışında uygulamada eskiye nazaran bir değişiklik olmadığı gözlenmiştir. Tüzükteki değişiklikler yasa maddelerine katılarak, tüzük seviyesindeki değişikliklerde yönetmelik kapsamına indirgenmiştir (Ekmekçi, 2009).

5.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 Sayılı İş Kanunu, hizmet sözleşmesi kapsamında tanınan haklara ek olarak borçları da kapsayan özel hukuk sözleşmesidir. Bu kanun ile işçiler, işverenin emir ve direktiflerini uygulamak ile yükümlü olması sağlanmaktadır. Ayrıca işverenin de kanun bünyesindeki 332 hüküm doğrultusunda gerekli önlemlerin alınarak personelin karşılaşılabileceği kazalara ve tehlikelere karşı gerekli önleyici unsurların, ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda, işçiye gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerini vererek, işçiler için güvenli bir çalışma ortamı sağlamak ile sorumludur. Kanun çerçevesindeki bir diğer önemli yükümlülük ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu bulundurma zorunluluğudur. İş Sağlığı ve Güvenliğinin yalnız devletin denetimine bırakılmadan, işyerinde faaliyetteki personelin ve işverenlerin desteği ile sağlanabileceği görüşünü sağlamaktadır. (Gerek, 2000a)

Ayrıca kanununun 80. maddesi tekrar düzenlenmiş, işlerin devamlılığı altı aydan uzun olan işletmelerdeki daimî personel sayısının en az elli olduğu işyerlerinde, bir iş sağlığı ve güvenliği kurulunun olmasının bir zorunluluk olduğu belirtilmiştir (Ekmekçi, 2009).

Kanununun 80. Maddesi İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları konusundaki önlemin öncelikle işyerinden başladığı gerçeği düşüncesi belirtilmiştir. İşyerinin İSG konusundaki örgütlenme yapısı ve yönetim kapsamındaki gerekli hukuki kuruluşların İş Kanunu tarafından düzenlendiği belirtilmektedir. Buna ek olarak kurulların aldığı kararların bağlayıcı olduğu, önemli sorumluluklar yüklediği ve bu sorumlulukların etkinliği belirtilmiştir. Bu düzenlemeler ile değişikliklerin kapsam ve içeriğinin aynı olduğu fakat uygulamadaki etkisinin arttırıldığı görülmüştür. Bünyesinde kurul kurulması gereken iş yerlerinin yapısı ve şekli hakkında eski düzenleme kapsamında bir bilgi bulunmadığı gözlenmiştir, ilgili kanun ile bu sorun da ortadan kaldırılmıştır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzükte buna benzer konulara yer verilmesi sağlanmıştı. Yasanın getirdiği yenilikler arasında İSG kurulları ile ilgili diğer konuların, tüzük yerine yönetmeliklerde yapılması sağlanmıştır (TİSK, 2010).

İlgili yasa uyarınca belirtilen 80. Madde çerçevesinde ele alınan, iş yerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği kurulu oluşturması için belirli unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurların ilki işyerindeki işin sanayiden sayılan işlerden olması durumudur. İş Kanunu'nun 111. Maddesinde geniş bir çerçevede ele alınan “sanayiden sayılan işler” kapsamında faaliyet gösteren iş yeri olması gerekmektedir. Bir diğer unsur ise bir yıllık süre kapsamında altı aydan fazla süre ile faaliyet gösteren ve sürekliliği olan iş yerleridir. Son olarak devamlı surette en az elli personelin istihdamını sağlayan iş yerleri yer almaktadır. Bu sayı hesaplanır iken işçi niteliğine sahip olmayan personelin bu sayının dışında olması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca aynı işyerine bağlı olan birden çok işyerinin bulunması halinde, işyerlerinin ayrı ayrı değerlendirilmesi ve elli personeli geçen her iş yerinde ayrı bir kurul kurulmasının gerektiği yer almaktadır. Bu karar kapsamında belirleyici unsurlar arasında yer alan elli işçi çalıştırılması koşulunun belirtilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle, işyerinde hiçbir dönemde elliden az işçi çalıştırılmaması anlamına geldiği belirtilmiştir. Fakat dönem olarak belirtilen zaman diliminin cari yıl olarak mı yoksa işletmenin açılış tarihi baz alınarak belirtilen yıl mı olduğu belirtilmemiştir (Ekmekçi, 2009).

5.2.3. 6331 Sayılı İSG Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve güvenliği Kanunu'nda İSG profesyonellerinin tanımlarının yer aldığı bir kısım bulunmaktadır. Söz konusu kanun kapsamındaki Madde 3'te yer alan “Tanımlamalar” kısmında ayrıntılı bir şekilde yer verilmesi sağlanmıştır. Bu maddedeki tanımların incelemesi aşağıda yer almaktadır.

İş Güvenliği Uzmanı: Bakanlık tarafında yetki verilen, bakanlığın ve kapsamındaki ilgili kuruluşların çalışma süresi boyunca denetimini sağlayan personellerdir. Bu bağlamda gerekli usul ve esaslar yönetmelik tarafından belirlenmiştir. Söz konusu personelin, mühendislik veya mimarlık fakültelerinden mezun olmasının ardından bakanlık ve kapsamındaki kuruluşlara İSG hizmeti vermek üzere yetkilendirilmesi sağlanmaktadır.

Teknik eleman: İSG hizmeti verilmesine yardımcı olan teknik personeldir. Bu personel; Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanını hak eden, üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarından oluşmaktadır.

İşyeri hekimi: İSG hizmetinin yerine getirilmesinde görev alan doktor unvanına hak kazanmış ve bakanlık tarafından iş yeri hekimi belgesi verilmek suretiyle yetkilendirilen personeldir.

İşyeri hemşiresi: 25/2/1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu kapsamında hemşire ünvanını hak etmiş ve mesleğini yapması için gereken yetkiye sahip olan, Bakanlık tarafından işyeri hemşireliği belgesi ile yetki sahibi olması sağlanan hemşire/sağlık memuru olarak yetkilendirilen İSG hizmeti sağlayabilen personel olarak ifade edilmektedir (Resmî Gazete: 28339, 2012), (6495 Sayılı K.H.K., 2013).

İSG Kanunu'nun 6. Maddesi kapsamında, çalışanlara iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelleri işyerinin kapsam ve durumu göz önünde bulundurularak görevlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu hizmetin bütününe ya da belirli bir kısmının ortak sağlık ve güvenlik birimi olarak adlandırılan kurumlar tarafından da sağlanabileceği belirtilmiştir. Yukarıda belirtilen vasıfların ve yetki belgelerinin bulunması halinde işverenin de bu hizmeti gerçekleştirebileceği belirtilmektedir (Resmî Gazete: 28339,2012).

İSG Kanununda yer alan 8. Madde kapsamında söz konusu profesyoneller ile ilgili ana düzenlemelerin belirlendiği "İşyeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanları" bölümü yer almaktadır. Bu bölümde işyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının bazı haklara ve yetkilere sahip olduğu belirtilmiştir. Bu kişilerin görevlerini yerine getirmeleri sırasında kısıtlanamayacağı ve bağımsız bir şekilde belirli ilkeler doğrultusunda mesleklerini yürütebileceği yer almaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında gerekli tedbirlerin işverene yazılı ve sözlü olarak bildirilmesi gerektiği, ayrıca hayati tehlikenin olduğu durumlarda bakanlığın yetkili birimlerinin de konudan haberdar edilmesinin önemi vurgulanmıştır.

İSG hizmeti sağlayıcıları olan İş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ya da kuruluşların hizmet sağladıkları işverene karşı yükümlü olduğu belirtilmiştir. İş kazası sonucu çalışanın ölümü ya da mağduriyeti halinde oluşan can kaybı ya da meslek hastalığı, soruşturma sonucunda ihmali bulunan hizmet sağlayıcıların yetki belgelerinin askıya alınması ile neticelendirileceği belirtilmektedir. Ayrıca bu kanun kapsamında hizmet sağlayıcıların görev alanlarını da belirlemektedir. Sağlık kapsamındaki görev sağlayıcıların yetki alanları yukarıda belirttiğimiz şekilde yapılmaktadır. Sınıfsal bir düzenlemeye tabi değildirler.

İş Güvenliği Uzmanlarının yetki alanları ve sınıfları üç kısımda ele alınmaktadır. Bunlardan ilki çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde çalışabilme yetkisine sahip A sınıfı iş güvenliği uzmanlarıdır. Bunu takiben tehlikeli iş yerlerinde çalışma yetkisi verilen B sınıfı iş güvenliği uzmanları gelmektedir. Son olarak az tehlikeli iş yerlerinde çalışması için yetkilendirilen C sınıfı iş güvenliği uzmanları yer

almaktadır. İSG hizmeti sağlayıcıları kısmi süreli ya da tam zamanlı olarak çalışmaktadır. Tam zamanlı çalışan hizmet sağlayıcıları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan haftalık çalışma saatlerine tabidir. Ayrıca bu personelin yer aldığı iş yeri sağlık ve güvenlik birimini kurulması gerektiği de belirtilmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında ise ilgili mevzuatlar kapsamında mevcut personelin İş Sağlığı ve Güvenliği hizmeti sağlayabilmesi için gerekli unsurlar belirtilmiştir. Hizmet verecek personelin mevzuatlar tarafından belirtilen şartları sağlaması gerekmektedir. Gerekli şartları sağlayan personelin, hizmet kolunu belirleyen belgeye sahip olması zorunludur. Bu personel önceden belirlenen günlük mesai saatleri kapsamında seksen saatini bu görev için ayırabilmektedir. Bu personel, üst yöneticiler tarafından verilen izin ile diğer kurum ve kuruluşlarda da görevlendirilebilmektedir. Hizmet alan kurum tarafından memurun aylık ücretine katkı sağlanarak ödeme yapılır. Söz konusu ücretten damga vergisi hariç bir kesinti yapılamaz. Aylık seksen saati aşan görevlendirmelerin ücretlendirmede dikkate alınmadığı da ayrıca belirtilmektedir. Kamuda sağlık hizmeti veren tam süreli çalışanların mevzuatta belirtilen hükümleri saklı tutulmuştur. Buna ek olarak işyeri hekimleri ve diğer sağlık personelinin kamu dışında istihdam edilebileceği belirtilmiş ve görevlendirilmesi neticesinde doğan kısıtlayıcı ve sınırlı hükümler bu personellere uygulanamayacağı belirtilmiştir. (Resmî Gazete: 28339,2012).

5.2.4. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

Bu kanun kelime anlamı olan “sağlıklı yaşam” sözünden de anlaşılacağı üzere işçilerin sağlığı ve devamlılığının sağlanması adına gereken unsurların yer aldığı bir kanundur. Bu kanun 1930 yılından günümüze kadar yürürlükte olan bir kanundur. 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda İSG kapsamında birçok düzenleme yapılmıştır. Ayrıca bu kanun işyerlerinde İşyeri hekimi istihdam edilmesinin gerekliliğinden bahsederek bazı işyerlerinde revir ve hastane bulundurulması ihtiyacına da değinmiştir. Çocuk ve kadın işçilerin korunması ile ilgili konulara 173.-180. Maddeler kapsamında yer verilmiş ve faaliyet alanına göre çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma yaşı ve süresi hakkında da 173. – 176. Maddeler de dahil olmak üzere dört madde kapsamında açık bir şekilde belirtilmiştir. Ayrıca hamile kadınların çalıştırılması için gerekli koşullar da ilgili kanunun 177. Maddesinde belirtilmiştir. İşçilerin sağlığının korunması amacıyla 179. Madde kapsamında da bir tüzük çıkarılmıştır. İşyeri hekimlerinin çalıştırma koşullarına ait hükümlere ise 180. Maddede yer verilmiştir (İSG Raporu, 2010).

5.2.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

İş kazaları ve meslek hastalıklarındaki artışı engellemeyi amaçlayan koruyucu ve geliştirici tedbirlerin alınmasını amaçlayan bu kanun, ilgili iyileştirici unsurları da kapsamında detaylı olarak belirlemektedir. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalan işçilerin iş kazası sonucu ölmeleri durumunda işçi yakınlarına yapılacak yardımların içeriğini belirleyen ve düzenleyen bir kanundur.

5.3. Uluslararası Antlaşmalar

Uluslararası çalışma standartlarını belirleyen örgüt, Uluslararası Çalışma Örgütü'dür. Kısaca ILO olarak adlandırılmaktadır. ILO'nun çalışma standartları kapsamında bugüne kadar 189 sözleşme ve 202 tavsiye kararı bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü kapsamında 185 ülke bulunmaktadır. Bu ülkelerden biri de Türkiye'dir. Ülkemiz, 1932 yılında ILO'nun bünyesine dahil olmuş, zaman zaman asil ve yardımcı ülke vasfını üstlenerek Yönetim Kurulu çalışmalarında söz sahibi konumunda bulunmuştur. Ülkemiz ILO kapsamındaki 57 Sözleşmeyi onaylayarak kabul etmiştir. Bu Sözleşmeler, uluslararası çalışma sözleşmelerinin de arasında yer aldığı, temel çalışma haklarına ilişkin sekiz 'temel' sözleşmeyi de kapsayan ve mevzuatımız içeriğinde yer alan 57 sözleşmedir. Söz konusu sözleşmelerin 52 tanesi halen yürürlükte uygulanmaktadır. Ülkemizde, sözleşmelerin yaklaşık üçte biri, 2000 yılında sonra onaylanarak uygulamaya konulmuştur. Onaylanan ILO sözleşmeleri mevcut anayasamız kapsamındaki 90. Madde uyarınca usul çerçevesinde hazırlanan ve yürürlüğe konulan uluslararası antlaşmaların kanun hükmünde olduğu belirtilmiştir. Uluslararası antlaşmalar ile kanunlar arasında çıkan anlaşmazlık durumunda ise uluslararası antlaşma hükümlerinin geçerli olduğu ve uygulanması gerektiği söz konusudur. ILO sözleşmelerinin çalışma dünyası açısından çok büyük bir öneme sahip olduğu ve dünya çapındaki önemi bir kez daha ön plana çıkmaktadır.

ILO sözleşmeleri konularına göre ayrılmaktadır. Belli başlı olanları ise, kadın istihdamı, genç istihdamı, çocuk işçiliği, sosyal diyalog ve kayıt dışı ekonomi, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatına ilişkin haklar gibi konulardır. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki sözleşmelerin ve önerilerin bulunduğu sözleşmelerde işçi sağlığı, çalışma şartlarının durumu, sağlık bakımından çalışma koşullarını içeren konular yer almaktadır. Ülkemizin İş sağlığı ve güvenliği kapsamında onayladığı ILO sözleşmeleri arasında ilk olarak 42 sayılı İşçi Tazmini Sözleşmesi yer almaktadır. Bu sözleşme 27.12.1946 yılında onaylanmıştır. Sözleşme kapsamında

işçilerin maruz kaldığı meslek hastalıkları ve önleyici tedbirlere yer verilmektedir. Bunu takiben 77 sayılı sözleşme onaylanmıştır. Bu sözleşme gemi adamlarının sağlık muayenesine ilişkin sözleşmedir. 02.11.1984 tarihinde onaylanarak yürürlüğe konulmuştur. Ardından 2 Haziran 1959 tarihinde kabul edilen 58 numaralı “Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi” kapsamını genişleten 138 numaralı sözleşme onaylanmıştır. Bu sözleşme genel bir ifade alarak “Asgari Yaş Sözleşmesi” olarak tanımlanmış ve 21 Haziran 1998 tarihinde kabul edilmiştir.

Ülkemizde 2000 yılından sonra onaylanan sözleşme sayısında bir artış olmuştur. 17.03.2005 tarihinde beş tane ILO sözleşmesi onaylanmıştır. Bunlardan biri olan 55 sayılı sözleşmede gemi adamlarının hastalanması, yaralanması ya da ölümü halinde işverenin yani armatörün sorumluluklarının yer aldığı sözleşmedir. Daha sonra 73 sayılı sözleşmede bir önceki sözleşmeyi destekleyici olması adına gemi adamlarının sağlık muayenesine ilişkin unsurların yer aldığı sözleşme bulunmaktadır. Bunu takiben 134 sayılı sözleşmede yine gemi adamlarına yönelik bir sözleşme onaylanmıştır. Bu sözleşme, iş kazalarının önlenmesine yönelik konuların bulunduğu sözleşmedir. Sadece gemi adamlarının değil liman personelinin de iş güvenliği sağlanması amacıyla, 152 sayılı liman işlerinde sağlık ve güvenlik konulu bir sözleşme daha onaylanmıştır. Son olarak, 164 sayılı gemi adamlarının sağlığının korunması ve tıbbi bakımlara ilişkin bir sözleşme daha imzalanmıştır.

2005 yılında, onaylanan ILO sözleşmeleri devam etmiştir. 22.04.2005 tarihinde iki sözleşme onaylanmıştır. Bu sözleşmeler önceki sözleşmelerin aksine genel niteliktedir. 155 sayılı sözleşmede iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin konuların yer aldığı sözleşmedir. Ardından, bir diğer genel sözleşme olan 161 sayılı sağlık hizmetlerine ilişkin sözleşme yer almaktadır. 20.02.2009 da 187 sayılı sözleşme ile iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi amacıyla çerçeve sözleşmesi kabul edilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü, 155 sayılı İSG ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi ve 112 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye kararı gibi bazı sözleşme ve öneri kapsamında iyileştirmelerde bulunduğu da bilinmektedir (İSG Raporu, 2010).

Ülkemizin onayladığı ILO sözleşmeleri arasına önemlilik arz eden ve kapsam bakımından en geniş sayılabilecek iki sözleşme bulunmaktadır. Bunlardan ilki 155 sayılı ‘İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme’ ikincisi ise 161 sayılı ‘Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşmedir. Bu sözleşmelerin detaylı

incelemesinin yapılması iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından etkinliği ve yeterliliğinin sorgulanmasını sağlayacaktır. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında sorunların belirlenmesi bakımından fayda sağlayacaktır.

5.3.1. İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin 155 sayılı sözleşme

Bu sözleşme Cenevre’de yapılan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün gündem maddeleri arasında altıncı sırada yer alan bir sözleşmeydi. Sağlık güvenlik ve çalışma ortamı kapsamındaki önerilerin yer aldığı altıncı maddenin sözleşme haline getirilmesiyle uluslararası bir kimlik kazanması sağlanmıştır. 155 Sayılı Sözleşme 03.06.1981 tarihinde yapılan bu konferansta karara bağlanarak 22.06.1981 tarihinde kabul edilmiştir.

Söz konusu sözleşmenin 4. maddesi 1. fıkrasında “üye ülke, ulusal koşullar ve faaliyetlere göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş sağlığı ve iş güvenliği, çalışma ortamına ilişkin istikrarlı bir ulusal siyasa geliştirecek, uygulayacak ve devamlı olarak gözden geçirecektir” hükmü yer almaktadır. Bu maddeyi takiben 2. fıkrada da amaçlananın, “işle bağlantılı olan veya işin uygulanması sırasında oluşan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike unsurlarını mümkün olduğu ölçüde minimuma indirerek önlemek olacaktır” olduğu belirtilmiştir.

Sözleşmenin 7. maddesi kapsamında çalışma ortamı ile ilgili bazı durumlara da yer verilmiştir. Sorunların tespitinin sağlanması amacıyla işyerindeki alanların belirli zamanlarda gözden geçirilerek önceliklerin belirlenmesi ve sonuçların değerlendirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca üye ülkelerin, sözleşme kapsamında yasa ve yönetmelik çıkararak resmîyet kazandırması gerektiği belirtilmiştir. Yasa ve yönetmelik çıkarılması sırasında ilgili sektör bünyesinden işçi ve işveren temsilcilerinin danışmanlığı ile yapılması belirtilmiştir. Söz konusu sözleşmenin 9. maddesinde ilgili mevzuatın uygulanması için yeterli ve geçerliliğe sahip bir denetim sistemi oluşturulması gerektiği vurgulanmış, aksi halde idari ve mali cezaların uygulanması istenmiştir (Resmî gazete 25345, 2004).

5.3.2. Sanayi ve ticarete iş teftişi hakkındaki uluslararası çalışma sözleşmesi

Bu sözleşmede, çalışma koşullarının denetimi ve işçilerin korunması amacıyla yapılacak faaliyetlerin denetlemesini ve uygulamasını sağlamak amacıyla iş müfettişlerinin görevlendirilmesi uygun görülmüştür. 81 Sayılı Sözleşme kapsamında, ILO üyesi olan devletlerin endüstriyel ve ticari faaliyet gösteren iş yerlerinde bir teftiş sistemini sağlaması gerektiğini belirtilmiştir. Ayrıca,

müfettişlerin denetimleri esnasında işyerindeki yetkili merciler tarafından her türlü araç gerecin sağlanması ve ihtiyaç halinde taşıt temini yapılmasını belirtmektedir. Söz konusu sözleşmenin 11. maddesinde ise emniyet bakımından tehlike oluşturabileceği öngörülen unsurlara dair önlem aldırabilme yetkisi müfettişlere verildiği belirtilmektedir (Uysal, 1997).

5.3.3. İş sağlığı hizmetlerine ilişkin 161 sayılı sözleşme

ILO Sözleşmeleri arasında yer alan bir diğer sözleşme de “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin” 161 Sayılı sözleşmedir. ILO sözleşmelerinin görevler kısmında yer alan işverenin görevlerinin belirtildiği 5. Maddede kapsamlı olarak ele alınmaktadır. Bu maddede iş ile ilişkili faaliyetlerde işçilerin sağlığının önemine yer verilmektedir. İşyerinde işçi sağlığına tehdit oluşturan risklerin tespit edilmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunun sağlanması adına işyerinde çalışan personelin sağlığı, hijyeni ve ergonomi gibi konuların yer aldığı bilgilerin eğitiminin verilmesini sağlamak ile yükümlü olduğu belirtilmektedir. Bu şartların sağlanabilmesi adına kişisel ve ortak koruyucu donanımların bulundurulması ve uygulanması şarttır. Ayrıca ilk yardım sağlanabilmesi adına acil durum tedavi merkezlerinin hizmet verebilmesi adına gerekli yapılanmanın oluşturulması sağlanmalıdır. Yapılan işe yönelik mesleki rehabilitasyon amacıyla gerekli tedbirlerin alınması da gerekmektedir. Sağlık üniteleri ile birlikte kantin ve yatakhaneler gibi işçilerin bulunduğu ortamların ve sunduğu hizmetlerin sağlığı etkilememesi adına gerekenlerin sağlanması işveren tarafından sağlanmalıdır. İşyerine alınması öngörülen yeni teçhizatların gerekli değerlendirilmeler ile belirli testlerin yapıldığına emin olunduğu takdirde temin edilmelidir (ILO, 1985).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda büyük gelişmeler kaydetmemizi sağlayan 155 sayılı ILO sözleşmesidir. Buna rağmen ülkemizin diğer ülkeler ile kıyaslaması yapıldığında İSG bakımından maalesef yeterli olmadığı görülmüştür. Bu duruma ülkemizin onaylamadığı ILO sözleşmelerinden kaynaklandığı öngörülmektedir. Türkiye'nin onaylamadığı ILO sözleşmeleri arasında konumuz kapsamındaki sözleşmelerden bahsedilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında Su Ürünleri sektöründe yapılması gereken uygulamaların içeriği konusunda bazı incelemeler yapılacaktır. Avrupa Birliği ülkeleri, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Japonya mevzuatları sonraki konularımızda incelenecektir. Temel oluşturması adına kısaca bahsedecek olursak

bazı ülkeler haricinde diğer ülkelerin büyük bir çoğunluğu mevzuatlarında direkt olarak su ürünleri sektörüne yönelik dikey bir düzenlemeye sahip değildir.

5.3.4. Türkiye'nin Onaylamadığı ILO Sözleşmeleri

Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği çerçevesinde hazırlanan ILO sözleşmeleri ele alındığında özellikle bazı sektörleri kapsadığı görülmektedir. Bu sektörler İş Sağlığı ve Güvenliği bakımından dünya çapında bir öneme sahip sektörlerdir. İncelemelerde inşaat, maden ve tarım sektörlerine yönelik sözleşmelerin kabul edilmediği görülmüştür. Söz konusu sektörlerdeki meslek hastalığı ve ölüm sebeplerinin ele alındığı, ihmallerin neler olduğu bu sözleşmelerin kapsamında yer almaktadır. Sözleşmelerde oluşan aksaklıkların ekonomik verimliliğe ve sosyal kalkınma konusundaki etkisine de yer verilmektedir (İSG Raporu, 2010).

Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliği konusunda onaylamadığı ILO sözleşmeleri aşağıda belirtilmektedir:

- 81 sayılı 1947 tarihli 'İş Denetimi Sözleşmesi'.
- 115 sayılı 1960 tarihli 'Radyasyon Koruma Sözleşmesi'.
- 120 sayılı 1964 tarihli 'Hijyen (Ticarethane ve İşletmelerde) Sözleşmesi'.
- 129 sayılı 1969 tarihli 'İş Denetimi (Tarım) Sözleşmesi'.
- 148 sayılı 1979 tarihli 'Çalışma Ortamı (Hava kirliliği, Gürültü ve Titreşim) Sözleşmesi'.
- 162 sayılı 1986 tarihli 'Asbest Sözleşmesi'.
- 167 sayılı 1988 tarihli 'İnşaatlarda Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi'.
- 170 sayılı 1990 tarihli 'Kimyasallar Sözleşmesi'.
- 174 sayılı 1993 tarihli 'Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Sözleşmesi'.
- 176 sayılı 1995 tarihli 'Madenlerin Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi'.
- 184 sayılı 2001 tarihli 'Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'.

Yukarıda belirtilen sözleşmeler içerisinde bazı sözleşmeler daha bir önem arz etmektedir. Onaylanması halinde İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında gözle görülür bir gelişmenin sağlanacağını düşündüğümüz sözleşmeler; 167 sayılı 'İnşaatlarda Güvenlik ve Sağlık sözleşmesi', 174 sayılı 'Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Sözleşmesi', 176 sayılı 'Madenlerin Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi' ve 184 sayılı 'Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'dir. Ülkemizdeki iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sonucu ölüm ve mağduriyetlerin büyük bir kısmını oluşturan bu sektörlerle yönelik iyileştirici unsurların yer aldığı bu sözleşmeler önemini daha da

arttırmaktadır. Onaylanması halinde iş kazaları ve meslek hastalıkları oranında çok ciddi bir fark yaratabileceği öngörülmektedir (TÜİK, 2014).

5.4. Yönetmelikler

Başbakanlık, Bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri tarafından kanun ve tüzüklerin uygulanmasını sağlayan hukuki niteliğe sahip yazılardır. İş Sağlığı ve güvenliği profesyonelleri olan İH, İGU ve diğer sağlık personelinin sorumlulukları, görev ve yetkileri kapsamında iyileştirici faaliyetleri sağlayan iki yönetmelik mevcuttur. Bu yönetmeliklerin hukuki dayanağı İSG Kanunu'nun 30. Maddesidir. Maddenin kapsamında "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" ve "İşyeri Hekimlerinin ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" de yer almaktadır. Bu yönetmelikteki 30. Madde İSG uzmanının eğitimlerini ve belgelendirmesi için gerekli şartların yer aldığı bir yönetmeliktir. İSG Kanununun 30. Maddesi oluşturulurken, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunu kapsamındaki 2. ve 12. Maddelerin desteği ile oluşturulmuştur. Ayrıca bu yönetmelik, görev yetki ve sorumluluklarının kapsamını belirleyen ve çalışma yöntemi hakkındaki usul ve esasların düzenlendiği bir yönetmeliktir. Söz konusu yönetmelik 38 maddeden oluşmaktadır (ÇSGB,1997).

Kanunun 30. Maddesi kapsamında bir diğer önemli yönetmelik ise 20.07.2003 tarihli "İşyeri Hekimlerinin ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'dir. Bu yönetmelik İSG hizmetlerinde görevlendirilen işyeri hekimleri ile diğer sağlık personellerini kapsamaktadır. Eğitim ve belge sahibi olabilmeleri adına gerekli şartların yer aldığı bu yönetmelikte ayrıca görev, yetki ve sorumlulukların kapsamı belirlenmiştir. Ayrıca çalışma usul ve esaslarının da düzenlenmesi sağlanmıştır. Söz konusu yönetmeliğin içeriğini 45 madde oluşturmaktadır. Bu yönetmeliklerin amacı, İş Sağlığı ve Güvenliği profesyonelleri olarak görevlendirilen çalışanların çalışma hayatları kapsamındaki uygulamaların belirlenmesini sağlamaktır (25331 Sayılı İSG Yönetmelik, 2003).

Kurallar sıralaması yapıldığı zaman, yönetmeliklerden sonra tebliğler gelmektedir. Tebliğler yürütme organı tarafından gerekli düzenleyici ve iyileştirici faaliyetlerin yapılmasını sağlayan hukuki metinlerdir. 26.12.2012 tarihinde yayınlanan, 'İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği profesyonellerinin görev yaptıkları işyerlerindeki tehlike

sınıflarının belirlenmesi ve açıklanması sağlanmıştır. Ayrıca sağlık bakanlığı tarafından İH ve Diğer Sağlık Personelinin uymak zorunda olduğu hususları belirleyen “Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik” de yer almaktadır (2012/28330 sayılı İSG Kanunu).

5.5. İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Hizmet Modelleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında ülkemizde görev yapabilecek gerekli yetkinlik derecesinde olan ve ilgili makamlar tarafından verilen gerekli belgeye sahip İş Sağlığı ve Güvenliği personeli; İş güvenliği uzmanları (İGU), İşyeri hekimleri (İH) ve Diğer sağlık personeli (DSP) olmak üzere üç kişiden oluşmaktadır. Önceki konularımızda görevini, amacını ve yetkileri ile ilgili gerekli açıklamaları yaptığımız bu personellerin tanımları İSG Kanunu’nda da yer almaktadır. Bu konular içerik olarak benzerlik göstermekte olup yönetmeliklerin ilgili maddelerinde de detaylı bir şekilde yer verilmektedir. Ayrıca, DSP’ler ise “İşyeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’te detaylı bir şekilde ele alınmıştır. (Akkoyun, 2013).

Ülkemizdeki İş Sağlığı ve Güvenliği hizmet modelleri kapsamında gerçekleştirilen yasal düzenlemeler, üç hizmet modeli belirtmektedir.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB): İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri tarafından geliştirildiği bir hizmet modelidir. Bu amaç ile ihtiyaç duyulan iş sağlığı ve güvenliği personeli ve bu personelin ihtiyaç duyduğu donanımların işveren tarafından temin edildiği bir yapıdır. Ülkemizde geçmiş yıllarda uygulamada olan “işyeri içi modeli” ile benzerlik gösteren bir uygulamadır. Türkiye’de söz konusu modelin içerik bakımından ve sunduğu hizmetler açısından uluslararası seviyede örnek gösterilebilecek iş yerlerinin olduğu bilinmektedir.

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB): İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetinin işyeri dışında bir kurum tarafından gerçekleştirilmesini sağlayabilen yapılardır. Bakanlık tarafından gerekli yetkiye sahip bu kurumlar ayrıca gerekli donanımı ve personeli sağlamak ile mükelleftir. Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanunu kapsamında faaliyetleri bulunan şirketlere, hizmet verebilmektedirler. Bu uygulama bazı ülkelerde İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında görülen model olan “grup model” ile benzerliklere sahiptir. Bu uygulamanın avantajları yanında dezavantajları da olduğu bilinmektedir. En önem arz eden dezavantajı ise, İSG uygulayıcılarının işyeri ve işin kapsamı hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması olarak öngörülmektedir.

Toplum Sağlığı Merkezleri (TSM): Bu uygulamanın temeli ülkemizde 2010 yılının sonunda sağlık hizmeti vermek amacı ile faaliyet gösteren birimlerde aile hekimliği sistemine geçilmesi ile sağlanmıştır. Bunu takiben her ilçede bir Toplum Sağlığı Merkezi kurulması sağlanmıştır. Bu merkezler Sağlık Bakanlığı'na bağlı birimlerdir. Sayısının 1000'e yakın olduğu belirtilmektedir.

Bu uygulama, uluslararası kuruluşlar tarafından İSG yapılanmasının ülkemize göre daha erken olması sebebiyle 2000'li yılların başlarında faaliyet göstermeye başlamıştır. Ülkemizdeki TSM'lerin ilgili kanun ve yönetmeliklerde ayrıntılı bir şekilde yer verilen bazı koşulları sağlaması durumunda İSG hizmeti verebilmektedir. (2012/28330 sayılı İSG Kanunu, 2012).

Yukarıda belirtilen hizmet modellerinin dışında başka bir seçenek de işverenin bu hizmeti verebilmesidir. Bunun gerçekleşebilmesi için ihtiyaç duyduğu İş Sağlığı ve Güvenliği profesyonellerinin (İH, İGU) niteliklerini taşıması ve bakanlık tarafından yetkilendirilen kurumlar tarafından gerekli belgeleri temin etmesi gerektiği belirtilmektedir (Ovacılı, 2007; EUSAFE, 2013).

5.6. İSG Kâtip (İş Sağlığı Güvenliği Kayıt Takip ve İzleme Programı)

Bu program 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu kapsamında gerçekleştirilecek olan İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin uygulanabilirliğini elektronik ortamda yapılmasına imkân sağlayan bir yazılımdır. Bu yazılım Mernis'e bağlı olarak çalışmakta ve gerçek kişilerin bilgileri ile eş zamanlı çalışabilen bir yazılımdır. Ayrıca, kullanıcı yetki ve sorumluluklarına çerçevesinde bir etkinliğe sahip bütünleşik bir veri tabanına sahiptir.

İSG KATİP programı ile ülkemiz sınırları içerisinde faaliyet gösteren bütün işyerlerinin hangi tehlike sınıfına tabi olduğu, görevlendirilmesi gereken personel ve görev sürelerinin belirlendiği, anlık görevlendirmelerin yapılabildiği bir programdır. Ayrıca ÇSGB tarafından görevlendirilen İSG profesyonellerinin bütün işleri ve işlemlerinin takip edilebildiği ve sorgulanabildiği bir yazılımdır. Yalnız İnternet ortamı üzerinden ulaşımı sağlanabilen yazılımın ulaşım adresi <http://isgkatip.csgb.gov.tr> 'dir (Atalay, 2014).

6. SU ÜRÜNLERİ VE BALIKÇILIK SEKTÖRÜ

6.1. Dünya Balıkçılık Sektörü

Dünyada balıkçılık ve su ürünleri sektörü hakkında çalışmada bulunan Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü'nün 2013 yılı verilerine göre su ürünleri faaliyetlerinin %57 gibi büyük bir kısmını avcılık oluşturmaktadır. Avcılık ile elde edilen su ürünlerinin 93 milyon ton olduğu yapılan çalışmalar sonucunda tespit edilmiştir. Bunu takip eden su ürünleri yetiştiriciliği %43'ünü oluşturmakta ve 70 milyon ton su ürünleri üretimi yapıldığı belirtilmektedir. Dünyadaki su ürünleri faaliyetlerinin %3 oranında arttığını belirten Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü kısaca "FAO" bu sektörün büyüyen bir sektör olduğunu da göstermektedir. Su Ürünleri sektörü insan tüketimi amacıyla yapılan faaliyetlerin yanında balık yemi, balık yağı, gıda amacı dışında kullanım alanları için de üretim yapmaktadır. Söz konusu yılın verilerinde kültür balıkçılığının %5,3 artış gösterdiği, toplam yetiştiriciliğin 70,2 milyon tona ulaştığı belirtilmektedir. Yaklaşık olarak bu üretimin 150 milyar dolar civarında bir değeri olduğu da belirtilmektedir. Kültür balıkçılığı üretiminin bölgelere göre dağılımını incelediğimizde Asya'nın yıllar içerisinde artış göstererek %89,1 ile bu sektördeki en önemli üretici olduğunu görmekteyiz. Bunu takip eden Amerika'nın az da olsa yıllar içerisinde artış göstererek sektöre %4,4'ünü oluşturduğu görülmektedir. Amerika ile yakın bir yüzdeye sahip olan üçüncü bölge ise %4,0 ile Avrupa'dır. Afrika %2,3'ünü ve Okyanusya ise en az pay ile %0,3'ünü oluşturmaktadır (Eurostat, 2015).

Tablo 1: Kültür balıkçılığının bölgesel dağılımı (FAO)

KÜLTÜR BALIKÇILIĞI ÜRETİMİN BÖLGESEL DAĞILIMI							
(Milyon Ton)	2001	2005	2010	2011	2012	2013	Pay (%)
Asya	30,3	39,2	52,5	54,8	59,0	62,6	89,1%
Amerika	1,7	2,2	2,6	2,8	3,0	3,1	4,4%
Avrupa	2,1	2,1	2,5	2,7	2,9	2,8	4,0%
Afrika	0,4	0,6	1,3	1,4	1,5	1,6	2,3%
Okyanusya	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3%
Toplam	34,6	44,3	59,1	61,9	66,5	70,2	100,0%

Su ürünleri sektöründeki istihdam konusunu incelediğimizde ise bu sektörde çalışanların her yıl %3,6 artış gösterdiği belirtilmektedir. Dünya genelinde tarım

sektöründe istihdam edilen işçi sayısının 1,3 milyar kişi olduğu ve bu sayının 44,9 milyon kişinin su ürünleri sektöründe çalıştığı belirtilmektedir. Oransal olarak incelediğimizde %3,5 ini oluşturduğunu görmekteyiz. 1980 yılında ise bu oranın toplam istihdamın %1,8'ini oluşturduğu belirtilmektedir. Su ürünleri sektöründeki avcılık faaliyetlerinin çok iş imkânı sağladığı düşünülse de, sektörün yıllar içerisinde aynı istihdam seviyelerinde olduğu hatta azaldığı belirtilmektedir (Durak, 2012).

Su ürünleri faaliyetleri gelişimini incelediğimizde en büyük gelişmeyi Endonezya'da görmekteyiz. Bunu Türkiye, Nijerya ve İran'ın %9,0 civarındaki büyüme oranları takip etmektedir. Ardından %7,0 civarındaki büyümeleri ile Hindistan Bangladeş ve Mısır takip etmektedir.

Tablo 2: Ülkeler İtibariyle Su Ürünleri Faaliyetleri Gelişimi

ÜLKELER İTİBARIYLA SU ÜRÜNLERİ FAALİYETLERİ GELİŞİMİ							
(Ton)	2010	2011	2012	2013	Pay (%) 2013	Değişim 2012/2013	
1	Çin	36.737.340	38.623.584	41.110.864	43.551.730	62,0%	5,6%
2	Hindistan	3.785.779	3.673.082	4.209.478	4.549.607	6,5%	7,5%
3	Endonezya	2.362.907	2.766.871	3.084.911	3.848.823	5,5%	19,8%
4	Vietnam	2.671.800	2.845.600	3.085.500	3.207.200	4,6%	3,8%
5	Bangladeş	1.308.515	1.523.759	1.726.066	1.859.808	2,6%	7,2%
6	Norveç	1.019.802	1.143.893	1.321.119	1.247.865	1,8%	-5,9%
7	Mısır	919.585	986.820	1.017.738	1.097.544	1,6%	7,3%
8	Tayland	1.286.122	1.201.455	1.272.100	1.056.944	1,5%	-20,4%
9	Şili	701.062	954.845	1.071.421	1.033.206	1,5%	-3,7%
10	Myanmar	850.697	816.820	885.169	929.180	1,3%	4,7%
11	Filipinler	744.695	767.287	790.894	815.008	1,2%	3,0%
12	Japonya	718.305	556.781	633.067	608.820	0,9%	-4,0%
13	Brezilya	478.126	435.354	480.150	473.429	0,7%	-1,4%
14	ABD	496.699	397.292	419.974	441.098	0,6%	4,8%
15	Güney Kore	475.561	507.052	486.900	402.141	0,6%	-21,1%
16	Tayvan	310.338	314.363	344.404	344.453	0,5%	0,0%
17	Ekvador	272.519	309.500	322.453	332.180	0,5%	2,9%
18	İran	220.034	247.262	296.575	325.325	0,5%	8,8%
19	Nijerya	200.535	221.128	253.898	278.706	0,4%	8,9%
20	Malezya	373.351	287.242	303.386	261.274	0,4%	-16,1%
	İlk 20 Toplamı	55.933.772	58.579.990	63.116.067	66.664.341	94,9%	5,3%
21	Türkiye	167.721	188.890	212.805	233.864	0,3%	9,0%
	Diğer	2.189.416	2.697.246	2.108.932	3.325.358	4,7%	36,6%
	Toplam	58.290.909	61.466.126	65.437.804	70.223.563	100,0%	6,8%

Çin'in %5,6 büyüdüğü, ABD'nin %4,8 olduğu, Myanmar'ın ise %4,7 ile su ürünleri sektöründeki faaliyetlerini geliştirdikleri görülmektedir. Küçülme gösteren ülkelerin de olduğu görünen tablomuzda sektördeki en çok küçülmeyi Güney Kore ardından Tayland ve Malezya takip etmektedir. Tabloda, büyüme oranlarının çok küçük olduğu ülkelerin ise sektöre olan toplam katkısı %36,6 olarak belirtilmiştir. Sektör geneline baktığımızda büyümenin 4,7 milyon ton ile %6,8 olduğu belirtilmektedir (Durak, 2012).

6.1.1. Avrupa birliği balıkçılık sektörü

6.1.1.1. Üretim:

Avrupa birliğine üye devletler tarafından yapılan her türlü çalışmanın değerlendirildiği kurum olan Eurostat, 2013 yılının balıkçılık üretimi verilerini değerlendirerek son 20 yıl içerisinde sektördeki faaliyetlerde az da olsa bir düşüş yaşandığını kaydetmiştir. Bu çalışma kapsamında 2013 yılında balıkçılık üretiminin 6,5 milyon ton olduğu belirtilmektedir. Avrupa Birliği üye ülkelerinden bu sektöre önemli katkı sağlayan ülkelerin; İspanya, İngiltere ve Danimarka olduğu belirtilmektedir. Sektörde %19,4 bir paya sahip İspanya'nın rakamsal olarak 1.2 milyon ton üretim yaptığı görülmektedir. İngiltere'nin %12,7 yani 826 bin tonluk üretimi, %10,8 ile de Danimarka'nın 700 bin tonluk üretimi olduğu belirtilmektedir. Ayrıca Fransa'nın, %10,7 lik kısmı oluşturan 695 bin ton ile dördüncü en büyük katkıya sahip olan ülke olduğu belirtilmektedir. Ayrıca Belçika'nın su ürünleri sektöründeki avcılık faaliyetlerinden 25,662 ton ile büyük bir katkı sağlamaktadır.

Tablo 3: Avrupa Birliği'nde Balıkçılık Üretimi (2013)

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE BALIKÇILIK ÜRETİMİ (2013)							
(Ton)	Kültür	Pay (%)	Yakalama	Pay (%)	Toplam	Pay (%)	
1	İspanya	223.707	17,8%	1.034.179	19,7%	1.257.886	19,4%
2	İngiltere	194.630	15,5%	632.345	12,1%	826.975	12,7%
3	Danimarka	31.610	2,5%	668.480	12,8%	700.090	10,8%
4	Fransa	201.860	16,1%	494.017	9,4%	695.877	10,7%
5	Hollanda	60.410	4,8%	327.437	6,2%	387.847	6,0%
	AB Toplam	1.256.868	100,0%	5.239.597	100,0%	6.496.466	100,0%
	Türkiye	233.864	18,6%	374.128	7,1%	607.992	9,4%

Ayrıca söz konusu tablo kapsamında yaptığımız incelemede ülkemize de yer vererek karşılaştırılmalı bir incelemede bulunacağız. Avrupa Birliği üyesi ülkeler ile

Türkiye'nin sektördeki yerini inceleyecek olursak; su ürünleri avcılığında sektörde %7,1 söz sahibi olduğumuzu ve 374 bin ton ile Hollanda'nın yerini aldığımızı görmekteyiz. Su ürünleri yetiştiriciliği ele alındığında ise ilk sıranın sahibi olan İspanya'dan yaklaşık 10 bin ton daha fazla üretim yaparak birinci olduğumuz ve genel olarak bu sektörde 5. sırada olduğumuz görülmektedir (Eurostat, 2015).

6.1.1.2. Balıkçılık işleme sektörü

Avrupa Birliği üye ülkelerinde su ürünleri işleme sektörü kapsamında yıllık yapılan çalışmalarda istihdam ve işletme sayıları incelenmektedir. 2006 yılı verilerine göre su ürünleri işleme sektöründe çalışan işçi sayısının 135 bin olduğu belirtilmiştir. 2009 yılında yapılan bir çalışmada, işleme sektöründe toplam 4 bin kadar firmanın faaliyet gösterdiği, bu firmaların ortalama 31 işçi istihdam ettiğini, sektördeki toplam istihdamın ise 126 bin civarında olduğu belirtilmektedir. 2011 yılında aynı konu üzerine yapılan çalışmada ise bu sektördeki işletme sayısının 3.700 kişi olduğu ve sektörün toplam istihdamının ise 116 bin kişi olduğu kaydedilmiştir. Yapılan araştırmada 2009 yılında su ürünleri sektöründe yapılan toplam üretimin 23 milyar avro olduğu kaydedilmiştir. Bu alanda 2011 yılında yapılan araştırmada ise bu rakamın 30 milyon avroya çıktığı belirtilmiştir. Ayrıca tesis başına düşen ortalama gelirin 5,75 milyon avro olduğu belirtilerek, işçi başına düşen kısmının ise 182 bin avro olduğu kaydedilmiştir (Yazıcıoğlu,2015).

Tablo 4: Avrupa Birliği'nde Balıkçılık İşleme

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE BALIKÇILIK İŞLEME		
	Değer (Avro)	Pay (%)
1 İngiltere	7.544.785	25,3%
2 Fransa	4.802.316	16,1%
3 İspanya	4.646.394	15,6%
4 İtalya	2.231.651	7,5%
5 Almanya	1.966.462	6,6%
6 Danimarka	1.858.701	6,2%
7 Polonya	1.806.317	6,1%
AB 28 Toplam	29.825.802	100,0%

AB üyesi ülkelerde Su Ürünleri İşleme sektörüne baktığımız zaman birinci sırada sektördeki payı %25,3 olan İngiltere gelmektedir. Ardından %16,1 ile Fransa, %15,6 ile İspanya gelmektedir. Sektöre olan katkıları ilk üç devlet gibi olmasa da %7,5 ile İtalya, %6,6 ile Almanya, %6,1 ile Polonya'nın da sektöre katkısı bulunmaktadır. Söz konusu devletler arasında Belçika'nın üretimde olduğu gibi işleme sektöründe de katkısı çok azdır. Sektöre %1,3 ile katkı sağlayan Belçika yıllık

375 bin avro gelir sağlamaktadır. Avrupa Birliği üye ülkelerinden geriye kalan 20 ülkenin su ürünleri sektörüne toplam %15,4 katkı sağlayarak söz konusu ülkeler toplam 4,6 milyon avro gelir elde etmektedirler.

6.1.1.3. İstihdam:

Avrupa Birliği üyesi ülkelerin su ürünleri işleme alanındaki istihdamını bir önceki konumuzda detaylı bir şekilde ele almıştık. Su ürünlerinde işleme sektörü haricindeki diğer sektörlerin istihdam konusunu incelediğimizde toplam istihdamın %25 ini oluşturan Avrupa Birliği üyesi devlet İspanya'dır. Diğer ülkeler arasında, İtalya, Portekiz ve Yunanistan'ın ise %45 ini oluşturduğu belirtilmektedir. Dört Avrupa Birliği üyesi ülke, toplam istihdamın %70'ini oluşturmaktadır (GSÜF 2015).

Avrupa Birliği ülkelerinin Su Ürünleri Sektöründeki toplam istihdam ettiği işçi sayısı 128 bin civarındadır. Avcılık sektöründe istihdam konusunda beşinci büyük ülke 11.277 kişi istihdam eden İngiltere'dir. Fransa 7.447 kişi ile altıncı sırada İrlanda ise 3428 kişi ile yedinci sırada yer almaktadır. Yetiştiricilik faaliyetlerinde ise Fransa 10.658 kişi ile birinci sırada yer almaktadır. İspanya 6,639 kişi ile ikinci, Yunanistan ise 5,559 kişi ile üçüncü sırada yer almaktadır.

Tablo 5: Avrupa Birliği Balıkçılık Sektöründe İstihdam (2011)

BAZI AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE BALIKÇILIK SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM (2011)			
	Yakalama		Kültür
İspanya	32.194	Fransa	10.658
İtalya	20.599	İspanya	6.639
Portekiz	16.773	Yunanistan	5.559
Yunanistan	12.169	İngiltere	2.671
İngiltere	11.277	İtalya	2.116
Fransa	7.447	Portekiz	1.749
İrlanda	3.428	Romanya	1.047

6.2. Türkiye'de Balıkçılık Sektörü

Ülkemizin denizler ile çevrili olması, göller, akarsular ve barajlar gibi iç sulara sahip olması nedeniyle soğuk ve sıcak sularda yetiştiriciliği yapılabilen birçok su ürünlerinin yetiştiriciliğine olanak sağlamaktadır. Ayrıca, denizlerinde gerçekleştirdiği avcılık faaliyetlerinde, avlanan türlerin çeşitliliği ve miktarı incelendiğinde, bulunduğu bölgedeki diğer ülkelere kıyasla oldukça şanslı olduğu görülmektedir. Ülkemizin etrafını çevreleyen denizlerdeki tür sayılarına baktığımızda; En çok türün Akdeniz'de bulunduğu ve tahminen 500 kadar türün

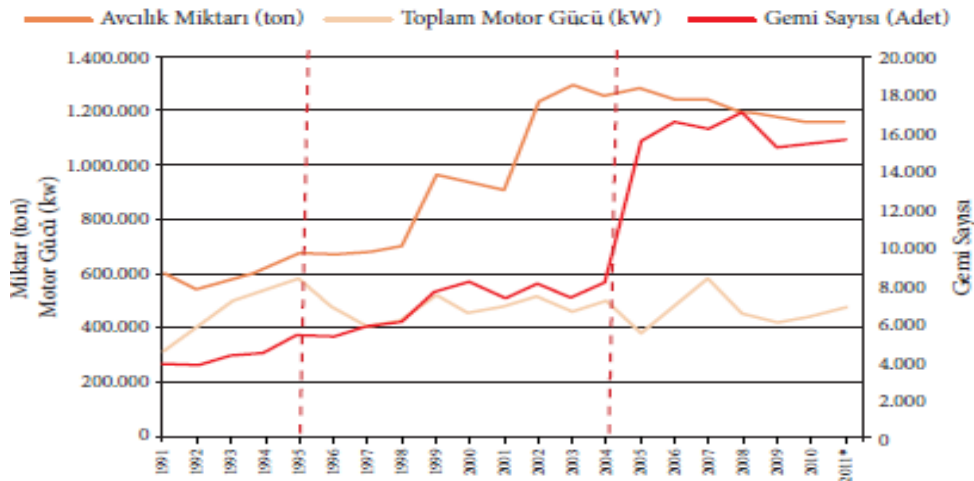
avcılığı yapılabildiği belirtilmektedir. Ardından Ege Denizinin 300 türün avcılığının yapılabildiği, Karadeniz’de ise 240 türün bulunduğu belirtilmektedir. Son olarak denizlerimizde 200 adet türü barındıran deniz ise Marmara Denizi’ dir (GSÜF 2015).

Tablo 6: Türkiye'nin Su Ürünleri Üretim Alanları

Üretim Yeri	Yüzölçümü (ha)	Sayı (adet)
Akdeniz, Karadeniz, Ege ve Marmara Denizi	24.600.000	4
Doğal Göller	1.000.000	200
Baraj Gölleri	340.000	206
Göletler	10.000	953
Akarsular	200.000	33
Toplam	26.150.000	1.396

Ülkemizde su ürünleri sektöründe istihdam edilen kişi sayısının yaklaşık 50 bin kişi olduğu belirtilmektedir. Bunların 38 bin kısmı denizlerde istihdam edilmektedir. İç sulardaki istihdamın sayısı ise 7 bin kadardır. Su ürünleri sektöründeki 50 bin kişinin işverenlere yaklaşık olarak 4 milyar tl gibi bir kazanç sağladığı belirtilmektedir. Su ürünleri sektöründeki alt sektörler arasında; su ürünleri avcılığında kullanılan av araç ve gereçlerini üreten işletmelerin yanında su ürünlerinin işlenmesi, muhafazası, nakli gibi faaliyetlerin gerçekleştirildiği sektörlerde bulunmaktadır. Söz konusu alt sektörlerde istihdam edilen personel sayısı 30 bin kişiyi bulmaktadır. Su ürünleri sektörünün Gayri Safi Milli Hasıla'nın yaklaşık %1'lik kısmını oluşturan bu sektör, toplamda 80 bin kişiye iş imkânı sağlamaktadır (Bilecik, 2012).

Grafik 1: Yıllara Göre Denizlerimizde Bulunan Filo Kapasitesi ve Üretim Miktarlarının Karşılaştırılması



Ülkemizde 2013 yılında yapılan araştırmalarda; su ürünleri yetiştiricilik faaliyetinde bulunan işletmelerin 2.353 olduğu, 1.935 kadarının faaliyet alanının iç sular olduğu, 418 tanesinin denizlerde faaliyet gösterdiği belirtilmektedir. Türkiye'deki toplam su ürünleri sektöründe direkt istihdam sağlayan 50 bin kişi olduğu belirtilmektedir. Ayrıca su ürünleri sektörüne yönelik dolaylı faaliyet gösteren işletmelerdeki istihdamın ise 200 bin olduğu belirtilmektedir. Toplamda 250 bin istihdam sağlayan bu sektörün önemli ve büyük bir sektör olduğunu göstermektedir (Eurostat, 2015).

6.2.1. Balıkçılık Filosu

Türkiye'deki aşırı avlanma yüzünden ekosistem ve balık popülasyonunun kötü bir şekilde etkilendiği belirtilmektedir. Bu nedenle 2002 yılında su ürünleri avcılık faaliyetini gerçekleştiren filoda, gemi sayısındaki artışın durdurulması amacıyla birtakım önlemler alınmıştır. Bu uygulama sonucunda toplam gemi sayısında çok az da olsa bir azalma olmasına karşın, mevcut filo kapsamındaki gemilerin donanımsal olarak geliştirilmesi taşıyıcı ve destek gemileri eklenerek av gücü kapasitesi artışına engel olunamamıştır.

Su ürünlerinin sürdürülebilirliği açısından kötü olan bu durumun, av gücü artan teknelerdeki personel ihtiyacı sonucunda istihdamı da arttırdığı bilinmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği çerçevesinde avcılık sektöründeki çalışanların hiç azımsanmayacak kadar az olmadığı belirtilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2014).

6.2.2. Türkiye ülkelere göre su ürünleri ihracatı

Türkiye'nin konumu ve su ürünleri faaliyetleri açısından durumunu incelediğimizde komşularına göre avantajlı olduğunu belirtmiştik. Ayrıca ülkemiz uluslararası platformda akuakültür yani su ürünleri yetiştiriciliği konusunda büyük bir öneme sahiptir. Avrupa ajansı olan Eurostat'ın verilerine göre 2001 ve 2013 yılları arasında yapılan su ürünleri ihracatının incelendiğinde ülkemizdeki su ürünleri üretiminin büyük bir kısmının ihraç edildiği belirtilmektedir. Bu talebin karşılanması adına su ürünleri üretiminin 67 bin tondan 233 bin tona çıktığı görülmektedir. Eurostat'ın yaptığı incelemelerde en çok çipura levrek yetiştiriciliği yapan ülke konumunda olduğumuz görülmektedir. İhracata verilen önemin özellikle alabalık çipura ve levrek yetiştiriciliğinde bir sağlaması hiç de sürpriz olmamaktadır. Tür bazında bir örneklendirme yapacak olursak; 2002 yılında 3 ton civarlarında olan ihracatın 2013 yılında 7 tona yaklaştığı belirtilmektedir (Eurostat, 2015).

Tablo 7. Türkiye'nin 2000-2013 Yılları Arası Su Ürünleri İhracatı

Yıllar	Milyon Dolar
2000	59.655.648
2001	77.435.510
2002	128.171.494
2003	173.398.745
2004	212.733.138
2005	248.569.917
2006	280.930.601
2007	324.682.032
2008	433.212.400
2009	341.507.374
2010	360.773.733
2011	447.823.191
2012	465.335.302
2013	564.199.123

Tablo 8. Türkiye'nin 2013-2014 Yılları Su Ürünleri İhracatı

ÜLKE	2013 FOB\$	2014 FOB\$	\$ FARK	% \$ değ.
1 HOLLANDA	110.936.872	132.873.991	21.937.119	16,5%
2 İTALYA	64.170.890	79.040.177	14.869.287	18,8%
3 ALMANYA	78.392.398	76.516.916	-1.875.482	-2,5%
4 RUSYA FEDERASYONU	32.665.193	57.032.661	24.367.468	42,7%
5 JAPONYA	37.150.592	54.307.026	17.156.433	31,6%
6 BİRLEŞİK KRALLIK	32.614.541	47.007.302	14.392.760	30,6%
7 İSPANYA	22.918.836	38.910.499	15.991.662	41,1%
8 LÜBNAN	20.905.497	24.421.481	3.515.984	14,4%
9 FRANSA	23.527.942	19.411.259	-4.116.683	-21,2%
10 BİRLEŞİK DEVLETLER	11.629.947	19.337.675	7.707.728	39,9%
11 IRAK	14.413.073	15.025.189	612.117	4,1%
12 POLONYA	11.697.198	13.501.613	1.804.416	13,4%
13 LİBYA	15.854.811	12.855.414	-2.999.396	-23,3%
14 BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ	4.979.368	11.950.812	6.971.444	58,3%
15 ROMANYA	7.076.891	10.517.907	3.441.016	32,7%
16 YUNANİSTAN	6.739.283	7.576.160	836.878	11,0%
17 SURİYE	5.240.901	6.988.593	1.747.692	25,0%
18 KKTC	5.513.890	6.840.582	1.326.693	19,4%
19 GÜNEY KORE CUMHURİYE	7.365.711	5.631.471	-1.734.241	-30,8%
20 UKRAYNA	6.017.502	4.263.425	-1.754.077	-41,1%
TOPLAM İLK 20	519.811.336	644.010.153	124.198.817	19,3%
DİĞER ÜLKELER	40.528.757	44.794.424	408.819	9,5%

7. SU ÜRÜNLERİ SEKTÖRÜ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMI

Su Ürünleri sektöründe faaliyette bulunula işletmelerde, İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında uygulanmakta olan usul ve esasların yer aldığı ilgili kaynaklar aşağıda belirtilmektedir. Bu kaynaklar oluşturulurken, birçok devlet gibi uluslararası antlaşmalar ve ülke uygulamaları incelenerek ülkemizin durumu göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır.

Kanunlar

- 1380 Sayılı Su Ürünleri Kanunu

Kanun Hükmünde Kararnameler

- Gıda, Tarım Ve Hayvancılık Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

Yönetmelikler:

- Balıkçı Barınakları Yönetmeliği
- Su Ürünleri Yetiştiriciliği Yönetmeliği
- Su Ürünleri Yönetmeliği
- Su Ürünleri Yetiştiriciliği Yatırımlarında İhtiyaç Duyulan Su Ve Su Alanları İle Deniz Ve İç Sulardaki Su Ürünleri İstihsal Hakkının Kiraya Verilmesi Hakkında Yönetmelik

Genelgeler:

- Su Ürünleri Yetiştiriciliği Yönetmeliğine İlişkin Uygulama Esasları Ekleri
- Su Ürünleri Yetiştiriciliği Yönetmeliğine İlişkin Uygulama Esasları (Genelge 2006/1)
- Su Ürünleri İhraç Etmek Üzere Kayıt Numarası Verilecek Balıkçı Gemilerine İlişkin Genelge (2002-29)
- Su Ürünleri Yetiştiriciliğinde İyi Uygulamalar Kriterleri Genelgesi (2011006) 01.07.2011
- Su Ürünleri Yetiştiriciliği Yatırımlarında İhtiyaç Duyulan Su Ve Su Alanları İle Deniz Ve İç sulardaki Su Ürünleri İstihsal Hakkının Kiraya Verilmesi Hakkında Yönetmeliğe İlişkin Uygulama Esasları Genelgesi

Talimatlar

- Orkinos Balıklarının Avcılığı, Taşımacılığı Ve Ticaretine İlişkin Uygulama Genelgesi (No: 2012/48)

Tebliğler:

- 3/1 Numaralı Ticari Amaçlı Su Ürünleri Avcılığını Düzenleyen Tebliğ (No: 2012/65)
- 3/2 Numaralı Amatör Amaçlı Su Ürünleri Avcılığını Düzenleyen Tebliğ (No: 2012/66)
- Su Ürünleri Yetiştiriciliği Destekleme Tebliği (No: 2012/50)
- Balıkçı Gemisini Avcılıktan Çıkaranlara Yapılacak Destekleme Tebliği (No: 2012/51)
- Tıbbi Sülük (Hirudo Verbana) 2012 Yılı İhraç Kotasının Tahsisi Hakkında Tebliğ (No: 2012/10)
- 2/1 Numaralı Ticari Amaçlı Su Ürünleri Avcılığını Düzenleyen Tebliğ (No: 2008/48)
- 2/2 Numaralı Amatör (Sportif) Amaçlı Su Ürünleri Avcılığını Düzenleyen Tebliğ (No: 2008/49)
- Hayvancılık Desteklemeleri Hakkında Uygulama Esasları Tebliği (No: 2011/26)
- Su Ürünleri Üretim Yerlerinin Kiraya Verilmesine Dair Tebliğ (No: 2003/ 46)

Sirkülerler:

- Tarım Bakanlığı Sirküleri
- Ticaret Bakanlığı Sirkülerleri
- Amatör Sirkülerler

7.1. Su Ürünleri Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları

Dünya çapında oluşturulan istatistiksel verilere göre; her 15 saniyede bir işçinin iş kazaları sonucu hayatını kaybettiği, 160 işçinin ise iş kazalarından etkilendiği belirtilmektedir. Bir yıllık süre zarfında yaklaşık 317 milyon iş kazasının gerçekleştiği ve maalesef bu kazaların 2,3 milyon işçinin hayatını kaybetmesine neden olduğu belirtilmektedir (Kılış, 2013).

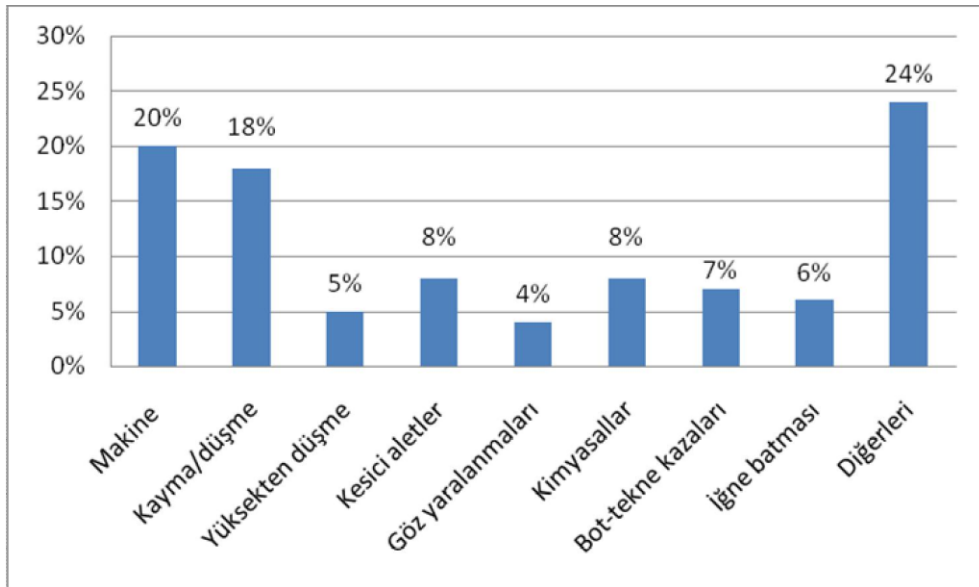
Türkiye'deki iş kazalarının sektörlere göre incelemesi yapıldığında, toplam iş kazası sayısının %10'unu gıda sektöründe çalışan işçilerin iş kazalarının oluşturduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda işçilerin hayatını kaybetmesi ile sonuçlanan iş kazalarında, en çok kaza yaşanan ilk on sektör içerisinde gıda sektörünün de yer aldığı görülmektedir (Akkoyun, 2013; HSE, 2014).

Su ürünleri sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği konularında incelemede bulunan Norveç İş Tetiş Kurumu sektör ile ilgili hazırladığı raporunda risklerin çeşitlerini belirtmektedir. Söz konusu raporda iş kazası ve meslek hastalıklarının

sayısının artmasına neden olan etkenlere yer vermektedir. Su ürünleri sektöründe geleneksel yöntemler ile yapılan taşımanın verdiği zararların yanında, kaygan yüzeyler ve faaliyet alanındaki sıcaklık koşullarının işçileri daha da zorladığı kaydedilmiştir. İşçilerin faaliyet alanlarında maruz kaldığı gürültü, toz ve veteriner ilaçların da sağlık yönünden kötü bir etkiye neden olduğu belirtilmiştir. Ayrıca hasta hayvanlar ile temas sonucu oluşabilecek rahatsızlıklar ve dalış faaliyetleri sırasında oluşabilecek sorunlar bu sektördeki riskleri daha da arttırmaktadır (Myers, 2012; Perçin, 2017; Perçin, Akyol, Davas, Saygı, 2012).

Sosyal Güvenlik Kurumu, ülkemizdeki iş kazaları ve meslek hastalıkları verilerini inceleyerek nedenlerini araştıran bir devlet kurumudur. Kurumun yapmış olduğu 2008-2012 yılları arasındaki iş kazaları ile ilgili çalışmada gıda sektöründe işçilerin maruz kaldığı riskler incelenmektedir. Gıda sektörünün bir kolu olan su ürünleri sektöründe yaşanan iş kazaları yukarıdaki grafikte oransal olarak ele alınmıştır (SGK, 2008-2012).

Grafik 2. Su ürünleri sektöründe meydana gelen iş kazalarının nedenleri ve meydana gelme sıklıkları (SGK, 2008-2012).



Yapılan çalışmalarda su ürünleri endüstrisindeki kaza oranlarının diğer sektörlere göre beş kat daha fazla iş kazası ve meslek hastalığına neden olduğu kaydedilmiştir. Ayrıca su ürünleri işleme sektöründe gerçekleşen iş kazası sayısının ekmek ve şekerleme faaliyetlerinin gerçekleştirildiği diğer işleme sektörlerine göre iki kat daha fazla olduğu belirtilmektedir. İş kazalarında en çok mağruziyete uğrayan bölgelerin parmak, el, kol, bilek, ayak ve gözler olduğu belirtilmektedir. İş kazalarındaki yaralanma nedenlerinin; organların burkulması kırılması, kesilmesi,

ezilmesi şeklinde olduğu da belirtilmiştir. Su ürünleri sektörü, incelenen 19 gıda sektörü arasında risk bakımından en tehlikeli altıncı sektör olarak kayıtlara geçmektedir. Sektörde faaliyet gösteren işletmelerde gerekli güvenlik önlemlerinin alınması sonucunda mevcut kazaların %85 gibi büyük bir kısmının ortadan kaldırılabileceği öngörülmektedir (Atayeter, 2009; Tomoda, 2000; Perçin, 2017).

Tablo 9: Faaliyet Grubu- Balıkçılık ve Su Ürünleri Yetiştiriciliği- İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Sürekli İş Göremezlik, Ölüm Vakaları ve Standardize İş Kazası Oranlarının Dağılımı SGK, (2008-2012).

Yıl	İş kazası sayısı	Meslek hastalığı sayısı	Sürekli iş göremezlik sayısı	Ölüm sayısı	Standardize iş kazası oranı %
2008	18	0	0	0	41,26
2009	35	0	1	1	93,53
2010	26	0	0	2	62,91
2011	66	0	0	3	128,94
2012	62	0	2	2	111,77

7.1.1. Su Ürünleri Kanunu

Su ürünleri sektöründeki balıkçılık ve yetiştiricilik faaliyetlerinin usul ve esaslarını belirleyen kanun 1380 sayılı Su Ürünleri Kanunu'dur. 1971 yılında Kabul edilen kanun resmi gazetenin 13799 sayılı kısmında yer almaktadır. Su Ürünleri Kanunu'nun 13. Maddesi kapsamında yetiştiricilik faaliyetinde bulunacak tesislerin kurulabilmesi için, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından belirtilen şartların yerine getirildiğini belgeleyen izni almaları gerektiği belirtilmektedir. Söz konusu maddenin devamında, faaliyette bulunacak olan işletmenin mali konularda Maliye Bakanlığına bağlı oldukları belirtilmektedir. Şirket tarafından istihdam edilen işçiler ile ilgili konularda ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olmaktadır. Yeni iş kanunu olan 4857 sayılı iş kanunu, Avrupa Birliği yönergeleri referans alınarak hazırlanan bir kanundur. Bu kanunun, 1457 sayılı İş Yasası'ndan farklı olarak iş sağlığı ve güvenliği konularında oluşturulan hükümlerin daha kapsamlı ve etkili olduğu belirtilmektedir. (1475 Sayılı İş Kanunu, 1971).

Yeni oluşturulan 4857 sayılı kanunu incelediğimizde Avrupa Birliği direktiflerinden 91/383 sayılı direktif ile benzerlik göstermektedir. Yeni kanunda işverenlerin sorumlulukları arasında işyerinde faaliyette bulunan işçilerin sağlık ve güvenlik kapsamında denetimi, eğitimi ve bilgilendirmesi ile sorumlu tutulduğu

görülmüştür. Sağlık ve güvenlik tedbirlerinin tek başına yeterli olmadığına görülmesi üzerine işverene denetleme ve eğitim sorumluluğu da verilerek iş kazalarının azalması amaçlanmıştır. Yalnız işyeri içerisinde oluşabilecek iş kazalarından dolayı sorumlu tutulan işveren, yeni yasa kapsamında meslek hastalığından da sorumlu tutulmaktadır. Ayrıca işçiler meslek hastalığının tespitini yaparak, bu konuda yetkili kurum olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlükleri'ne iki iş günü içerisinde başvuru yapabilme hakkına sahiptir. Bunun haricinde AB Yönergesi kapsamında bulunan çırak ve stajyerler ile ilgili bölümün de kanunumuzda yer alması sağlanmıştır (Ekmekçi. 2005).

Yapılan değişiklikleri incelediğimizde belirli sektörler yerine geneli kapsayan yatay değişikliklerde iyileştirmeler yapıldığı görülmektedir. Belirli bir sektör kapsamında yapılan dikey değişikliğe “Deniz İş Kanunu” örnek verilebilir. Bu kanun, yalnızca özel sektörde istihdam eden işçileri kapsamaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen işçiler kapsam dışındadır. Yeni kanun olan 4857 sayılı İş Kanunu'nda uygulamaların dışında kalabileceği belirtilen istisnai durumlara yer verilmiştir. Ayrıca söz konusu kanunun 111. Maddesinde sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinin tanımının yanında kapsamı da ele alınmıştır. Bu maddede su ürünleri sektörü ile ilgili olarak; 854 sayılı kanun olan Deniz İş Kanunu kapsamındaki hükümlerin saklı kalması kaydıyla, karada ve suda avcılık ve üreticilik faaliyetlerini gerçekleştiren, bu ürünlerin muhafazası ve taşınması faaliyetlerinde bulunan sektörler olduğu belirtilmektedir. Söz konusu maddede belirtildiği üzere su ürünleri faaliyetlerinin tarım ve orman işleri kapsamında olduğu, 03.09.2008 tarihinde Resmî Gazete'nin 26986 sayılı bölümünde yayınlanan “Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik” çerçevesinde faaliyetlerin gerçekleştirilebileceği belirtilmektedir. Ayrıca bu sektörde çalışanların, 06.04.2004 tarihli, Resmî Gazete'nin 25425 sayılı bölümde bulunan “Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik” kapsamına tabi olduğu belirtilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği konularında ulusal mevzuatların incelenmesi ile hazırlanan mevzuatımızda, su ürünleri sektöründe istihdam edilen dalgıçlara ait dikey bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konu ile ilgili yatay düzenlemelerin yer aldığı, 4857 sayılı iş kanununun 30. maddesi olan “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği”, 66. maddesi olan “İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği” ve 72. maddesi olan “Sağlık Kuralları Bakımından

Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik” uyarınca dalış faaliyetinde bulunan işçiler olan dalgıçlar ile ilgili hükümlere yer verilmiştir (Ekmekçi, 2005).

7.1.2. Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik

Bu yönetmeliğin amacı; sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri kapsamına giren işletmelerin niteliğinin belirlenmesi ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun uygulanmasını sağlamaktır. Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmeliğin hukuksal dayanağı ise 22.05.2003 tarihinde çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 111. maddesidir (R.G. Sayı:25387,2003).

Yönetmelikteki iş tanımları; “Sanayinden Sayılan İşler”, “Ticaretten Sayılan İşler” ve “Tarım Orman İşleri” olarak üç kısımda ele alınmaktadır. Bu tanımlar içerisinde konumuz ile ilgili olan Tarım ve Orman İşleri içerisinde yapılan tanımda 4587 sayılı İş Kanunu’nun 111.maddesinde bulunan tanımın bir değişikliğe uğramadan kullanıldığı görülmektedir (R.G. Sayı: 25387, 2004).

7.1.3. Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

Bu yönetmelik, diğer yönetmelikler gibi Avrupa Birliği yönergelerinin incelenmesi ve referans alınarak gerekli düzenlemelerin yapılması ile oluşturulmuş bir yönetmeliktir. Avrupa Birliği yönergelerinden 23.11.1993 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe konulan 93/103/EC sayılı yönetmeliğin ve 6331 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesinin oluşturduğu hukuksal çerçevede hazırlanan bu yönetmeliğin, amacının balıkçı gemilerinde istihdam edilen işçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak olduğu belirtilmiştir.

Yönetmelikte gemiler için yapılan tanımlar incelendiğinde; Türk bayrağı taşıyan ve denizel ortamda su ürünleri faaliyetinde bulunan geminin balıkçı gemisi olduğu belirtilmektedir. Ayrıca yeni balıkçı gemileri için yapılan tanımda tam olarak boyu 15 metreden fazla olan gemiler olduğu belirtilmektedir. Yönetmeliğin yürürlüğe konulmadan önce inşaatına başlanmış olan geminin toplam boyutunun %1’inin tamamlanması ya da sözleşme yapılarak inşaat faaliyeti devam eden gemilerin teslim süresinin 3 yıl sonrası olması durumunda söz konusu hükümlerden muaf olduğu belirtilmiştir. Mevcut balıkçı gemileri ise toplam boyu 18 metreden fazla olan ve yeni olmayan gemilerdir. Ülkemiz sularında küçük çapta balıkçılık faaliyetlerinin gerçekleştirmesinde kullanılan, toplam uzunluğu 12 metreden az olan,

motor gücü en az 9 beygir olan tekneler olduğu bilinmektedir. Büyük çapta balıkçılık faaliyetleri olan gırgır tekneleri, trol tekneleri, taşıyıcı tekneler gibi teknelerin uzunluğu 12 metre ve üzerinde büyüklüğe sahiptir. Yönetmelik kapsamında, bahsi geçen teknelere uygun bir tanım yer almamaktadır. Tanımlar içerisinde işveren konumunda olan gemi sahibi diğer adıyla donatan da yer almaktadır. Faaliyette bulunan geminin kayıtlı olduğu kişi ya da antlaşma ile işleten gerçek ya da tüzel kişi olduğu da tanımlarda yer almaktadır. Kılavuz kaptanlar ve liman personeli dışında kalan stajyerler de dahil olmak üzere bütün çalışanlar işçi olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca gemiden sorumlu, sevk ve idaresi ile görevlendirilen işçinin kaptan olduğu belirtilmektedir. Bu yönetmelikte işverenlerin, balıkçı gemilerinde çalışan işçilere yükümlülükleri de yer almaktadır (Perçin, Akyol, Davas, Saygı, 2012).

İşverenin kaptanın sorumlulukları dışında öngörülebilir meteorolojik koşullarda işçilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye sokmadan faaliyette bulunmaları ile yükümlüdür. Ayrıca kaptan dışında kalan işçilerin olası bir tehdit ve tehlike durumunda gemiyi terk etmeleri sonucunda işveren tarafından olumsuz bir yaptırımda bulunmamaları gerektiği belirtilmektedir. Gemilerde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğine kötü etkisi olan bir durum yaşandığında bu durum ayrıntılı bir şekilde rapor haline getirilmelidir. Bu rapor faaliyet gösterilen en yakın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne ve en yakın Liman Başkanlığına gönderilmelidir. Resmî Gazete'nin 25387 sayılı 28.02.2004 tarihli yönetmelikte; altı aydan uzun bir süre faaliyette bulunan ve personel sayısının 50'den fazla olduğu işletmelerin kurul kurma zorunluluğu olduğu belirtilmektedir. Bu sayı faaliyet alanında istihdam edilen bütün işçilerin toplam sayısıdır. Ayrıca bu yönetmeliğin 5. maddesinde "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşumu" hakkında bilgiler yer almaktadır. Madde kapsamında kurul başkanı, kurul sekreteri, işveren veya işveren vekilinin İş Kanunu'nun 82. Maddesi tarafından belirlenen iş güvenliği görevindeki mühendis ya da teknik personel olabileceği nitelendirilmektedir.

Bu personellere ek olarak iş yeri hekimi, sivil savunma uzmanı, idari ve mali işler sorumlusu, insan kaynakları ve personelin işveren ve işveren vekili tarafından görevlendirilebileceği belirtilmektedir. Ayrıca işyerinde görevlendirilecek olan formen ustabaşı veya ustanın ustaların yarısından fazlasının katılım gösterdiği açık bir oylama şekli ile seçilerek görevlendirilebileceği belirtilmektedir. Yönetmeliğin 7.

Maddesinde ise “İş sağlığı ve güvenliği kurullarının görev ve yetkileri” maddeler halinde açık bir Şekilde belirtilmektedir (R.G. 25387, 2004; Perçin, 2017).

Su rnleri sektöründe denizel ortamda yetiştiricilik faaliyetinde bulunan işletmeler, tarım ve orman işleri olarak nitelendirildiği için “Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İŞlerinden Sayılan İŞlere İlişkin Yönetmelik” kapsamında yer almaktadır. Bu yüzden söz konusu yönetmelikten ve ilgili hükümlerinden muaftır (TİSK, 2010).

7.1.4. Tarımdan Sayılan İŞlerde alıŐan İŞçilerin alıŐma Koşullarına İlişkin Yönetmelik

Bu yönetmelik 4857 sayılı İŞ Kanunu’nun 111. maddesi ile yasal bir dayanağa sahip olan, tarım sektöründe istihdam edilen işçilerin iş sözleşmelerinin kapsamı, çalışma koşulları, ücret gibi konuların yer aldığı bir yönetmeliktir. Bir nceki yönetmeliğin aksine su ürünleri yetiştiriciliği bu kanun ve ilgili hükümlerine tabidir. İstihdam edilen işçi sayısının 51 ve daha fazla olduğu ya da işletmeler kapsamında iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin ve işverenlerin de dahil olduğu bir yönetmeliktir. İŞyerinde istihdam edilen işçi sayısının 50 ve altında olduğu işletmelerde hukuki bir tedbir söz konusu değildir.

Bu yönetmeliğin 7. maddesinde işçilerin çalışma süreleri bulunmaktadır. Yapılan incelemelerde çalışma süresinin haftada en fazla 45 saat olması gerektiği belirtilmektedir. Bu srenin işin niteliği ve çalışma ortamı koşullarında değişikliğe neden olabilecek iklim ve mevsim koşullarına bağlı olduğu da yer almaktadır. Ayrıca yapılan sözleşmede en fazla 45 saat olan haftalık çalışma süresinin aksi bir hüküm bulunmadıkça haftanın günlerinde eşit bir dağılım olacak Şekilde bölünmek koşuluyla uygulanması gerektiği belirtilmektedir (R.G Sayı:25425, 2004).

7.1.5. Tarım İŞçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik

Resmî gazetenin 18405 sayılı 18/05/1984 tarihli bölümünde yer alan bu yönetmeliğin amacı, 2925 sayılı Tarım işçileri Sosyal Sigortalar Kanununa tabi işçiler ile ilgili iŐlemlerin düzenlemesini sağlamaktır. Su rnleri sektörü tarımdan sayılan işler kapsamında yer aldığından bu sektörde çalışan işçiler bu sigortadan yararlanabilmektedirler. Tarım işçileri Sosyal Sigortalar Kanununun 36. maddesi uyarınca hazırlanan bu yönetmelik, 2925 sayılı kanun kapsamına giren sigortalılar ile ilgili hükümleri kapsamaktadır. Sigortalıların, baŐvurma ve uyma zorunda oldukları usul ve esasları, tescille ilgili işlemleri, sigortalılığın başlangıcı, devamı, sona ermesi,

primlerin hesaplanması, ödenmesi, tahsili ve bu kanunun diğer hükümlerinin uygulama usul ve esaslarını kapsamaktadır (R.G. Sayı:18405, 1984).

7.1.6. Tarım Sigortaları Uygulama Yönetmeliği

Resmî gazetenin 26172 sayılı 18/05/2006 tarihli bölümünde yer alan 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanunu kapsamında tarım sigortası sözleşmelerinin tabi olacağı esaslar çerçevesinde, sigorta poliçeleri, tarife ve talimatlar, sigorta ettirenin bilgilendirilmesi ve sözleşmelere ilişkin bilgilerin toplanmasına ilişkin hususları kapsayan bir yönetmeliktir. Bu Yönetmeliğin amacı, 14/06/2005 tarihli ve 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanunu kapsamında tarım sigortası sözleşmelerinin uygulanacağı esasların belirlenmesini sağlamaktır. 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanunda belirtilen riskler nedeniyle üreticilerin uğrayacağı zararların tazmin edilmesini belirlemek amacıyla, tarım sigortaları uygulamasına ilişkin usûl ve esasların yer aldığı yönetmeliktir. Bu kanunun 12. Maddesine istinaden çıkarılan “Devlet Destekli Su Ürünleri Hayat Sigortası Genel Şartlar” dahilinde Su Ürünleri Kayıt Sistemine kayıtlı tesislerde yetiştiriciliği yapılan su ürünleri türleri ile kafes ve ağlarda, meydana gelen ölümler ve fiziksel kayıplar sonucu, sigortalının doğrudan uğradığı maddi zararları karşılanacağı belirtilmektedir. “Devlet Destekli Su Ürünleri Hayat Sigortası Tarife ve Talimatları” kapsamında genel şartlar dikkate alınarak zararlar tazmin edilmektedir (R.G. Sayı:26172, 2006).

7.2. Su Ürünleri Yetiştiriciliğinin Yönetmeliği

Bu yönetmelik Resmî Gazetenin 29.06.2014 tarihinde 25507 sayılı bölümde yer almaktadır. Ayrıca söz konusu yönetmelik Resmî Gazete’de 15.10.2005 tarih ve 25967 sayılı “Su Ürünleri Yetiştiriciliği Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” kapsamında su ürünleri sektörünün gelişmesi sonucundan doğan ihtiyaçların giderilebilmesi adına, Resmî Gazete’de yayınlanan 28.12.2004 tarih ve 18362 sayılı (2004/1) genelgede yer alan bazı maddelerde düzenleme ve iyileştirmeler yer almaktadır (Perçin, 2016).

7.2.1. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği

4857 sayılı İş Kanunu’nun 85. maddesi çerçevesinde bir yasal dayanağa sahip olan bu yönetmelikte; hangi işlerin ağır ve tehlikeli işler olduğu belirtilerek, 16 yaşından büyük 18 yaşından gün almamış çocuk işçilerin ve kadınların ağır ve tehlikeli işler çerçevesinde hangi işlerde istihdamlarının gerçekleştirilebileceğini belirten bir yönetmeliktir. Söz konusu yönetmeliğin 4. maddesi kapsamında bu konu ile ilgili oluşturulan çizelgede (K) harfi ile nitelendirilen kadın işçilerin, (Gİ) ile belirtilen

genç işçilerin hangi sektörlerde ve iş kolunda çalıştırılmayacağı ile ilgili sektöre karşı gelen alanlarda söz konusu belirteçler yardımıyla gösterilmektedir. Çizelgelerde çalıştırılmayacağı belirtilen işçilerin istihdamı söz konusu olduğu durumda ise hukuk kapsamında gerekli yaptırımlar uygulanacağı belirtilmektedir. Genç işçilerin istihdamı konusunda Resmî Gazete'nin 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı bölümünde yer alan "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" kararları incelenerek çalıştırılması gerekmektedir. Söz konusu yönetmelikte meslek eğitimi veren okullar tarafından mezun edilmiş olan genç işçilerin sağlık, güvenilir ve ahlaki yönden bir olumsuzluk bulunmadığı takdirde eğitim gördükleri ağır ve tehlikeli iş kollarında görevlendirilebilecekleri de belirtilmektedir. Söz konusu liste, yönetmeliğin 113, 114, 115 numaralı maddelerinde detaylı bir şekilde belirtilmektedir. Bu maddelerin tamamı yerine konumuz olan tarım ve hayvancılık ile ilgili bölümlerin incelemesi yapılacaktır (R.G. Sayı:25494, 2004).

Tablo 10: Tarım ve Hayvancılık ile ilgili liste (a)

	Tarım ve Hayvancılık İşleri		
113	Denizlerde göllerde ve nehirlerde balık ve diğer hayvanların ve bitkilerin avlanması, toplanması, üretilmesi, (bunlardan elde edilecek ürün ve yan ürünler) ve dalyan işleri.	---	---
114	Hayvansal gübre işleri.	---	---
115	Her nevi bitki tohumu, hububat, bakliyat ve çeşitli gıda ürünlerinin tesislerde elenmesi, paketlemesi ve çeşitli merhalelerde işlenmesi işleri.	K	Gİ

Tablo11: Tarım ve Hayvancılık ile ilgili liste (b)

120	Sünger avcılığı işleri.	---	---
121	Süngerleri temizleme, yıkama, beyazlatma ve boyama işleri.	K	---

Tablo 12: Tarım ve Hayvancılık ile ilgili liste (c)

128	Bataklık kurutma, su altı ve toprak altı işleri ile suya girilerek yapılan her türlü işler.	---	---
------------	---	-----	-----

Tabloların incelemesi sonucunda listenin 113. maddesinde balıkçılık faaliyetleri ile ilgili açıklamaların bulunduğu ancak su ürünleri yetiştiricilik sektörü hakkında bir maddeye rastlanmadığı görülmektedir. Ayrıca yapılan incelemelerde, su ürünleri avcılığı kapsamında bir faaliyet kolu olan sünger avcılığında kadın işçilerin

çalıştırılmayacağı görülmektedir. Tablo kapsamında yapılan araştırmalarda, su ürünleri yetiştiriciliğinde dalış faaliyetlerini gerçekleştiren dalgıçların yönetmeliğin 128. maddesinde incelenmesi ve tabloda yer verilmesi önceden de bahsettiğimiz gibi sektöre özgü dikey bir yasa bulunmasa da önem verildiğinin bir göstergesidir.

7.2.2. İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği

Bu yönetmelik Resmî Gazete de 06.04.2004 tarihinde 25425 sayılı bölümünde yayınlanan, ülkeye fayda sağlamak amacıyla üretimi arttırmak amacıyla çalışanların işin niteliğine göre fazla çalışma sürelerinin ve ücretlerinin yer aldığı yönetmeliktir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi kapsamında işçilerin iş koluna göre haftalık normal çalışma süreleri açıklanmıştır. Bu yönetmelik söz konusu kanunun 41. maddesi kapsamında oluşturulmuştur (R.G. Sayı:25424, 2004).

Yönetmelikte, haftalık 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olduğu belirtilmektedir. Bu konuda yapılan ücretlendirmenin yarım saat olduğunda yarım ücret, yarım saatten fazla olduğu durumlarda ise bir saat ücreti olması gerektiği ve normal çalışma süresinin en az yüzde ellisi kadar arttırılarak ödenmesi gerektiği belirlenmiştir. Ayrıca yönetmelik kapsamında fazla çalışma sürelerinin de bir sınırı olmaktadır. Yılda 270 saati aşan fazla çalışma süresi gerçekleştirilemez. İş Kanunu'nda yer alan fazla çalışma yapılamayacak işlerde ve sağlık bakımından günde 7,5 saatten fazla çalışılmayan işlerde fazla çalışma gerçekleştirilemez. Faaliyet alanı yerin ve suyun altında olan maden ocakları, kanalizasyon gibi yerlerde de fazla bir çalıştırma gerçekleştirilemeyeceği belirtmektedir (Perçin, 2017).

7.2.3. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik

Resmî Gazete'de 15.04.2004 tarihinde 25434 sayılı "Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat veya daha az çalışması gereken işler" konusunda çıkarılan yönetmeliğin hukuki dayanağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi oluşturmaktadır. Söz konusu yönetmeliğin 4. maddesinde "Günde Ancak Yedi buçuk Saat Çalışılabilecek İşler", 5. maddede "Yedi buçuk Saatten Daha Az Çalıştırılacak İşlere" ilişkin liste bulunmaktadır (R.G. Sayı:28709, 2013).

7.3. Su Ürünleri Sektöründe Tehlike Sınıfları

Resmî gazetede İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları'nın yer aldığı 08.04.2014 tarihli 28976 sayılı yayında sektörde faaliyet alanlarına göre tehlike sınıfları yer almaktadır. Tebliğ kapsamında "Su Ürünleri Yetiştiriciliği"

tehlike sınıfı 03 Nace kodu ile, “Balık, kabuklu deniz hayvanları ve yumuşakçaların işlenmesi ve saklanması” ise 10,2 Nace kodu ile nitelendirilmektedir. NACE kodu Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistik Sınıflaması’nın kısa adıdır. Avrupa Birliği uyum çalışmalarında işletmelerin risk gurupları artık NACE kodu ile belirlenmektedir. NACE kodu işyerlerinin faaliyet alanına göre verilen altı haneden oluşan bir koddur. Ayrıca SGK işyeri kodunun ilk iki rakamı dışında kalan kısım da işyerinin tehlike sınıfını belirlemede kullanılabilir. Tehlike Sınıfları Tebliği’nde tehlike sınıflarının yer aldığı bir liste bulunmaktadır. İşletmenin tehlike sınıfı listede belirlenen kodun karşılığında yer almaktadır. Yapılan incelemede “Deniz kabuklularının, yumuşakçaların, diğer deniz canlıları ve ürünlerinin toplanması” söz konusu listede “çok tehlikeli” sınıfta yer alırken, diğer su ürünleri sektörleri “tehlikeli” sınıf olarak değerlendirilmektedir (R.G. Sayı:28509, 2012; Perçin, 2016).

Tablo 13: Su Ürünleri Tehlike Sınıfları Listesi

İŞYERİ TEHLİKE SINIFLARI LİSTESİ		
NACE Rev.2_ Altılı Kod	NACE Rev.2_ Altılı Tanım	Tehlike Sınıfı
A	TARIM, ORMANCILIK VE BALIKÇILIK	
03	Balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği	
03.1	Balıkçılık	
03.11	Deniz balıkçılığı	
03.11.01	Deniz ve kıyı sularında yapılan balıkçılık (gırgır balıkçılığı, dalyancılık dahil)	Tehlikeli
03.11.02	Deniz kabuklularının (midye, ıstakoz vb.), yumuşakçaların, diğer deniz canlıları ve ürünlerinin toplanması (sedef, doğal inci, sünger, mercan, deniz yosunu, vb.)	Çok Tehlikeli
03.12	Tatlı su balıkçılığı	
03.12.01	Tatlı sularında (ırmak, göl) yapılan balıkçılık (alabalık, sazan, yayın vb.)	Tehlikeli
03.2	Su ürünleri yetiştiriciliği	
03.21	Deniz ürünleri yetiştiriciliği	
03.21.01	Denizde yapılan balık yetiştiriciliği (çipura, karagöz, kefal vb. yetiştiriciliği ile kültür balığı, balık yumurtası ve yavrusu dahil)	Tehlikeli
03.21.02	Denizde yapılan diğer su ürünleri yetiştiriciliği (midye, istiridye, ıstakoz, karides, eklembacaklılar, kabuklular, deniz yosunları vb.) (balık hariç)	Tehlikeli
03.22	Tatlı su ürünleri yetiştiriciliği	
03.22.01	Tatlı sularında yapılan balık yetiştiriciliği (süs balığı, kültür balığı, balık yumurtası ve yavrusu dahil)	Tehlikeli
03.22.02	Tatlısu ürünleri yetiştiriciliği (yumuşakçalar, kabuklular, kurbağalar vb.) (balık hariç)	Tehlikeli

10.20	Balık, kabuklu deniz hayvanları ve yumuşakçaların işlenmesi ve saklanması	
10.20.03	Balıkların, kabuklu deniz hayvanlarının ve yumuşakçaların işlenmesi ve saklanması (dondurulması, kurutulması, pişirilmesi, tütsülenmesi, tuzlanması, salamura edilmesi, konservenmesi vb. faaliyetler)	Tehlikeli
10.20.04	Balık, kabuklu deniz hayvanı ve yumuşakça ürünlerinin üretimi (balık filetosu, balık yumurtası, havyar, havyar yerine kullanılan ürünler vb.)	Tehlikeli
10.20.05	Balık unları, kaba unları ve peletlerinin üretilmesi (insan tüketimi için)	Tehlikeli
10.20.06	Balığın sadece işlenmesi ve saklanmasıyla ilgili faaliyet gösteren tekne ve gemilerin faaliyetleri	Tehlikeli
10.20.07	Piştirilmemiş balık yemekleri imalatı (mayalanmış balık, balık hamuru, balık köftesi vb.)	Tehlikeli
10.20.08	Balıkların, kabukluların, yumuşakçaların veya diğer su omurgasızlarının unları, kaba unları ve peletlerinin üretimi (insan tüketimine uygun olmayan) ile bunların diğer yenilemeyen ürünlerinin üretimi	Tehlikeli
10.41.10	Balık ve deniz memelilerinden yağ elde edilmesi	Tehlikeli

7.4. Organizasyonel Yapı

İş Sağlığı ve Güvenliği'nin sağlanmasında büyük bir öneme sahip olan İş Güvenliği Uzmanları'nın görev, yetki ve sorumluluklarının belirlendiği Resmî Gazete'nin 29.12.2012 tarihli 28512 sayılı yayını olan "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" kapsamında ele alınmaktadır. Söz konusu yönetmelikte madde 7 de, bu işi gerçekleştirecek uygun vasıflara sahip olan kişilerin gerekli kurumlar tarafından onaylanmış bir yetki belgesine sahip olması koşulunun olduğu belirtilmektedir.

Yönetmelikte ayrıca uzmanların belge çeşitlerini ve belgelerinin hangi tehlike sınıfında geçerli olduğu da belirtilmektedir. Buna göre;

- "C" sınıfı belgeye sahip olan iş güvenliği uzmanları az tehlikeli,
- "B" sınıfı belgeye sahip olan iş güvenliği uzmanları tehlikeli,
- "A" sınıfı belgeye sahip olan iş güvenliği uzmanlarının ise çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde çalışabileceği belirtilmektedir.

Ayrıca çok tehlikeli işletmelerde görevlendirilen "A" sınıfı uzmanlar isterler ise tehlikeli ve az tehlikeli yerlerde de görev alabilir. Aynı şekilde "B" sınıfı uzmanlar az tehlikeli yerlerde çalışmak istedikleri takdirde görevlendirilebilmektedir (R.G. Sayı:29342, 2012).

Tehlike sınıfları konusunda da bahsettiğimiz gibi su ürünleri tesisleri genel olarak tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Söz konusu işletmelerde “B” ve “A” sınıfı iş güvenliği uzmanları görevlendirilebilmektedir. Yönetmelikte yer alan 12. maddede “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Süreleri” yer almaktadır. Söz konusu madde güncelleştirilerek 30.04.2015 tarihinde Resmî Gazete’nin 29342 sayılı bölümünde yapılan değişiklikler yer almaktadır. Su ürünleri sektörü ile ilgili olarak tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri bakımından yapılan incelememizde; işyerinde istihdam edilen işçi başına aylık en az 20 dakika görev yapmaları gerektiği belirtilmiştir. İşletmelerdeki işçi sayısı 500 ve üzeri olduğu durumlarda işyeri bünyesinde istihdamı sağlanacak tam zamanlı bir iş güvenliği uzmanının bulundurulması gerektiği belirtilmektedir. İşletmelerde 500 ve katları olan işçi sayılarında istihdam söz konusu olduğunda her 500 kişi için tam zamanlı bir iş güvenliği uzmanı bulundurulması gerektiği de belirtilmektedir (R.G. Sayı:29342,2015).

İş Sağlığı ve Güvenliği’nin, sağlık bölümünden sorumlu olarak görevlendirilen bir diğer personelde İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelleridir. Bu persoellerin görev, yetki sorumluluk ve eğitimleri hakkında 18.12.2014 tarihinde Resmî Gazete’nin 29209 sayılı bölümünde yer alan “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” kapsamında açık bir şekilde belirtilmektedir. Konumuz ile ilgili olarak tehlikeli sınıflarda istihdam edilen işçilerin söz konusu yönetmeliğin 12. maddesinde yer aln bölümünde çalışan başına ayda 10 dakika görev yapmaları gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca 1000 ve üzeri personelin istihdam edildiği bir işletmede, işletme bünyesinde tam zamanlı olarak görevlendirilecek bir işyeri hekiminin olması gerektiğide belirtilmektedir. Tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde, işçi sayısının 1000’in katlarında olması durumunda her 1000 kişi için bir işyeri hekimi bulundurulması gerektiği de belirtilmektedir (R.G. Sayı:29209, 2014).

İşletmelerde kurullar hakkında her türlü bilgi, 18.01.2013 tarihli 28532 sayılı Resmî Gazete de yer alan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik” içeriğinde detaylı bir şekilde belirtilmektedir. Yönetmeliğin 4.maddesinde, altı aydan daha uzun bir sürede faaliyet bakımından devamlılık arz etmesi koşuluyla işletmede istihdam edilen personel sayısının 50’den fazla olması koşuluyla kurul kurmak ile yükümlü olduğu belirtilmektedir. Su ürünleri işletmeleri genel olarak istihdam ettiği personel sayısı 50’den az olduğu için bir kurul kurma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ayrıca, işletme bünyesinde tam zamanlı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı

istihdam edilmesi koularından da muaf olmaktadır. İşletme bu ihtiyacını dışarıdan ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından sağlamaktadır (Kurtar, 2011).

7.5. Su ürünleri tesislerinde iş sağlığı ve güvenliği

Su Ürünleri Sektörü kapsamında karasal ya da denizel ortamda yapılan faaliyetlerin büyük bir kısmında olası kaza sonucunda ilk yardım müdahaleleri yapılamamakta ya da çok az yapılabilmektedir.

Sektörde iş kazası bakımından başlıca tehlikeler arasında; ağır yük faaliyetleri, kimyasallara maruz kalma ve elektrik kaynaklı yaralanmalar yer almaktadır. Kapalı alanda gerçekleştirilen faaliyetlerde takılmak ya da kaymak suretiyle yere düşme, ortamın havasızlığı sonucu kimyasallara olan maruziyetin artması, makinelerden kaynaklı elektriksel kaçaklar gibi sayısız riskleri barındıran bir sektördür.

Sektör kapsamında gerçekleştirilen avcılık faaliyetlerinde teknede güvenliğin sağlanması en önemli unsurdur (Perçin, 2017). Bu konu ile ilgili ülkemizde Resmî Gazete'nin 28741 sayılı 28.08.2013 tarihli "Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik" uyarınca belirlenen unsurlar yerine getirilmektedir.

Bu yönetmelik, Avrupa Birliği mevzuatlarından 93/103/EC olan "Balıkçı Teknesinde Çalışma" direktifinin geliştirilmesi ile oluşturulmuştur. Su ürünleri sektöründe faaliyetlerin gerçekleştirilmesi amacıyla bazı kadrolar bulunmaktadır. Söz konusu kadrolar aşağıda maddeler halinde belirtilmektedir.

- Su ürünleri mühendisleri
- Su ürünleri teknikerleri
- Su ürünleri teknisyenleri
- Gıda mühendisleri
- Vasıfsız işçi
- Veteriner hekimler
- Tekne kaptanları
- Tekne kaptanları
- Dalgıçlar

Bu kadroları incelediğimizde büyük bir çoğunluğunun eğitim seviyesinin yüksek olduğu bir tarım sektörü olduğunu görmekteyiz. Yapılan araştırmalarda eğitim seviyesinin yüksek olduğu işletmelerdeki işçilerin daha bilinçli bir yaklaşım sergilediği, iş kazalarının daha az olduğu görülmüştür (Sabuncu, 2005).

7.5.1. Su ürünleri avcılığında iş sağlığı ve güvenliği

Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (Food and Agriculture Organisation of The United Nations) kısaca "FAO" nun verilerine göre dünya genelinde elde edilen su ürünlerinin 100 milyon metreküpten fazla olduğu

belirlenmektedir. Bu sayının %15-20 si balık çiftlikleri tarafından yapılan yetiştiricilik yoluyla temin edilmektedir. Geri kalan %80'inin ise denizel ortamda yapılan balıkçılık ile elde edildiği belirtilmektedir. FAO'nun verilerine göre balıkçılık faaliyetlerinde istihdam edilen işçi sayısının 15 milyon civarında olduğu belirtilmektedir. Ayrıca işleme tesisleri, dondurma ve depolama faaliyetinde bulunan işletmeler, su ürünlerinin taşımacılığının gerçekleştirildiği iş kollarında da en az bu kadar işçinin daha istihdam edildiği belirtilmektedir. Toplam istihdama baktığımızda ise bu rakamın 25-40 milyon arasında olabileceği öngörülmektedir.

Balıkçılık faaliyetlerinde bulunan işletmelerde yapılan uygulama gerek geleneksel gerek ise endüstriyel çerçevede olsun iş sahası bakımından en zor ve en tehlikeli sektör olduğu belirtilmektedir. Ayrıca yapılan araştırmalarında geleneksel balıkçılık faaliyetinde bulunan işletmelerin toplam sayının %70'ini oluşturduğu ancak pazara sunulan balığın %80'ini endüstriyel faaliyetlerde bulunan işletmelerin sağladığı belirtilmektedir. Haliyle bu durum, insan emeğinin yoğun olduğu geleneksel balıkçılığın yerini gelişen teknolojinin aldığı endüstriyel faaliyette bulunan teknelere bırakmaktadır. Endüstrileşmeye eğilim gösteren söktör sermaye odaklı bir sektör durumuna gelerek tüketilen balık miktarlarının artmasıyla birlikte balık işleme sektörünün de gelişmesine neden olmuştur. Teknelerdeki işleme, soğutucu ve dondurucu donanımlar yakalanan balıkların tazeliğini koruyarak işlenmesi ve kutulanması için işleme tesislerine nakledilmektedir. Balıkların bozulmaması adına gerçekleştirilen faaliyetlerin makineleşme ile hızlandırılması sağlanmış, diğer sektörlerde olduğu gibi bu sökterde de çeşitli tehlike ve meslek hastalıklarının beraberinde gelmesine neden olmuştur (İSG Rehberi, 2010; Perçin, 2017).

7.5.1.1. Su Ürünleri Avcılığı Sektöründe Sağlık Sorunları, Kaza Ve Hastalıklar

7.5.1.1.1. Kazalar

Balıkçılık faaliyetlerinde geleneksel balıkçılık yöntemleri ya da endüstriyel yöntemlerden hangisi kullanılırsa kullanılsın ciddi kazaların gerçekleştiği bir sektördür. Avcılık faaliyetleri arasında yer alan "Trol Avcılığı" esnasında denize atılan ekipmanları takip eden vinç ve makaraların kullanıldığı, ağların çelik kablolar ile bağlandığı, ağırlığı yüzlerce kilo olan trol kapaklarının olduğu en tehlikeli balıkçılık uygulamalardan birisidir. Bu ekipmanların kullanıldığı trol avcılığında vinç ve makara kullanılmadan avcılık faaliyetleri yapılmaz. Trol ağının atılması ve

çekilmesi uygulamaları sırasında teçhizat ve bobinler sallanarak tehlike oluşturmaktadır. Bu tehlikeyi en aza indirebilmek için sağlam çelik kablolar ve teller kullanılması gerekmektedir. Bu teçhizatların çok gergin olması ve büyük gerilimlere maruz kalması nedeniyle işçilerin teması sonucunda işçilerde takılma, düşme ve ciddi kesiklere sebebiyet vermektedir. Asılı konumda bulunan trol teçhizatının işçilere çarpması, uzuvl yaralanma ve sıkışmalarına neden olması hatta kopması ile sonuçlanan kazalara yol açmaktadır. Vinçler yardımıyla yapılan faaliyetlerde sistemde bulunan çelik kabloların kopması ve düşmesi gibi durumlarda etki alanı içerisinde bulunan işçilerin vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olacak kazalara sebebiyet verdiği belirtilmektedir. Ayrıca dar alanda çalışan işçilerin av araçlarının halat ve kablo gibi kısımlarına takılarak düşmesi de çok sık rastlanan bir kaza türüdür.

Söz konusu avcılık olta ve çengeller vasıtasıyla yapıldığında işçilerin bu unsurlardan yaralanmaları da muhtemeldir. Avcılık sonucunda elde edilen su ürünlerinin temizlenmesi sırasında kullanılan sivri aparatlar, balık yüzgeç ve dişlerinin geminin sallanmasına neden olacak olumsuz deniz koşullarında el ve parmaklarda yaralanmalara, kesiklere ve batmalara neden olmaktadır. Ayrıca su ürünlerinin temizlenmesi sırasında, işçilerin gözlerine balık pulu ve deniz suyu gibi yabancı maddelerin kaçması sonucunda enfeksiyon kapması, geçici körlük hatta görme kaybı yaşayan işçilerin olduğu da belirtilmektedir (İSG Rehberi, 2010; Perçin, Akyol, Davas, Saygı, 2012).

7.5.1.1.2. Ölümcül kazalar

Balıkçılık faaliyetleri bakımından incelendiğinde ölümlerin nedenlerini oluşturan iki unsur bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kötü hava koşullarında teknenin dalgaya maruz kalan bölgelerinde görev yapan işçilerin denize düşmeleri sonucu boğulmalar, teknede bulunan makineler ve donanımlara temas ile gerçekleşen yaralanmalar ve ölümlerdir. İkinci olarak gemilerin patlama, batma, kaybolma, yangın gibi kazalar sonucunda ölümlere sebebiyet vermesidir. Bu konuda yapılan araştırmalarda Alaska'da balıkçılık faaliyetlerinde bulunan işçilerin 100 bin kişiden 414'ü ölümcül bir kaza geçirdiği belirtilmektedir. Oransal olarak çok büyük bir orana sahip olduğu görülmektedir. Diğer ülkelerde ise bu durum 100-200 arasında değişiklik göstermektedir. Gerçekleştirilen balıkçılık faaliyetinin gerek geleneksel

gerek endüstriyel olması bu sektörün tehlikeler bakımından en riskli sektör olmasına engel olmamaktadır (TÜİK,2014; Perçin, 2017).

7.5.1.1.3. Ölümcül olmayan kazalar

Su Ürünleri Avcılık faaliyetlerinde genel olarak yaralanma ve sakatlanma görülmektedir. Çok sık kullanıldığı için tehlikeye maruz kalan bölgeler olan el, kol, bacak, ayak, baş, boyun, omurga gibi yerler en çok etkilenen bölgeler arasındadır. Söz konusu bölgelerin düşme, vurma, çarpma, çizik, damar kesiği, yanık, kırılma, çıkma, kesilme, batma, burkulma, çatlak, kopma, kayıp düşme gibi durumların yaşandığı belirtilmektedir (TÜİK, 2014; Perçin, Akyol, Davas, Saygı, 2012).

7.5.1.1.4. Su ürünleri avcılık uygulamaları ve yaralanmalar

Balıkçılık faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi sırasında çalışan işçilerin maruz kalabileceği iş durumuna göre yaralanmalar aşağıda maddeler halinde belirtilmektedir.

- Trollerin atılması, ağların serilmesi işlerinde düşmeler, kablolar ve ağlara takılma, çarpma, sıkışma
- Trol kapaklarını birleştirme işleminde çarpmalar ve gemiden düşmeler
- Balık temizleme faaliyetlerinde bıçak ve makinelerin kesmesi, muskuloskeletal (kas, iskelet sistemi) zedelenmeleri
- Oltayla balıkçılık faaliyetlerinde çengellerin batması, iplere ve ağlara takılma
- Ağır yükler ile yapılan faaliyetlerde muskuloskeletal (kas, iskelet sistemi) zedelenmeler
- Balıkları filetolama işlemlerinde kesikler, kopmalar ve muskuloskeletal (kas, iskelet sistemi) zedelenmeler
- Filetoların budanması sırasında kesikler, Muskuloskeletal (kas, iskelet sistemi) zedelenmeleri
- Kapalı alanlarda çalışma, yükleme, indirme işlemlerinde Intoxication (zehirlenme) , asfiksi (EUSAFE, 2013; Perçin, 2017)

7.5.1.1.5. Hastalıklar

Su ürünleri sektöründe balıkçılık faaliyetlerini gerçekleştiren işçilerin maruz kalabileceği mesleki hastalıkları incelediğimizde en çok rastlanan hastalığın astım olduğu görülmektedir. Bu hastalığın sık görüldüğü işletmelerde su ürünleri arasında karides, yengeç ve istakoz gibi kabuklu ürünler kapsamında faaliyet gösterdikleri görülmektedir.

Bir diğerk sık rastlanan hastalık ise işitme kaybı olarak belirtilmektedir. Makinelerin kullanıldığı balık işleme bölümlerinde kapalı alan olması nedeniyle gürültünün artması sonucunda zaman içerisinde işitme kayıpları görüldüğü belirtilmektedir. Ayrıca geminin makine dairesi kısmında çalışan işçilerin de makine ve motor seslerinden kaynaklı işitme kaybı yaşamaktadır. Bu durum makinelerin bakımlarının zamanında ve eksiksiz bir şekilde yapılmasıyla azaltılabileceği öngörülmektedir. Ayrıca faaliyet alanına girmeden önce kulaklık kullanımı ile faaliyette bulunmak da işitme kayıplarından dolayı yaşanacak olumsuzlukları minimize etmektedir.

Bir başka mesleki hastalık ise karadan uzak bir şekilde uzun bir süre faaliyette bulunan gemilerde çalışan personellerde görülmektedir. İşçilerde doğal ortam ile bütünleşme ya da bulunduğu durumdan kurtulabilmek adına intihar etmeleri bir diğerk önemli meslek hastalığıdır. Gerçekleşen vakalarda ölüm nedeninin intihar mı yoksa kaza mı olduğu genellikle saklı tutulsa da iş sağlığı ve güvenliği bakımından bu olayların işçilerin sağlığını etkileyen bir faktör olduğu göz ardı edilemez.

Gemilerde yakalanan su ürünlerinin kıyıya gelene kadar tazeleğinin korunması amacıyla birtakım kimyasallar ve dondurucu sistemler kullandığı bilinmektedir. Gemide yer alan dondurucu sistemler, metil klorür ve amonyak gibi bazı kimyasal maddeler ihtiva eden sistemlerdir. Bu sistemlerde oluşabilecek olası sızıntılar işçilerin zehirlenmesine zemin hazırlamaktadır.

Ayrıca kapalı alanlarda sülfür dioksite maruz kalma sonucunda işçilerin ölümüne bile sebep olan kazalar bulunmaktadır. Bazı büyük gemilerde balıkların tahliyesi sırasında tazeliğinin korunması amacıyla trimetilamin ve endotoksinler kullanılmaktadır. Bu maddeler tahliye sırasında faaliyette bulunan işçileri etkilemekte gribe benzer bir etkisi görülmektedir. Fakat bu maddelere maruz kalan vakalar genellikle ölüm ile sonuçlanmaktadır.

Bu sektörde faaliyet gösteren çalışanların diğerk bir maruziyeti de cilt hastalıklarıdır. Faaliyetler sırasında işçilerin eldiven kullanmamalarından dolayı çoğunlukla balık proteinlerinden kaynaklı rahatsızlıklar görülmektedir. Ayrıca eldiven kullanan işçilerde ellerin su ile devamlı olan etkileşimi, sürekli nemli kalarak ıslak olmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda dermatit (egzama) görülmektedir. Alerjik reaksiyon başlangıcı ile olsun ya da olmasın sonuçta

egzamaya sebep olan cilt rahatsızlıkları balıkçılık sektöründe çok sık karşılaşılmaktadır.

Balıkçılık faaliyetlerinde bulunan işçilerin dudak kanseri ile hep bir bağı olduğu düşünülmektedir. Ağların kontrol ve tamiri sırasında gerçekleştirilen işlemlerde ellere destek olmak amacıyla zaman zaman ağzın da kullanılması, ağların üzerinde yer alan toksik maddeler ve katranın işçilere mağduriyet oluşturması şeklinde gerçekleştiği düşünülmektedir. Fakat günümüzde söz konusu faaliyetler bu konuda alanlaşmış işletmelerde makineleşme ile yapılmasına rağmen bu hastalığın görülmesi başka nedenlerin olduğunu göstermektedir. Balıkçılık faaliyetleri sırasında ultraviyole radyasyona maruz kalmak ve işçilerin sigara tüketimi gibi konuların etken olduğu, bu konuda çalışmalarda bulunan uzmanlar tarafından belirtilmektedir.

Ayrıca sigara tüketiminin balıkçılarda görülen bir başka meslek hastalığı olan akciğer kanserinde sebep olduğu belirtilmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda sigara içmeyen işçilerde de bu hastalığın görülmesi üzerine işçilerin asbest ya da polisiklik aromatik hidrokarbonlara maruz kalmaları sonucunda akciğer kanserine yakalandıklarını belirtmektedir (İSG Rehberi, 2010; Perçin, Akyol, Davas, Saygı, 2012; Perçin, 2017).

7.5.1.2. Su Ürünleri Avcılığı Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemleri

FAO (Food and Agriculture Organisation of The United Nations - Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü), ILO (International Labour Organisation- Uluslararası Çalışma Örgütü) ve IMO (International Maritime Organisation- Uluslararası Denizcilik Örgütü) balıkçılar ve balıkçı gemileri için bir ‘güvenlik kodu’ oluşturmuşlardır.

FAO kapsam bakımından genellikle balıkçılık sahaları konusunda, ILO balıkçılık sektöründe istihdam edilen işçiler konusunda, IMO ise denizde faaliyette bulunan gemiler ve makinelerinin yanında bünyesinde istihdam edilen işçilerin de canı ile ilgili konularda güvenlik kodları oluşturmaktadır. Bahsi geçen güvenlik kodu yöntemi ile olası tehlikeleri belirlemek ve tehlikelere karşı tedbir almak amacıyla gerekli ekipmanların sağlanmasını amaçlamaktadırlar.

İşçilerin yaptıkları çalışmalar sırasında kullanımını, olası iş kazası ve meslek hastalıklarının etkisinin azalması ya da ortadan kaldırılmasına neden olan kişisel koruyucu donanımların iş sağlığı ve güvenliğinde çok önemli bir yeri bulunmaktadır. Balıkçılık faaliyetlerinde ağır ekipmanlar ile çalışırken, ayak ve baş koruyucularının kullanılması önem arz etmektedir.

Faaliyetler sırasında sıkça rastlanan gemiden denize düşme durumlarında, gemiyi çevreleyen koruma demirleri ve işçilerin can yeleği kullanması kaza sonucunda gerçekleşen can kayıplarını ciddi oranda azaltmaktadır. Ayrıca suyun temas ettiği yüzeylerde oluşan egzamanın ve faaliyetler sırasında sivri cisimler tarafından gerçekleşen kesik ve batmaların önüne geçebilmek adına balıkçılık faaliyetleri için özel olarak tasarlanan nefes alabilen koruyucu giysiler kullanılmalıdır.

Gürültülü ortamlarda çalışan işçilerin, gürültünün yoğunluğu ve çalılma süreleri göz önünde bulundurularak uygun kulak koruyucu donanımları kullanmaları durumunda, işitme kaybının çok az olduğu belirtilmektedir.

Faaliyette bulunan gemilerde yangın çıkması durumunda yangın söndürme sistemlerinin ve işçilerin zarar görmemesi adına solunum donanımlarının gemide kolay ulaşılabilecek yerlerde bulunması gerekmektedir.

Ayrıca solunum donanımlarının kapalı alanda balık depolama yapan ya da soğutma sistemlerinden çalışan personelin faaliyet alanına girmeden önce takmasında fayda vardır. Aksi halde akciğer hücrelerinin aşırı çoğalması sonucu akciğer kanseri, solunum yollarında tıkanmalara neden olan astım gibi ciddi rahatsızlıklara maruz kalan işçilerin sayısı artar. Astım sonucu tıkanma yaşayan kişilerin nefes alamaması sonucunda boğulması durumuna asfeksi denilmektedir.

Bunların dışında işçilerde görülen genellikle alt dudakta kabarcık ve deride mutasyon gibi belirtileri olan dudak kanseri de görülmektedir. Cildin herhangi bir yerinde tahriş ya da alerjiye bağlı olarak da kontakt dermatit adı verilen derinin kırmızı iltihaplı ve kaşıntılı bir hal aldığı deri rahatsızlıkları da görülmektedir. Bu rahatsızlıkların oluşmasının önlenmesinde derinin temiz ve kuru kalması, ihtiyaç duyuluyor ise koruyucu kremler kullanılarak derinin korunması sağlanmalıdır (İSG Rehberi, 2010; Perçin, Akyol, Davas, Saygı, 2012; Perçin, 2017; Akyol, Ceyhan, İçlik, 2016).

7.5.2. Su Ürünleri İşleme Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği

7.5.2.1. Su ürünleri işleme sektöründe meslek hastalıkları

Bu sektör makineleşmenin yoğun olduğu bir sektördür. Faaliyetler sırasında ortamın nemli ve soğuk olmasının yanında yinelenen hareketler de işçilerin maduriyetini arttırmaktadır. Ayrıca diğer sektörlerde olduğu gibi ağır yüklerin bulunduğu bu sektör, birçok risk ve meslek hastalıklarının yer aldığı su ürünleri sektörüdür. Makinelerin kullanımından dolayı oluşan gürültülerin işçilerde işitme

kaybına neden olduğu belirtilmektedir. İşleme faaliyetleri sırasında ağır bedensel faaliyetlerin ve tekrarlanan hareketlerin işçilerde kronik iskelet-kas sistemi rahatsızlıklarına neden olduğu görülmüştür. Bu hastalıklar; tendonit, karpal tünel sendromu, omurga rahatsızlıkları gibi meslek hastalıklarıdır. Faaliyet alanları somon, alabalık ve kabuklu deniz canlıları işleme alan işyerlerinde işçilerde astım, alerjik reaksiyonlar ve enfeksiyonların görüldüğü belirtilmektedir. İşin yapısı gereği işçilerin nemli ortamlarda çalışması dermatit gibi cilt rahatsızlıklarına da neden olmaktadır (TÜİK, 2014; Akyol, Ceyhan, İçlik, 2016).

7.5.2.2. Su ürünleri işleme sektöründe kazalar

Su ürünleri işleme sektörü gıda sektörü kapsamında yer alan bir sektördür. Yapılan araştırmalarda gıda sektörleri içerisinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından en riskli sektör olduğu belirtilmektedir. Sektörde gerçekleştirilen faaliyetler sırasında işçilerin uzuv yaralanmaları hatta kayıplarının da olduğu belirtilmektedir. Ayrıca istihdam edilen işçilerin en çok maduriyete uğradığı bölgeleri arasında parmak, el, kol, bacak, ayak, ayak bileği ve gözler yer almaktadır. Ayrıca işletmenin kaygan bir zemin içerisinde faaliyet göstermesi nedeniyle işçilerin kayıp düşme sonucunda yaralandıkları, vücut bölgelerinde kaza sonucunda ezilmeler, kırıklar ile sonuçlandığı da belirtilmektedir. Yapılan araştırmalarda gerekli önlemlerin alınması durumunda söz konusu iş kazalarında %85 gibi büyük bir azalma olacağı, hatta ortadan kaldırılabileceği belirtilmektedir (TÜİK, 2014; Perçin, Akyol, Davas, Saygı, 2012).

7.5.3. Su Ürünleri Yetiştiricilik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği

7.5.3.1. Su ürünleri yetiştiricilik sektöründe kazalar

Su ürünleri sektöründe artan avcılık ile birlikte yetiştiricilik sektöründeki hızlı gelişim, Dünya Bankası'nın iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir çalışma yapmasına neden olmuştur. Yapılan çalışmada sektörde sürekli gerçekleştirilen faaliyetlerde iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde gerçekleşen tehlikelere yer verilmiştir. Tehlikelerin fiziksel kimyasal ve sudan geçen hastalıklar olmak üzere üç kısımda ele alındığı görülmektedir (Dünya Bankası, 2007).

Bu tehlikeler arasında yer alan fiziksel tehlikeler, işçilerin günlük çalışmaları sırasında sık karşılaştıkları ağır yük kaldırma, elektrik şoku gibi tehlikelerdir. Ağır yük kaldırma faaliyetlerinde oluşabilecek muhtemel risklerin önüne geçilebilmesi adına birtakım önlemler bulunmaktadır. Uluslararası kuruluşlar tarafından 25 kilodan ağır olan yüklerin işçiler tarafından kaldırılmayacağı, kaldırma işleminin mekanik veya otomatik donanımlar yardımıyla gerçekleştirilmesi gerektiği

belirtilmektedir. İşleme faaliyetlerini gerçekleştiren işçilerin uyumlu bir şekilde çalışabilmesi için çalışma noktalarının önceden belirlenmesi ve bir plan dahilinde söz konusu faaliyetlerin yerine getirilmesi gerekmektedir (Perçin, 2016).

İşçilerin bulunduğu ortamda suyun olması nedeniyle oluşan herhangi bir elektriksel kaçak, çok büyük kayıplara neden olabilmektedir. Aydınlatma sistemleri, su pompaları, makinelerdeki elektriksel aksamların sık bulunduğu bir sektör olması nedeniyle bu durum ayrıca önem arz etmektedir. Söz konusu risklerin önlenmesi adına bazı tedbirler alınması gerekmektedir. Bu tedbirler arasında bütün elektriksel aksamların bağlı bulunduğu tertibatların su geçirmez olması sağlanmalıdır. Elektrik panosundan, makinelerin elektrik bağlantı noktalarına kadar olan tüm kabloların sağlam ve su geçirmez olması sağlanmalı ve rutin bir kontrole tabi tutulmalıdır. İşletmedeki sigorta panosunda topraklamanın bulunması ve olası kaza durumunda elektrik çarpmalarını önleyen “kaçak akım rölesi” gibi unsurların bulundurulması kazaların sayısını azaltabilmektedir. Ayrıca kullanılan makinelerin faaliyeti sırasında, gerekli eğitimi almış, kısa devre durumunda gerekli prosedürü yerine getirebilecek nitelikte işçiler tarafından çalıştırılması gerekmektedir (Perçin, 2016).

Su ürünleri sektöründe avcılık faaliyetlerindeki boğulma sayısı kadar çok sık olmasa da işleme sektöründe de işçilerin boğulması söz konusudur. Özellikle denizel ortamda yapılan yüzer kafes yetiştiriciliğinde faaliyet gösteren işçilerde boğulmasına daha sık rastlanmaktadır. Bu durumun önlenmesi adına birtakım önlemler alınması gerekmektedir. Yetiştiricilik yapılan tesislerde belirli noktalarda kurtarma tertibatları bulunmalı, işçilerin faaliyetler sırasında can yeleği olan kişisel koruyucu donanımları kullanması sağlanmalıdır. Bu tesislerde faaliyet gösteren işçilerin yüzmeye bilip bilmediği araştırılarak, yüzmeye bilmeyen işçilere gerekli eğitimler verilerek deneyim kazanması sağlanmalıdır. Gözetim noktaları oluşturularak denizde güvenlik konusunda personele gerekli eğitim verilmelidir. Teknelerin nakil işlemleri sırasında dubalara sıkı bir şekilde bağlanması sağlanarak işçilerin arada kalarak sıkışması önlenmelidir (Perçin, 2017; Frantzeskou, Jensen, Linos, 2014).

İşçilerin maruz kaldığı riskler arasında çalışma ortamından kaynaklanan riskler de yer almaktadır. Denizde ya da okyanusta faaliyette bulunan işçilerin maruz kaldığı riskler arasında kötü hava koşullarının yanında aşırı sıcak ve aşırı soğuk gibi çevresel etkenlerden dolayı oluşan riskler de bulunmaktadır. Bu alanlarda kullanılan üretimi kolaylaştırıcı kireç, klor, tuz gibi birtakım kimyasalların çalışanlara kötü yönde etkisi olduğu da belirtilmektedir (Ritter, 2006).

Meslekler arasında az sayıda meslek gurubu bu sektördeki kadar çalışanlarını riske atan faaliyetlerde bulunur. Teknelerde insan, makine ve çevreden oluşan bir sistem bulunmaktadır. Bu sistemin doğru ve sistemli çalışmadığı durumda kazaların meydana gelmesi söz konusudur. Teknelerde kazalar, insan çevre ya da makinelerin bozulması durumlarından birinin gerçekleşmesi ile kolayca gerçekleşebilmektedir. Bu yüzden teknelerde gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

Avcılık faaliyetlerinde bulunan tekneler/gemiler de dahil olmak üzere su ürünleri sektöründe denizel ortamda faaliyet gösteren bütün tekne ve gemilerin dikkat etmesi gereken noktalar bulunmaktadır. Bunlar arasında insanlar tarafından gerçekleştirilen, yorgunluk, tecrübe eksikliği, güvenlik donanımlarının kullanımında bilgisizlik sonucu oluşan kazalar örnek gösterilebilir. Ayrıca makinelerin eski olması ve bakım periyotlarının düzenli gerçekleştirilmemesi nedeniyle bazı kazalar oluşmaktadır. Makinelerde gerekli güvenlik önlemlerinin alınmaması da başka bir kaza etkenidir.

Çevresel risk unsurları arasında faaliyette bulunan teknelerin olumsuz hava koşullarında stabil olmaması sonucunda bazı kazaların gerçekleştiği de belirtilmektedir. Söz konusu teknelerde güvenliğin oluşturulabilmesi adına kesin çözümler mahalesef bulunamamaktadır. Oluşacak kazaların sayısını azaltmak amacıyla bazı uygulamalar yapılabilir. Gemi veya teknenin yapısal sağlamlığı için gerekenlerin yapılmasının yanında çalışan personele hayatta kalmasını sağlayan kıyafet ve donanımların temin edilmesi gerekmektedir. Daha güvenli yönetim sistemlerinin tercih edilerek olası bir kaza durumunda yapılması gerekenlerin işçilere aktarıldığı bazı eğitimler verilmesi ve kaza yerinden güvenle uzaklaşmayı sağlayan can sallarının temin edilerek kullanılması konusunda bilinçlendirmeleri alınabilecek önlemler arasındadır. Bunların dışında düzenli bir şekilde meteoroloji bilgilerinin temin edilmesi ve dikkate alınarak gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu konuda yapılan araştırmaların incelenerek, yapılan araştırmaların sayısını artırıcı teşviklerde bulunulması bu sektörün iş sağlığı ve güvenliği bakımından daha güvenli olmasını sağlayacağı ön görülmektedir (Dünya Bankası, 2007; Perçin, 2017).

Ülkemizde yetiştiricilikte kullanılan teknelerin Tarım ve Köyişleri Bakanlığı tarafından “balıkçılık teknesi” olarak ruhsat alması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği bakımından balıkçı tekneleri ile aynı önlemleri almak ile sorumlu tutulmaktadır. Ülkemizde yetiştiricilik faaliyetinde bulunan tekneler “Balıkçı Teknesi Yönetmeliği” usul ve esaslarına tabidir.

Bu konuda ülke dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde gerçekleştirilen faaliyetlerin çok karışık olduğu, nitelikli personel tarafından gerçekleştirilmediği takdirde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında kazaların artacağı belirtilmektedir. Yapılan araştırmalarda tarımsal faaliyette bulunan işletmelerde yaşanan kazalara ek olarak gece çalışmalarının yer aldığı sektörde insan hatalarında artış olduğu ve yıldırım gibi doğa olaylarına maruz kalan işçilerin olduğu belirtilmektedir. Diğer olası kazalar arasında balık yüzgeçleri tarafından yaşanan yaralanmalar da yer almaktadır (Myers, 2008; Perçin, Akyol, Davas, Saygı, 2012).

Türkiye’de yapılan yetiştiricilik faaliyetlerinde üretim tesislerinde sürekliliğin sağlanması ve güvenliğin sağlanabilmesi adına devamlı olarak personel bulundurulduğu görülmektedir. Bu nedenle istihdam edilen işçilerin bazılarının bir aylık çalışma döneminde hakları olan dört gün izinlerini toplu olarak kullandıkları tespit edilmiştir. Bu durum söz konusu işçilerin dikkat ve motivasyonlarını kötü yönde etkilediği, iş kalitesinde düşüşe ve iş kazalarında artışa neden olduğu belirtilmektedir. Bunun dışında bir diğer önemli konu da dalış faaliyetlerini gerçekleştiren dalgıçların durumudur. Yetiştiricilik sistemlerinde faaliyette bulunan ve istihdam edilen dalgıçlar; kafeslerin yer değişimi ve sabitleme işlerinde, ağların denetimi, sistemin kontrolü, ağlarda biriken yem ve l balıkların toplanması gibi temizlik görevlerini de gerçekleştirmektedir (Atayeter, 2009).

Yetiştiricilik tesislerinde dalgıçların görevlendirilmesinin zorunluluğu hakkında mevzuatta bir kısım bulunmamaktadır. Bu tesislerde çalışacak olan dalgıçlar işletme yakınındaki liman başkanlığı tarafından verilen 6 ay süre ile geçerliliği olan izinler sonucunda görevlendirilebilmektedir.

Hukuksal kapsamda dalgıçlar ‘‘Profesyonel Sualtıadamları Yönetmeliği’’ dördüncü ve beşinci maddeler ve ‘‘Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az alışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik’’ kapsamında yer alan hükümlere tabidir. Ayrıca yönetmeliklerde bu tesislerde görev yapacak olan dalış personelinin en az balık adam veya ikinci sınıf sahibi dalgıçlar olması gerektiğini ve bunu kanıtlamak amacıyla yetkili kurumlar tarafından onaylanmış belgelere sahip olmasını şart koşmaktadır (Yıldırım, 2004).

Yetiştiricilik tesislerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi adına, 1993 yılında İngiliz standartları enstitüsü (British Standards Institute – BSI) tarafından bir rehber yayınlanmıştır. Ardından dünyada da bu konu kapsamında birçok doküman ve araştırma da beraberinde yayınlanmıştır. Bu verilerin incelenmesi

sonucunda 2001 yılında Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından TS 18001 standardı yayınlanmıştır. TS 18001 yönetim sistemi; OSHA 18001 ve OSHA 18002'yi de kapsayan bir standarttır. ISO 19001 Kalite Yönetim Sistemi ve ISO 22000 Gıda Güvenliği Yönetim Sistemleri'nden oluşmaktadır. Tesislerin bu standart kapsamında belirtilen şartları yerine getirerek belgelendirmesi koşuluyla kurulabileceği belirtilmektedir. Kurulan işletmelerde ise sistemin ön gördüğü uygulamaların güncellenmesi gerektiği böylece iş sağlığı ve güvenliğinin devamlılığının sağlandığı belirtilmektedir. Yüzer kafes tesislerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi adına bazı önlemler ve altyapı durumlarına yer verilmektedir (TS 18001, 2008).

TS 18001 yönetim sisteminde yüzer kafes sistemlerinin sabitliğinin korunabilmesi adına çapaların uygun şekilde konumlandırılması gerektiği yüzdürücü unsurların ve dayanak noktalarının uygun yapıda olması gerektiği belirtilmektedir. Bu yapının sabitliği ve uygunluğunun sağlanabilmesi için, kullanılan araç ve ekipmanlar göz önünde bulundurularak inşa edilmelidir. Bunun yanında yemlemeden dolayı oluşabilecek kalıntıların sisteme yaptığı fazladan yük ve dip akıntılarının da etkisi hesaplanmalıdır. Rüzgâr ve dalgaların sisteme uyguladığı stres de yapının stabilitesini etkileyen unsurlar arasında yer aldığı unutulmamalıdır.

Tesislerin periyodik bir şekilde bakımları ve incelemeleri yapılmalıdır. Sistemin stabilitesini etkileyecek olumsuzluklar ortadan kaldırılmalı gerek görülen kısımlar yenisi ile değiştirilmelidir. Bu incelemelerin dışında her fırtınadan sonra sistem denetlemelidir. Sistemde yer alan talimatların kolay anlaşılır olması operatörlerin kullanımı ve acil durumlar bakımından önemli olduğu da belirtilmektedir (TS 18001, 2008).

Söz konusu yönetim sisteminde, tesislerdeki korkuluklar ve güvenli çalışma zeminleri ile ilgili şartlara da yer verilmektedir. Sistem bünyesindeki her bir balık kafesinin, kafesi çevreleyen bir yürüyüş yolunun bulunması gerektiği ve 60 cm'den fazla olması koşulunun olduğu belirtilmektedir. Yürüyüş yolu olmayan kafeslerin en kısa sürede gerekli iyileştirmelerin yapılması gerektiği de vurgulanmaktadır. Ayrıca kafesin iç kısmında 90 cm genişliğinde iç yürüyüş yolunun olması zorunlu tutulmamakla birlikte uygun görülmektedir. Yürüyüş yolu montajı denizde ya da karada kafes temizliği sırasında yapılabilir. Yürüyüş yollarında işçilerin faaliyetler sırasında ayaklarının kayması sonucu yaralanmalarını önlemek amacıyla, balık yemi ve suyun yürüyüş yolundan tahliyesini sağlayan yassı biçimli taban raylarının

kullanılması gerektiği de söz konusudur. Yürüyüş yolu montajı yapılamayan kafeslerde ise bağımsız yüzer yolların kurularak işçilerin kafeslerde faaliyet gösterebileceği belirtilmektedir. Yürüyüş yollarının bulunmadığı kafeslerde faaliyet sırasında kullanılmak üzere 2 metreden az olmamak kaydıyla bir iş botu ve bağımsız yüzen geçit ya da iskelenin kurulmasının yeterli olabileceği belirtilmektedir. Söz konusu iskele ve yüzer geçitlerin kafesi tam olarak çevrelemesine gerek olmadığı, yalnızca güvenli bir ortam oluşturabilecek büyüklükte bir yapının kurulması gerektiği de belirtilmektedir. Yürüyüş yollarında yolun yapısına göre dikey ya da yatay bir şekilde konumlandırılan el tutamaklarının da bulunması zorunludur.

Yüzer kafeslerde çok sık karşılaşılan bir diğer durum ise yüksekte ya da platformdan suya düşme durumudur. Bu durumların engellenebilmesi adına yetiştiricilik faaliyetlerinde bulunan kafeslerin açık olan kenarları boyunca, faaliyetler sırasında engel teşkil etmeyeceği düşünülen en geniş yapıdaki korkulukların montajı yapılması sağlanarak gerekli önlemin alınması gerekmektedir. Özellikle yetiştiricilik sistemlerindeki kafeslerdeki yürüyüş yollarında, iskelelerde ve işçilerin bulunduğu yüzer sistemlerde, yüzen yemleyici sistemlerde kullanılması gerekmektedir. Korkulukları desteklemek amacıyla işçilerin 2 metreden yüksek çalışma alanlarında güvenliğin artmasını sağlayan ara korkulukların kullanımı da zorunlu tutulmaktadır. Ara korkulukların sayısı ve kullanım alanları istenildiği takdirde arttırılabilmektedir. Söz konusu korkuluklar metal, ahşap veya plastik gibi malzemelerden yapılan, üzerine düşmesi durumunda işçinin ağırlığına mukavemet gösterebilecek yapı ve sağlamlıktaki pürüzsüz özelliklere sahip olan yapılardır. Çok sık bir yapıda faaliyet gösteren birden fazla tesisin bulunduğu yerlerde ise halat dışında gergin tel veya zincir ile de gerekli önlemlerin alınabileceği belirtilmektedir. Ayrıca yetiştiricilik yapılan kafeslerin birbirine oldukça yakın olduğu işletmelerde işçilerin iki yapı arasında sıkışmasını önlemek amacıyla gerekli tedbirlerin alınması zorunludur. Sistemdeki kafeslerin yapısının makul olması durumunda bir değişikliğe gerek yoktur. Ancak sisteme dahil edilecek kafeslerin gerekli şartları sağlaması gerekmektedir. Söz konusu kafesler riskleri ortadan kaldıracak şekilde konumlandırılmalıdır.

Yürüyüş yolları dışında araç yolları hakkında da bazı bilgilere yer verilmiştir. Araç yollarının faaliyette bulunan araçların ağırlığına dayanabilecek bir yapıya sahip olması gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi adına uygun malzemeler kullanılarak yapılması gerekmektedir. Ayrıca söz konusu araçların tekerleklerini aşarak düşmesi

ile oluşan iş kazalarının önlenmesi için araç yollarında bariyer bulunması gerekmektedir. Bariyerlerin 30 cm'den fazla olacak şekilde inşa edilmesi durumunda bunun önüne geçilebileceği ön görülmüş ve bu bariyerlerin araçların olası gücüne karşı mukavemetli olması zorunlu tutulmuştur. Yetiştiricilik faaliyetlerinde kullanılan bot ve tekneleri sabitlemek amacıyla bağlanacak yerlerin, uygun niteliklere sahip yerler olması gerektiği vurgulanmaktadır. Söz konusu yerlerde yürüyüş yollarını engelleyerek kazalara neden olacak halat ve kabloların bulunmamasına özen gösterilmelidir. Bu durumu sağlayacak, uygun şekil ve yapıdaki bağlama noktalarının bulunması gerekmektedir. Ayrıca merdiven ile basamakların kazalara sebebiyet vermeyecek yapıda ve şekilde olması gerekmektedir. Tekne veya dubalarda faaliyete engel olmayacak şekilde korkuluklar monte edilmesi zorunlu tutulmuştur (TS 18001, 2008).

TS 18001 yönetim sisteminde işçilerin güvenliğinin sağlanması amacıyla dikkat edilmesi gereken önleyici durumlara da yer verilmektedir. İlk olarak yetiştiricilik tesisinde çalışan en az iki işçinin birbirini duyabilecek bir mesafede çalışmasının gerekli olduğudur. Ayrıca olası bir durumda çalışanlara erişimi sağlayacak tekne veya bir botun hazırda bekletilmesi de gerekmektedir. Kurtarıcı faaliyette bulunan kişilerin işini kolaylaştırması adına can yeleği ya da bot kancası gibi yardımcı ekipmanların da bulunması gerekmektedir. İşçilere yuzdürücü etkisi olan can yeleği ekipmanları uygun standartlara sahip olmalıdır. Ayrıca su üzerinde faaliyet gösteren işçilerin soğuktan korunması ve sudan etkilenmeyen kıyafetlerin işveren tarafından temin edilmesi gerekmektedir. Söz konusu giysiler işçilerin suya düşmesi durumunda hipotermi olarak adlandırılan ani ısı kaybı sonucunda şoka girmesini önleyecektir. Ayrıca olası suya düşme durumunda çalışanlara da yedek kıyafet temin edilmesi gerekmektedir.

Kıyıda uzak tesislerdeki barınakların, hava koşullarına dayanıklı yapıda olmasının yanı sıra, tesis çalışanlarının hepsinin kalacağı ön görülerek tesisin yapılandırılması gerekmektedir. Ek olarak uygun büyüklük ve yapıdaki bir iş botunun söz konusu tesisde hazır ve demirli bir şekilde bulunması sağlanmalıdır. Tesis sınırları içerisinde her yerin doğal veya yapay ışık ile aydınlatılıyor olması gerekmektedir. Tesisteki elektrik aksam ve tesisatlarının kısa devre ve yanık tehlikesinden uzak olması adına gerekli her türlü önlemin alındığından emin olunmalıdır. Elektrik gücünün jeneratörler ile sağlanması durumunda topraklamaya önem verilmeli, hava ve deniz suyunun aşındırıcı etkileri göz önünde bulundurularak

gerekli tedbirler alınmalıdır. Bu konu ile ilgili yürürlük ve mevzuat kapsamındaki ilgili maddeler incelenmeli ve yerine getirilmelidir.

Kafes sistemlerindeki çalışanların gerekli ve yeterli haberleşme donanımlarına sahip olması gerekmektedir. İletişimin nasıl olması gerektiğini belirleyen, yürürlükteki mevzuat ve kanunların ilgili maddelerinin gerekleri yapılarak iletişimin sağlanması adına gerekenler yapılmalıdır. Ayrıca olası bir acil durumda işçilerin yapması gerekenlerin önceden eğitimi verilerek tatbik etmeleri sağlanmalıdır. Yaralanma ve ilk yardım gerektiği durumlarda, ilgili yönetmelik ve kanunlar tarafından belirlenen ilk yardım dolap ve çantalarının konaklama tesisi, tekne ve botların herkes tarafından görülebilen, erişimi kolay olan yerlerinde bulunması da gerekmektedir. Su geçirmesini önleyici yapılarda saklanan işaret fişeklerinin kullanımı hakkında da gerekli bilgi ve eğitimlerin verilmesinin önemli olduğu da belirtilmektedir.

Faaliyetler sırasında kol gücü ile yapılan kaldırmaların mümkün olduğunca az olması sağlanmalıdır. Ağların değişimi sırasında uygulanması gereken adımlar, yem ve balık konteynerleri ile yapılan faaliyetlerin nasıl olması gerektiği konusunda gerekli eğitimler verilmelidir. Kaldırma işlemlerini gerçekleştiren araçların kullanılmak istenen amaç doğrultusunda seçilmesi gerektiği de belirtilmektedir. Söz konusu araçların, gerçekleştirecekleri faaliyete uygun yapıda olmaları ve gerekli materyallerden imal edilmeleri gerekmektedir. Bu araçlarda gerekli uyarıların yer aldığı uyarı levhalarının da olması gerekmektedir. Kaldırma yapılacak aracın herkes tarafından görünebilecek, bir veya birden fazla noktasına azami yük miktarının da yazılması gerektiği belirtilmektedir. Yükün kaldırılmasında kullanılan araç ve gereçlerin üreticinin uygun gördüğü periyotlarda bakımlarının yapılmasını ve her 12 ayda bir her tarafının detaylı bir incelemeden geçirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Kaldırma sırasında kullanılan zincir halat gibi kaldırma ekipmanlarını en az 6 ayda bir kontrollerinin yapılarak gerek görülmesi halinde yenisi ile değiştirilmesi gerektiği de söz konusudur. Bahsi geçen bakım ve incelemelerin kayıtlarının tutulması da önem arz etmektedir. Çalışanların kullandığı ortak alanların temizliğine özen gösterilmelidir (TS 18001, 2008; Perçin, 2016).

Bu yönetim sisteminde ayrıca işçilerin sağlık riskleri ile ilgili bölümlerde yer almaktadır. İşverenlerin yükümlü olduğu konular arasında işçilerin sağlığı da olduğuna değinen TS 18001 yönetim sisteminde periyodik olarak işçilerin sağlık kontrolünün yapılması gerektiği de vurgulanmaktadır. Tespit edilen risklere maruz

kalan işçilerin maruziyetini azaltan ya da ortadan kaldıran her türlü faaliyeti işverenin gerçekleştirmek ile mükellef olduğu belirtilmektedir.

Yetiştiricikte kullanılan yemlerden oluşan tozlar işçilerin solunum yollarında zedelenmelere yol açmaktadır. Bazı çalışanların solunum yollarının hassas olması durumunda akut solunum yolu hastalıklarına da neden olabileceği belirtilmektedir. Yetiştiricilik faaliyetleri sırasında kullanılan ilaçların ve ilaçlı yemlerin ise daha yüksek risklere neden olduğu vurgulanmaktadır. Bu durumun önlenmesi ya da ortadan kaldırılabilmesi adına işçilerin gerekli kişisel koruyucu donanımları kullanması gerekmektedir. Söz konusu koruyucu donanımların ihtiyaç duyulan standartları karşıladığını belirleyen uygun onay belgesi ve numarasına sahip olmasına dikkat edilmelidir.

Bir başka unsur ise yetiştiricilik yapılan yerlerde boylama ve aşılama sırasında işçilerin karşı karşıya olduğu tehlikelerdir. Aşılama sırasında balıkların yüzgeçlerinin çalışan işçilere batması sonucu oluşan yaralanmalar ve enfeksiyonlara çok sık rastlanmaktadır. Ayrıca balığa yapılan enjeksiyonların çalışma sırasında yanlışlıkla kendilerine batırmaları sonucunda yaralanmaları da söz konusudur. Bu tür yaralanmalarda özellikle yağ bazlı aşuların işçilere doku ve organ kaybına varan yaralanmalara sebep olduğu bilinmektedir. Duyarlılığı yüksek olan bazı kişilerin hayatını kaybetmeleri bile söz konusu olabilmektedir. Bu kazaların önüne geçilebilmesi amacıyla koruma sağlayacak nitelikteki eldivenlerin işveren tarafından işçilere temin edilerek kullanması sağlanmalıdır. Ayrıca kullanılan teçhizatların bu durumu önleyici donanımları temin edilerek yeni donanımların önleyici yapıda olanları ile tercih edilmesi tavsiye edilmektedir. Aşılama faaliyetlerinde kullanılan aşuların bulunduğu boş kaplar temizlenerek kullanılmaz hale gelmesi amacıyla ezilmeli ve belediyelerin ilgili imha merkezlerine gönderilerek bertaraf edilmesi sağlanmalıdır.

Sistemlerin kontrolünün yapılması sırasında dalgıçların önemi büyüktür. Periyodik olarak ağların kontrolünü yapan ve sistemin sabit kalmasını sağlayan çapa ve halat sistemlerini denetleyen işçiler dalgıçlardır. Ayrıca kafeslerdeki ölü balıkların düzenli olarak temizlenmesi ve ağların temizlenmesi konularında da faaliyet göstermektedirler. İş kanunu tarafından önceki konularımızda da yer verdiğimiz dalgıçların faaliyetler sırasında yalnız dalmaması gerektiği ilgili kanun ve yönetmeliklerde yer almaktadır. Bu faaliyetleri yerine getirecek olan kişilerin amatör olmaması ve gerekli eğitimi alması da gerekmektedir. Çalışanların hepsinin

sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda gerekli eğitimi alması gerektiği de belirtilmektedir. Genel olarak verilen eğitimin yanı sıra faaliyet durumuna göre forklift operatörleri ve tekne operatörlerinin de alanları ile ilgili özel eğitimleri alarak yeterli olduklarını belgeleyen sertifikalara sahip olmaları gerekmektedir. TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin kullanımı ve kapsamını su ürünleri yetiştiricilik sektöründeki durumu kısaca bu şekildedir. (TS 18001, 2008; Perçin, 2016).

7.5.3.2. Su ürünleri yetiştiricilik sektöründe meslek hastalıkları

Genel olarak baktığımızda su ürünleri sektöründeki bütün meslek hastalıklarını yetiştiricilik sektöründe çalışan işçilerde görmemiz mümkündür. Yetiştiricilik sektörü avcılık sektörü kadar olmasada deniz koşullarına maruz kalan, işleme sektöründeki işçiler gibi makineleşmenin yoğun olduğu bir sektördür. Avcılık sektöründe görev yapan işçilerde görülen intihar gibi spesifik hastalıklar pek görülmesine de ağ değişimi sırasında ağlardaki kimyasal maddelerin işçilere bulaşması ile meydana gelen bazı hastalıklar bu sektörde de görülmektedir. Ayrıca işleme sektöründe makinelerin bulunduğu ortamlarda çalışan işçilerde görülen işitme kaybı gibi rahatsızlıklara bu sektörde de rastlamak mümkündür.

Bazı meslek hastalıkları işleme, avcılık ve yetiştiricilik sektörlerinde ortaktır. Bu hastalıklardan en sık rastlanan kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarıdır. Su ürünleri sektörünün bütün faaliyet alanlarında işçilerin yoğun bedensel faaliyet içinde olması bu hastalığa neden olmaktadır. Ayrıca çalışan işçilerin soğuğa ve sıcağa uzun süreli maruziyetleri sonucunda cilt rahatsızlıkları görüldüğü de bilinmektedir. Bir diğer ortak hastalık ise su ürünlerinin tazeliğinin korunması amacıyla kullanılan kimyasallardır. İşçilerin bu kimyasallara olan maruziyeti, soğutucu ünitelerinden kimyasalların sızması ve solunması şeklindedir. Bunun sonucunda deri rahatsızlıkları alerjik astım gibi üst solunum yolu hastalıkları görüldüğü belirtilmektedir.

Ayrıca yapılan araştırmalarda yetiştiricilik faaliyetlerinde kullanılan, yüzeyi fiberglas kaplı tanklarda ve kapalı ortamda yetiştiricilik yapılan işletmelerde sitiren adında bir gazının havaya nüfuz ettiği ve işçilerin sağlık sorunları yaşamasına neden olduğu belirtilmektedir. Uzun yıllar bu tesiste çalışan işçilerde solunum yolu rahatsızlıkları hatta akciğer kanserine yakalandığı bilinmektedir. Ayrıca kuluçkahanelerde balık yumurtalarının üzerinde oluşan mantarın temizlenmesi sırasında kullanılan formalinin işletmede çalışan işçilerin sağlığını kötü yönde

etkilediği de kaydedilmiştir. Söz konusu hastalıkların oluşunu ve vücutta oluşturduğu tepkiler hakkında kısaca bilgi verelim.

Akciğer kanseri, yapısal olarak normal akciğer dokusundan olan hücrelerin ihtiyaçı dışında kontrolsüz olarak çoğalması sonucunda akciğer içinde bir kitle (tümör) oluşturması durumudur. Burada oluşan kitle öncelikle bulunduğu ortamda büyür; daha ileriki aşamalarda ise evre dokulara veya dolaşım yoluyla uzak organlara yayılarak (karaciğer, kemik, beyin vb. gibi) ciddi hasarlara yol açabilir. Yayılma sonucu gerçekleşen bu durum “metastaz” olarak adlandırılmaktadır.

Astım, solunum yollarının tıkanması ve şişmesi ile kendini gösteren kronik bir hastalığıdır. Bu durum hastada ataklar halinde gerçekleşmektedir. Solunum yollarının şişmesi ve tıkaçların oluşması sonucunda solunan havanın akciğere girip çıkması engellenir. Bu sırada kişi öksürük, göğüste sıkışma hissi, solunumda hızlanma, hırıltı ve nefes darlığı gibi belirtiler gösterir. Astımlı hastalar çevredeki birçok maddeye astımlı olmayanlara göre daha hassas ve duyarlıdır. Bu duyarlılık hastalarda hırıltı ve öksürmesi şeklinde kendini göstermektedir. Normal solunum ile akciğer keseciklerinden kan geçmekte ve kandaki karbondioksitte akciğer keseciklerine geçmektedir. Eğer çeşitli nedenlerle bu işlemler yapılamaz ise, kandaki karbondioksit düzeyi yükselir. Buna asfiksi (boğulma) denir. Tesislerin havalandırmalarının yetersiz olması durumunda işçilerin bu hastalıklara yakalanması kaçınılmazdır (HSE, 2014; Perçin, 2016).

Deniz suyu ya da havuzlarda yetiştiricilik yapılan tesislerde çalışan işçilerin yetiştiricilik yapılan sulara temas etmeleri sonucunda, sudan geçen hastalıklara maruz kaldıkları bilinmektedir. Ayrıca bu tesislerdeki l balıkların temizlenmesi sırasında işçilere bulaşan bazı hastalıklar olduğu da bilinmektedir. Derinin bazı maddelerle teması sonucu oluşan reaksiyonlara kontakt dermatit adı verilmektedir. Bu reaksiyonların % 80’ i tahrişe bağlı reaksiyonlar, % 20’ si de allerjik reaksiyonlardır. Reaksiyon temastan 1-3 gün sora derinin kırmızı, kaşıntılı, iltihaplı ve kabarcıklı bir hal alması ile oluşan belirtiler göstermektedir. Genellikle 1 hafta veya daha sonra kaybolur. Bu tesislerde çalışan işçilerin bahsi geçen konularda yapılan çalışmalar sonucunda, potansiyellerin belirlenmesi ve önlenebilmesi adına bazı özel sağlık taramalarından geçmeleri sağlanmalı ve bu taramaların tekrarlanması gerektiği belirtilmektedir (Concha-Barrientos, 2005).

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

8.1. Sonuç

Ülkemiz su ürünleri sektörünün artan kapasitesi ve kalitesi karşısında bu iş kolunda çalışanların çalışma koşullarının aynı hızla iyileşmekte olduğunu söylemek gerçeği yansıtmayacaktır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ülkemizin de taraf olduğu uluslararası kuruluşların sözleşmelerinin yürürlükte olmasına rağmen bu alanda yeterli önlemler alındığına ilişkin somut deliller bulunmamaktadır. Avcılık etkinliklerinde ise iş sağlığı ve güvenliği yönetmelik düzeyinde düzenlenmiş olup, uygulama sonuçlarına bu çalışma kapsamında ulaşılamamıştır. Yetiştiricilik işletmelerinde İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlara yönelik bilinçlendirme çalışması yapıldığına ilişkin bir kanıt bulunmamaktadır.

İSG kurullarının işleyiş biçimleri kısaca karşılaştırılarak değerlendirilecek olursa, bu düzenlemelerin pek çok yönden benzer olduğu görülmektedir.

Ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği kısmında incelenen Kanada, ABD ve İngiltere'ye ilişkin ülke örneklerinde kurulda hangi kesimlerin temsil edileceği ve bunların kimlerce seçilip atanacağı konusu benzerdir. Ülkemizde “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikle” düzenlenen kurullarda görev alacak kadrolar ve atanmaları benzerlik göstermektedir. Bu üç ülke örneği içinde, kanunlarında İSG kurulları ve temsilcileriyle ilgili ayrıntılı düzenlemeye sahip ülke Kanada'dır. Örneğin, kurulların 20 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde kurulacağı, temsilcilerin ise, 5 ile 19 işçi çalıştıran işyerlerinde atanması öngörülmüştür. ABD ve İngiltere'de ise bu konuda sayısal bir sınırlama getirilmeyip, genel bir ifade yer almıştır. Ülkemiz mevzuatında ise sınırlama başta “Sanayiden Sayılan İşler” kapsamına alınmasıyla başlamış ve sayısal olarak en az 50 işçi çalıştıran yerlerde kurulur denmiştir. Oysa sanayiden sayılacak işler kapsamında yer alıp, 50'den az çalışanı olan yüksek miktarda Küçük ve Orta Büyüklükte işletmeler bulunmaktadır. Önemli olan husus, yönetmeliğin tarım ve orman işlerinden sayılan özelde de balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği iş kollarında İSG kurulmasına ilişkin bir düzenleme yapmamış olmasıdır.

Kanada ile ABD örnekleri karşılaştırılırsa, ABD'de İSG kurullarının çoğunlukla gönüllü olarak kurulduğu, Kanada'daki kadar geniş kapsamlı ve ayrıntılı düzenlemelerin yer almadığı ve çalışanların kurullara katılımının daha sınırlı olduğu görülmektedir. ABD'deki İSG düzenlemelerinde, işçilerin, güvenli olmayan işleri

reddetme haklarının, Kanada kanunlarıyla karşılaştırıldığında daha sınırlı olduğu görülmektedir.

Kanada ve İngiltere kanunlarında ayrıntılı olarak yer alan ve önem verilen, İSG temsilcilerinin atanması konusu, ABD Sağlık ve Güvenlik Kanunu'nda yer almamaktadır. İSG temsilcilerinin atanması ve kimlerin burada görev alabileceği hususları mevzuatımızda ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Temsilcilerin belirlenmesi işveren ya da işveren vekili tarafından yapılmaktadır.

ABD İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda diğer iki ülke kanunlarından farklı olarak İSG kurullarında işçi, işveren ve sendika temsilcileri yanında bir de bütçe ile ilgili otoritelerin temsilcisi yer almaktadır. İngiltere örneğinde ise, kurullarda sendikaların temsiline diğer iki ülkeye göre daha fazla önem verildiği görülmektedir.

Karşılaştırmak amacıyla yapılan mevzuat incelemelerinde Avrupa Birliği, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Japonya, Avustralya ve Malezya mevzuatının ortak noktası işyerinde çalışanın iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ilk basamakta işverenin sorumluluğunda olduğu ifade edilmektedir. İncelenen mevzuatların diğer bir ortak yönü ise yasal düzenlemelerinde uygulamaya yönelik olarak "risk değerlemesi" çalışmasının yapılmasını şart koşmalarıdır. İster çatı mevzuat olsun, isterse sektör odaklı olsun iş yerinde muhakkak bir risk değerlemesi yapılmalı ve temel önlemler alınmalıdır. Çalışan sayısının fazla olduğu durumlarda risk yönetiminin oluşturulması ve uygulanması beklenmektedir.

Sonuç olarak; Avrupa Birliği Mevzuatı, Uluslararası Çalışma Örgütü ve ilgili diğer anlaşma ve sözleşmelerin ışığı altında ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gelişmiş ülke örnekleriyle yakın benzerlikler içermektedir.

İş hukuk açısından bakıldığında, su ürünleri sektöründe çalışanların sağlık ve güvenlik hakları yatay olarak düzenlenmiş olup, sektörün doğasına uygun belli bir yapısı bulunmamaktadır. Ülkemizde İSG kurullarının, genel olarak etkin çalışmadığını söylemek mümkündür.

Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi, dünyadaki ve ülkemizdeki tarihsel gelişim incelenmiştir. Ayrıca Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, direktifler ve yönetim sistemi standartları açıklanmıştır. Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği konularında görevli kurum ve organlar incelenmiştir. Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliğindeki kurumsal yapılar incelenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunun hukuksal dayanağı olan kanun ve yönetmelikler açıklanmıştır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan

uluslararası antlaşmalar ve ülkemizin onaylamadığı uluslararası sözleşmeler incelenmiştir. Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği hizmet modelleri açıklanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin diğer ülkelerdeki uygulamaları ve ülkelerdeki kurumsal yapılar incelenmiştir. Dünyada ve avrupada su ürünleri sektörünün önemi ve su ürünleri sektörünün durumu incelenmiştir. Su ürünleri sektöründe iş sağlığı ve güvenliğinin kapsamı açıklanmıştır. Su ürünleri sektöründe iş sağlığı ve güvenliği kapsamında çıkarılan kanun ve yönetmelikler incelenmiştir. Su ürünleri sektöründeki tehlike sınıfları bir tablo halinde açıklanmıştır. Su ürünleri sektöründeki kazalar, yaralanmalar ve meslek hastalıkları faaliyet gurubuna göre ayrı ayrı incelenmiştir.

Su ürünleri sektöründeki kaza ve hastalıkları incelediğimizde kaza ve hastalıkların nedeni olarak üç unsur tespit edilmiştir. Bunlar fiziksel tehlikeler, kimyasal tehlikeler ve sudan geçen hastalıklardır.

Fiziksel tehlikeler;

- Ağır bedensel faaliyetler ve tekrarlanan hareketler sonucunda oluşan hastalıklar (ağır yük kaldırma, el ile yapılan yemleme faaliyetleri, ağ değişimi, balık temizleme faaliyetleri, işleme faaliyetleri, aşılama; kronik iskelet-kas sistemi rahatsızlıkları, kasılmalar, kramplar)
- Düşme sonucunda oluşan kazalar (halat kablo ve ağırlara takılma, çarpma, kötü hava koşullarında düşme, yüksekten düşme, denize düşme; uzuvl yaralanmaları, sıkışmaları, kırılmaları, çatlama, ezilmeleri, iskelet kas sistemi yaralanmaları, omurga yaralanmaları, kas-iskelet sistemi zedelenmeleri, omurga rahatsızlıkları, hipotermi, boğulma)
- İşitme kaybı (Makinelerin yoğun olduğu bölgelerde çalışan işçilerde görülmektedir. Baş ağrısı, genel denge bozukluğu, sindirim sistemi hastalıkları)
- Termal konfor şartlarının olumsuzluğu sonucunda gerçekleşen kazalar, yaralanmalar ve meslek hastalıkları (Aşırı sıcak, aşırı soğuk, hava akım hızı, güneş ışınlarına maruz kalma; baş ağrısı, burun kanaması, cilt rahatsızlıkları, bayılma, baş dönmesi, eklem rahatsızlıkları, solunum yolu hastalıkları)
- Uzuvl ve organ yaralanmaları (parmak, el, kol, bacak, ayak, ayak bileği ve gözler; ezilmeler, kırıklar, sıkışmaları, bıçak ve makinelerin kesmesi, damar kesikleri, çizikler, yanık, çıkmalar, burkulma, çatlama, kesilme, sivri aparatların batması, iğne batması, balık yüzgeç ve dişlerinin kesmesi)

- Uzuvl ve organ kayıpları (parmak, el, kol, bacak, ayak, ayak bileği ve gözler; kopma, parçalanma, kesilme)
- Elektrik kaynaklı yaralanma ve kazalar (aydınlatma sistemleri, su pompaları, makinelerdeki elektriksel aksam ve kablolar; kaçak, aksam ve tesisatlarının kısa devresi, yangın)
- Teçhizat ve donanımlar ile gerçekleşen kazalar ve yaralanmalar (makineler ve donanımlara temas ile gerçekleşen yaralanmalar ve ölümler; çarpma, aksam ve parça düşmesi, sıkışma, ezilme)
- Tekne ve bot kazaları (patlama, batma, kaybolma, yangın gibi kazalar sonucunda ölümler ve yaralanmalar)

Su kaynaklı hastalıklar;

- Nemli/ıslak kalma sonucu oluşan hastalıklar (dermatit/egzama gibi cilt hastalıkları, enfeksiyonlar, vücutta ısı kaybı)
- Su yutma, organların suyla teması sonucu oluşan hastalıklar (gözlere balık pulu ve deniz suyu gibi yabancı maddelerin girmesi; enfeksiyon, geçici körlük, cilt rahatsızlıkları, görme kaybı, sindirim sistemi hastalıkları)

Kimyasal tehlikeler;

- Kimyasal maddelere maruziyet sonucunda gerçekleşen kazalar ve meslek hastalıkları (balık proteinleri, metil klorür, amonyak, toksik maddeler, katran, sitiren, formalin, sülfür dioksit, trimetilamin, endotoksinler, asbest, polisiklik aromatik hidrokarbonlar, kireç, klor, tuz, sigara, alkol; intoxication (zehirlenme), asfiksi (boğulma), astım, alerjik reaksiyonlar ve enfeksiyonlar, cilt hastalıkları, cilt kanseri, akciğer kanseri, dudak kanseri, solunum yolu rahatsızlıkları, tahriş ya da alerjiye bağlı olarak da kontakt dermatit)
- Dondurucu sistemlerdeki kimyasallara maruziyet sonucunda gerçekleşen kazalar ve hastalıklar (metil klorür, amonyak, formalin, trimetilamin; gribe benzer solunum yolu hastalıkları, akciğer kanseri, astım)
- Yem tozlarının ve ilaçlı yemlerdeki kimyasalların solunması durumunda gerçekleşen hastalıklar (solunum yollarında zedelenmeler, akut solunum yolu hastalıkları, alerjik astım, solunum yolu rahatsızlıkları)
- Balıkların aşılama ve boylama faaliyetleri sırasında gerçekleşen kazalar (balık proteinleri, yağ bazlı aşılar, su bazlı aşılar; özellikle yağ bazlı aşıların işçilerde doku ve organ kaybına neden olması, alerjik reaksiyonlar, cilt rahatsızlıkları)

8.2. Öneriler

Türkiye’de su ürünleri sektörü hızla büyüyen bir sektördür. Dünya su ürünleri sektöründe Türkiye önemli bir ülke konumundadır. Bu nedenle, bu alanda faaliyet göstermekte olan tesislere daha fazla önem verilmelidir. Tesislerin kurulumu sırasında mevzuat ve kanunların öngördüğü usul ve esaslar doğrultusunda tesislerin kurulumu gerçekleştirilmelidir. Su ürünleri tesislerinin yapısı ve durumuna göre gerekli önlemler alınmalı, devamlılığı sağlanmalıdır. Üretim sistemlerinde işçilerin çalıştığı alanlarda, parmaklık, merdiven, yürüyüş yolu vb. gibi koruyucu ve önleyici sistemler kurulmalıdır. Ayrıca açık deniz kafes sistemleri, göl, baraj gibi yerlerde faaliyet gösteren yetiştiricilik tesislerinde çalışan işçilerin baret, can yeleği gibi kişisel koruyucu donanımları da kullanmaları gerekmektedir. Olası bir tehdit durumunda ölüm ve yaralanma sayılarını azaltan yangın söndürme sistemleri, hava tahliye sistemleri gibi sistemlerin de bulundurulması gerekmektedir. İşletmedeki makine, teçhizat araç ve gereçlerin periyodik bakımlarına dikkat edilmelidir. Bunların bakım ve onarımları, yetkili servisler tarafından görevlendirilen profesyonel kişilere yaptırılmalıdır. Kullanılan makine ve araçlar kapasitelerinin üzerinde kullanılmamalıdır. Kullanımda olan her makine, teçhizat, araç ve gerecin azami kapasiteleri herkes tarafından görülebilecek bir yerde olmalıdır. Makine ve araçları kullanacak kişilerin, yetkili kurumlar tarafından verilmiş kullanım belgelerine sahip olmalıdır. Makine ve aracı kullanabilecek kişilerin bilgileri ilgili araç ve makine üzerinde görünür bir yerde bulundurulmalıdır. Bu kişiler haricinde söz konusu makine ve aracın kullanılması yasaklanmalıdır.

Ayrıca tesislerdeki çalışma koşullarına göre, ilgili kişisel koruyucu donanım (can yeleği, eldiven gözlük, baret) işveren tarafından işçilere tahsis edilmelidir. Deformasyonu ve kaybı durumunda yeniden işverence temini sağlanmalıdır. Kişisel koruyucu donanımların kullanım alanları ve kullanım şekilleri uzman bir kişi tarafından çalışanlara aktarılmalı ve eğitimler belirli periyotlar halinde tekrarlanmalıdır. Yeni başlayan işçiler, işyerinin faaliyet durumu ve risk sınıfına göre yönetmelik tarafından belirlenen asgari eğitim verilmeden sahada çalıştırılmamalıdır. İşçilerin olası bir kaza sonrası işe başlaması durumunda eğitim tekrarlanmalıdır. Kişisel koruyucu donanımlarının kullanımı takip edilmelidir. Kişisel koruyucu donanımı kullanmayan işçiler uyarılmalı gerekirse işine son verilmelidir. Böylece diğer işçilere kötü örnek teşkil etmemesi ve diğer işçileri de riske atmaması sağlanır.

Ayrıca su ürünleri sektöründe yer alan şirketlerin kendi çalışanları için yerinde risk değerlendirmesi yaptırması ve risk yönetim sistemi oluşturması gerekmektedir. İşçiler günlük belirlenen saat kadar çalıştırılmalıdır. Fazla çalışma süreleri, işçinin performansını etkilemeyecek ölçüde olmalıdır. Özellikle uzak şehirlerden gelen işçilerin hafta sonu izinlerini kullanmadan 5-6 ay gibi uzun bir süre aralıksız çalıştıktan sonra izin kullandığı bilinmektedir. Haftalık izinler gününde verilmeli, işçinin bedenen ve ruhen dinlenmesi sağlanmalıdır. Aralıksız çalışmalar sonucu oluşan dikkatsizliklerin ve kazaların önüne böylece geçilmesi sağlanır. İşletmelerin ortam sıcaklığı, oksijen miktarı, ergonomi, gürültü ölçümleri vb. gibi ölçümlerin, tarafsız ölçüm firmalarınca yapılması gerekmektedir. Sonuçlara göre firma tarafından yapılan öneriler dikkate alınmalı gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır.

Ses ve gürültünün yoğun olduğu makine dairesi gibi yerlerde çalışan işçilerin, gürültüden uzak bir yerde kulaklığını takıp daha sonra çalışma alanına girmesi gerekmektedir. Kulak iç yapısının herhangi bir titreşime maruz kalmadan önce koruyucu donanımın kullanılması gerekmektedir. Ancak bu şekilde koruma sağlanır. Aksi takdirde az veya çok bir maruziyet söz konusudur. Yapılan işin durumuna göre çalışan işçilerin, gözlerini koruyabilmeleri için koruyucu bir gözlük takmaları gerekmektedir.

Güneş ışınlarına maruz kalınan bölgelerde koruyucu gözlüklerin ultraviyole ışınlarına karşı koruyucu özelliğe sahip olanları tercih edilmelidir. Ayrıca bu işçilerin güneş yanıkları ve deri kanseri gibi deri hastalıklarına yakalanma olasılıklarını azaltmak amacıyla güneş kremleri kullanmaları gerekmektedir. Bu kremler tercih edilirken koruyuculuğu yüksek olan ve su ile etkileşimi en az olan kremler tercih edilmelidir. Güneş çarpmaları sonucu burun kanaması, bayılma, baş ağrısı gibi semptomların sıkça görüldüğü bilinmektedir. Ultraviyole ışınların geçmesini önleyen kumaşlardan imal edilmiş ürünlerin kullanımı, bol bol su tüketimi, koruyucu kepek/baret kullanımı güneş çarpmalarının önlenmesinde yardımcı olacaktır. Koruma görevine ek olarak, bir fan yardımıyla hava sirkülasyonu sağlayan özel donanımlara sahip baret ve kıyafetlerin kullanıldığı da bilinmektedir.

Soğuk havalarda vücut ısısını koruyabilen, yüzdürücü özelliği sayesinde işçinin denize düşmesi durumunda can yeleği görevi görebilen özel kıyafetler kullanılmalıdır. Bu tür kıyafetler suya düşen kişinin vücudunun ani ısı kaybını engelleyecektir.

Tekneler arası yapılan transferlerde iki teknenin birbirine baş ve stern kısımlarından bağlanması gerekmektedir. Bu sayede transfer sırasında işçilerin iki tekne arasında sıkışması önlenmiş olur. İşçilerin tekneden tekneye geçişleri sırasında ve merdiven kullanımlarında, vücudun üç noktasının sağlam bir şekilde tutunması olarak adlandırılan üç nokta kuralına uyması gerekmektedir. İki teknenin birbirine yanaşması sırasında el kol ve bacak sıkışmalarının ciddi yaralanmalara sebep olduğu bilinmektedir. Bu nedenle teknenin yanaşması durumunda ya da iki tekne arası yanaşmalarda yavaş ve kontrollü bir yanaşma sağlanarak bağlama işlemi gerçekleştirilmelidir.

Yük transferleri sırasında iki teknenin birbirine bağlanması, vinçlerin çalışmasını daha kontrollü ve güvenli hale getirdiği bilinmektedir. Teknelerin yem ve yük transferi sırasında vinç kolunun teknenin yan yatmayacağı şekilde ayarlanması gerekmektedir. Teknelerde ve sistemlerde stoklama ve istif, teknenin ve sistemin dengesini bozmayacak şekilde yapılmalıdır. Yük tekne ve sistemde eşit olarak dağıtılmalı, geçiş yollarını engellememelidir. Tekne ve sistemde bulunan yem silolarının etrafı işçilerin düşmesini önleyecek parmaklıklar ile çevrili olmalıdır. Ayrıca yürüyüş yollarının zemini kaymayan bir malzemden olmalı, emniyet kemeri ve halatlar yardımıyla işçinin güvenliği artırılmalıdır.

Silolarda görev yapacak işçilerin vinçlerin yönlendirilmesinde kullanılan işaretleri bilmesi ve vinç operatörünü doğru bir şekilde yönlendirmesi gerekmektedir. Ayrıca operatör ile koordineli bir şekilde çalışmalıdır. Silolara yem alımı işlemi sırasında, “bag” olarak adlandırılan en az bir ton ağırlığındaki yem çuvallarının hareketleri takip edilmelidir. Bu çuvalların alt kısmında yer alan, içerisindeki yemin silolara boşaltılması amacıyla tasarlanmış kısımların bir aparat yardımıyla açılması sağlanmalıdır. Aksi halde vinçte veya yükte oluşan bir aksaklık sonucunda yük işçinin el, kol, bacak gibi organlarına düşerek kırık, çıkık, kas-damar yırtılmaları, ezilmelere neden olabilmektedir. Taşınması planlanan yükün ağırlığına ve durumuna göre zincir ve halat tercih edilmelidir. Halat ve zincirler yükün durumuna göre uygun kalınlık ve yapıda olmalıdır. Bu halat ve zincirler sık sık kontrol edilmelidir. Yıpranmış, ezilmiş, deformasyona uğrayan halat zincir ve kaldırma aparatlarının yenisi ile değiştirilmesi gerekmektedir. Yük dik bir konumda kaldırılmalı ve düzgün bir şekilde istif yapılmalıdır. Yük asla askıda bırakılmamalıdır. Yükleme sahasında görevli personel çelik tabana ve buruna sahip, tabanı kaymayan iş ayakkabıları ve baret kullanmalıdır. Halatların sürtünme ile ellerde tahribata sebep olduğu

bilinmektedir. Bu nedenle halatların kullanıldığı yükleme faaliyetlerinde işçilerin eldiven takması da gerekmektedir.

Tekne ve sistemlerde periyodik olarak temizlik yapılmalıdır. Aksi halde deniz suyu, yosun, yem tozlarının oluşturduğu çamur işçilerin kayıp düşmesine neden olacaktır. Yem silolarının tıkanması ya da temizliği sırasında öncelikle silonun elektriği kesilmeli ve elektrik panosu bir kilit yardımıyla kitlenmelidir. Ardından silonun içerisine girecek olan kişinin kolay nefes almasını sağlayan hava sirkülasyon sistemi kurulmalıdır. Ayrıca işçinin baret ve eldiven giymesi de gerekmektedir. Silo temizleme işlemi iki kişi tarafından yapılmalıdır. Bir kişi gözcülük yapıp emniyeti sağlarken diğer kişi işi yapmalıdır. İş yapacak olan kişi, emniyet kemeri ve halat yardımıyla silonun içerisine girmelidir. Bu sayede olumsuz deniz koşullarında kişinin düşmesi ile oluşacak kazaların engellenmesi sağlanır. Ayrıca olası bir rahatsızlık durumunda halat yardımıyla işçiye müdahale edilebilir.

Teknedeki yürüyüş yolları, kaymayan ve deniz suyunu kolay tahliye edebilen yapıda olmalıdır. Kayıp düşmelerin yaşandığı bir diğer bölüm ise makine daireleridir. Makine dairelerinin zemininde yağ, mazot gibi kaygan maddelerin bulaşması sonucu işçilerin düşerek yaralandığı bilinmektedir. Bu alanlarda yer alan merdiven basamakları ve zeminin kaymayı önleyici yapıda olması gerekmektedir. Ayrıca zeminin, bulaşıcı maddeyi uzaklaştıran bir yapıda olması da gerekmektedir. Mazot ve yağ gibi maddelerin temizlenmesi ve toplanması için özel olarak tasarlanmış olan emici pedler kullanılması gerekmektedir. Bu pedler makine dairesine yakın bir yerde depolanmalı, kullanılan pedler kesinlikle suya atılmamalı, geri dönüşüm noktalarına atılarak imha edilmelidir.

Aşılama, ilaçlı yem hazırlama, tank ve havuz temizliği, ölü temizliği gibi uygulamalarda işçiyi kimyasal maddelerden koruyan kişisel koruyucu donanımların işveren tarafından temin edilmesi gerekmektedir. İşçinin söz konusu kişisel koruyucu donanımları, faaliyet alanından uzak temiz bir ortamda giymesi gerekmektedir. İşini bitiren personel söz konusu koruyucu donanımların temizlenmesi ya da imha edilmesi için ayrılan yerlere bırakmalıdır.

Atıklar ile ilgili konuların yer aldığı yönetmelikler incelenmeli ve atıkların türüne göre toplandığı atık konteynerleri bulundurulmalıdır. Sarı, mavi ve kırmızı renk olmak üzere üç adet konteyner bulundurulmalıdır. Sarı renkli konteynerlere; her türlü plastik maddeden yapılmış ürünler, şampuan ve deterjan kapları, karton ve alüminyum kutular, teneke kutular, kimyasalların bulunduğu kaplar atılmalıdır. Mavi

renkli konteynerlere ise kâğıttan imal edilen atıkların atılması gerekmektedir. Kırmızı renkli konteynerlere ise yanıcı patlayıcı maddeler, antifriz, hidrolik hortum, kablo parçaları motor kayışları gibi bakım ve onarımda kullanılan her türlü aksam atılmalıdır. Her sistemde bulunması gereken bu konteynerler, merkezde bulunan ana toplama noktalarına ulaştırılmalı ve geri dönüşüm sağlanmalıdır.

Tesislerde işçiler için ayrılan ofis, tuvalet, duş, dinlenme odaları gibi yerlerin hijyenine dikkat edilmelidir. Ortak kullanılan alanların hijyen kurallarına uygun olması sağlanmalıdır. Sigara içilen bölümler oluşturulmalı, bu bölümler dışında sigara içilmesine izin verilmemelidir. Soyunma odalarında, küçük de olsa her işçiye ait bir dolap bulunması, birkaç kişinin aynı anda duş alabileceği sayıda duş bölmesinin bulunması gerekmektedir.

Yemek ve mutfak bölümlerinde çalışan personelin kişisel temizliğine önem vermesi, temiz bone ve eldiven takarak çalışması gerekmektedir. Hazırlık ve servisten sorumlu işçiler, altı ayda bir düzenli olarak sağlık kontrolünden geçirilmelidir. Herhangi bir bulaşıcı hastalığın saptanması durumunda işinden uzaklaştırılmalı ve en yakın sağlık merkezinde gerekli tedavisi yapılmalıdır. Yemekhaneler her gün klorlu su ile dezenfekte edilmelidir. Ayrıca çöp kovalarının çevresi, buzdolabı, kiler ve dolapların temizliği düzenli olarak yapılmalıdır. Belirli aralıklarda zehirli hayvan ve haşerat için ilaçlama da yapılmalıdır. Yemekhane için alınan malzemeler en kısa sürede buzdolabı, kiler, soğuk hava depoları gibi bölümlere yerleştirilmelidir. Malzemeler taze ve yenilebilir olmalıdır. Ayrıca yemekler günlük olarak yapılmalı ve yapılan her yemekten numuneler alınmalıdır. Numunelerin üzerine imalat tarihi, saati ve yemeği yapan kişinin isminin yer aldığı bir künye yazılmalıdır. Zehirlenme riskine karşın bu numuneler, 2-3 gün buzdolabında saklanmalı ardından imha edilmelidir. Ortak alanlarda ışıklandırma, yapılan işin durumuna uygun olmalıdır. Havalandırma sistemleri, klimalar veya fanlar ihtiyaç duyulan havalandırmayı sağlayacak şekil ve yapıda olmalıdır. Bu konular kapsamında çıkarılan kanun ve ilgili yönetmelikler tarafından belirlenen şartlar sağlanmalıdır.

Yapmış olduğumuz bu çalışmada bazı ülkelerin İş Sağlığı ve Güvenliği konularındaki yaklaşımı incelenmiştir. Ayrıca bu ülkelerdeki İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda uygulanan mevzuat, kanun ve yönetmeliklere de yer verilmiştir. Bu konuda hizmet veren uluslararası kuruluşlar ve yapılar belirtilmiştir. Ülkemizdeki İş Sağlığı ve Güvenliği yaklaşımını ve uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan

uygulamaların ÷lkemizdeki durumu değerlendirilmiştir. Su rnleri sektöründe faaliyet alanlarına göre yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları ve su ürünleri sektöründeki kanun, mevzuat ve yönetmelikler de açıklanmıştır. Bir su ürünleri tesisinde, kuruluşunda ve faaliyet süresi boyunca iş sağlığı ve güvenliği bakımından yapılması gerekenler açıklanmıştır.

9.KAYNAKÇA

- **1475 Sayılı İş Kanunu, 1971;** 25.08.1971 tarih ve 1475 Sayılı İş Kanunu, m. 76.
- **2012/28330 sayılı İSG Kanunu, 2012;**2012/28330 sayılı” İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu”
- **2014 Yılı İlerleme Raporu, 2014;** Türkiye 2014 Yılı İlerleme Raporu, (Çevrimiçi):
http://www.abgs.gov.tr/files/onemlibelge/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf
- **25311 Sayılı İSG Yönetmelik, 2003;** 09.12.2003 Tarih ve 25311 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, m. 10
- **6495 Sayılı K.H.K., 2013;** 6495 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Resmî Gazete: 28726, Tarihi: 02 Agustus 2013
- **A. F. Journal of Safety Research, 2013;** Rosa María Morillas a, Juan Carlos Rubio-Romero a, “A comparative analysis of occupational health and safety risk prevention practices in Sweden and Spain”, Alba Fuertes b Journal of Safety Research 47 (2013) 57–65
- **AB, 2002;** AB Sosyal Politika ve İstihdam faslı ILO sözleşmeleri: (<http://www.ab.gov.tr/index.php?p=84&l=1>)
- **Adams, 1987;** Employment standards in Ontario: an industrial relations systems analysis. Relations Industrial, 42:46-63.
- **Akkaya Gülnur, 2007;** Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2007.
- **Akkoyun, 2013;** M. Akkoyun, 2013, Gıda Sektöründe Yer Alan İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Bursa

- **Akyol, Ceyhan, İçlik, 2016;** İzmir balık hali çalışanlarının mesleki sağlık ve iş kazaları üzerine bir ön çalışma. Ege Su Ürünleri Dergisi, 33(2): 109-112.
- **Alper, 1992;** Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama İle Karşılaştırılması,” Sosyal Siyaset Konferansları 37- 38’nci Kitaplar, İstanbul Üniversitesi Yay., No: 3662. s.84.
- **Atalay, 2014;** Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimlerinin Özellikleri Ve Türkiye’de İşverenlerin İsg Hizmet Modeli Tercihlerinin İncelenmesi 2014, s.34
- **Atan, Özağ, 2003;** Avrupa Birliği’nin Genişleme Sürecinde Türkiye ve Diğer Aday Ülkelerin Ekonomik/Sosyal Performanslarının Karşılaştırılması”, Gazi Üniversitesi, İİBF Dergisi, 5(2):9-10.
- **Atayeter, 2009;** S. Atayeter, E. Terzioğlu, 2009, Bir Su Ürünleri İşleme Tesisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Analizi Uygulması, Gıda, 34 (5): 287-293
- **Avrupa Birliği Bakanlığı, 2014;** Avrupa Komisyonu Ortak Balıkçılık Raporu 2014 (Çevrimiçi):
<http://www.ab.gov.tr/index.php?p=84&l=1>
- **Avusturalya İSG, 2013;** Avusturya’da İş Sağlığı ve Güvenliği, Arbeitsinspektion, <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/default.htm>
- **Bakar, 1996;** C.M. Abu Bakar, Perspective of occupational safety and health legislation in Malaysia, in: K.G. Rampal, I. Noorhassim (Eds.), Occupational Safety and Health in Malaysia, National Institute of Occupational Safety and Health (Malaysia), Bangi, Malaysia, 1996, pp. 1–13.
- **Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, 2007;** Dokuzuncu Kalkınma Planı. Ankara: Kırsal Kalkınma Özel İhtisas Komisyonu Raporu.
- **Bayram, 2005;** Fuat Bayram, “Yeni İSG Mevzuatına Hâkim Olan İlkeler”
- **Bilecik, 2012;** Denizler Çölleşmeden Balıklar Yok Olmadan. İstanbul: Bio Ofset (1.Basım).

- **Bilir, Yıldız, 1998;** Türkiye’de İş Sağlığı Konusuna Tarihsel Bakış, Ankara, 1998
- **BKK, 2010;** Erişim Tarihi: 16 Mayıs 2010
<http://www.bkk.de/tns/ueberdiebkk/engagement-und-vernetzung>
- **CIA, 2010;** Erişim Tarihi: 11 Ekim 2010
<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ca.html>
- **CRAIG, 2003;** The Constitutionalization of Community Administration. New York University School of Law, New York, Jean Monnet Working Paper 3/03, pp. 6-8.
- **Çakmak, 2005;** Avrupa Birliği Türkiye İlişkileri, Platin Yayınları, Birinci Baskı, Ankara, s.28.
- **Çelik, 2008;** Su Ürünlerinin Dünyada ve Türkiye’deki Durumu. Erzincan: Kemaliye 5.Geleneksel Su Ürünleri Bilimsel ve Kültürel Platformu (Ulusal).
- **ÇSGB, 1997;** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili Genel Bilgiler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Dairesi Başkanlığı, 4-10 Mayıs İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftası, Ankara Yayın No: 1997/68, s.23.
- **ÇSGB, 2014;** T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın no:12
- **Daddar, 2007;** Canadian Environmental OHS Legislation and Benefits. Safety, Health & Environment, AON Reed Stenhouse Inc., Canada, pp.2.
- **Delaney, 2007;** Influences of discourse on decisionmaking in EU fisheries management: the case of North Sea cod (*Gadus morhua*). ICES Journal of Marine Science, 64(4):804–10.
- **Demircioğlu, 2007;** İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İSG Kanunu Tasarısı Taslağı’nın İncelenmesi, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayfa.5, İstanbul; Mart 2007

- **Driscoll, 2005;** DRISCOLL, T., TAKALA, J., STEENLAND, K., CORVALAN, C., FINGERHUT, M., **2005.** Review of estimates of the global burden of injury and illness due to occupational exposures. *Journal of Industrial Medicine*, 48(6):491–502.
- **Durak, 2012;** Dünya Su Ürünleri Verileri.
<http://www.denizbilimi.com/dunyada-su-urunleri.html>,
(1Temmuz 2012).
- **Durdu, 2006;** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzenlemeleri İle İlgili İşverenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006.
- **Dünya bankası, 2007;** DÜNYA BANKASI (World Bank), 2007. Report on Environmental, Health, and Safety Guidelines Aquaculture. International Finance Corporation of World Bank Group, New York, pp.32-36.
- **Ekmekçi, 2005;**4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi. Legal, I. Bası, İstanbul, s.88-90.
- **Ekmekçi, 2009;** Ekmekçi, İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi, a.g.e. Aralık 2009
- **Elfreda, 1995;** Elfreda Marshall, Martin M., “Professional education in occupational safety in Australia”, *Health and Faculty Safety Science* 20 (1995) 207-2 11
- **ENWHP, 2008;** European Network for Workplace Health Promotion(ENWHP),2008; European Network for Workplace Health Promotion, Report on the Current Status of Workplace Health Promotion in SMEs, Small, Healthy and Competitive– New Strategies for Improved Health in Small andMedium–SizedEnterprises,
http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/reportonthe_current_status.pdf,

- **EU, 2002;** EU: White Paper, Together for Health: A Strategic Approach for the EU 2008-2013.
- **Eurostat, 2015;** Aquaculture (2013 data): Ireland, France and Romania are estimated; Malta and Portugal are provisional, the Netherlands are forecasted.
- **EUSAFE, 2013;** İş Güvenliğinde Yeniliklere İlişkin Nitelikler Projesi Raporu EUSAFE Raporu, EUSAFE, Aralık 2013, Rapor No:510362-2c010-LLP-IT-LEONARDO-LMP
ftp://ftp.fao.org/FI/DOCUMENT/fcp/en/FI_CP_MY.pdf
- **FAO, 2011;** Fisheries and Aquaculture Department, The State of World Fisheries and Aquaculture. Roma, s.21.
- **Frantzeskou, Jensen, Linos, 2014;** Prevalence of health risk factors among fisher- men. Review of Occupational Medicine & Health Affairs, 2: 157.
- **Gençler, 2004;** İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler, s. 1.
- **Gerek, 2000a;** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, 2000, Sayfa 3.
- **Gerek, 2000b;** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, 2000, Sayfa. 160.
- **GSÜF, 2015;** Seafood Expo Global – Global Su Ürünleri 2015 Fuarı
- **GTÖ, 2009;** ftp://ftp.fao.org/FI/DOCUMENT/fcp/en/FI_CP_MY.pdf
- **Hale, 1995;** A.R. Hale, “Occupational health and safety professionals and management: identity, marriage, servitude or supervision?” Safety Science 20 (1995) 233-245
- **Health At Work, 2009;** Health At Work (Health surveillance at Work), Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection, 2009 July.
- **Heper, 1993;** Avrupa İş Hukuku ve Türkiye. AT Enstitüsü Yayınları, İstanbul, s.165.
- **Heymann, 2003;** HEYMANN, J., 2003. Occupational Health Global Inequalities At Work; Work’s Impact On The Health Of

Individuals, Families And Societies, Oxford University Press, pp.213.

- **HSE, 2010;** <http://www.hse.gov.uk/pubns/hsc13.pdf>. Health And Safety Executive (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi) , Sayfa 1
- **HSE, 2014;** HSE, 2014, Health and Safety Executive, <http://www.hse.gov.uk/food/causes.htm>
<http://www.isguvenligirehberi.com/haber/41-balikcilik-sektorunde-is-sagligi-ve-guvenligi.html>
<http://www.jniosh.go.jp/icpro/jicosh-old/english/osh/outline/index.html>
- **ILO, 1985;** C161- Occupational Health Services Convention, (Çevrimiçi):
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C161
- **ILO, 1988;** C167- Safety and Health in Construction Convention, (Çevrimiçi): INSTRUMENT_ID:312312:NO
- **ILO, 1993;** C174- Prevention of Major Industrial Accidents Convention, (Çevrimiçi):
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312319:NO
- **ILO, 1995;** C176- Safety and Health in Mines Convention, (Çevrimiçi):
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312321:NO
- **ILO, 2001;** C184 - Safety and Health in Agriculture Convention, (Çevrimiçi):
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312329:NO
- **ILO, 2014;** ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları, (Çevrimiçi):
http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_soz.htm
(10.09.2014)

- **İKV, 2005;** Avrupa Birliğinin Sosyal Politikası. 15 soruda 15 AB Politikası. 3.Baskı. İktisadi Kalkınma Vakfı. Ankara, 12:6-7.
- **İSG Raporu, 2010;** İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2010
- **İSG Rehberi, 2010;** İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi 20 Mart 2010
- **İSG-KÂTİP;** <http://isgkatip.csgb.gov.tr>
- **JİHSA, 2010;** <http://www.jisha.or.jp/english/about/index.html>.
- **JLPPI 25, 2012;** Sung-woon Lee, Kyu-hwan Kim, Tae-gu Kim, “Current situation of certification system and future improvements of the occupational health and safety management system for loss prevention in Korea e Focused on KOSHA 18001”, Journal of Loss Prevention in the Process Industries 25 (2012) 1085-089
- **JNIOOSH, 2010;** <http://www.jniosh.go.jp/icpro/jicosh-old/english/osh/mhlw/index.html>
- **Kabel, 2005;** New Occupational Health Service System in Denmark. SJWEH Supply, 1:28–30.
- **Kalkınma Bakanlığı, 2014;** Su Ürünleri. Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018.Ankara: Özel İhtisas Komisyonu Raporu.
- **Kılış, 2013;** İ. Kılış, 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: 1, Page: 17-41
- **Kumlu, 2004;** TİSK ve PERYÖN Tarafından Düzenlenen “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri” Semineri, İstanbul, s.9.
- **Kurtar, 2011;** “Türkiye Su Ürünleri Yetiştiricilik Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatı” Yüksek Lisans Tezi, Adana,
- **Külahcıoğlu, 1996;** İş Güvenliği, Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Yayınları, 49, İzmir s.216.

- **LEE, 1998;** LEE, S., RADTKE T., 1998. Exposure to formaldehyde among fish hatchery workers. Applied Occupational and Environmental Hygiene. 13(1):3–6.
- **Legal, 2005;** Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul, Sayı: 7, Temmuz-Ağustos-Eylül 2005
- **LEGOS, 2001;** LEGOSH, Global database on occupational safety and health legislation
<http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1000:0::NO>
- **Matthew, 2010;** MATTHEW W. N., AIKA, H., SHIRLEY, M., SHEPHERD, S., GILMORE, K., and LEVIN J. L., 2010. Risk Factors for Musculoskeletal Symptoms Among Crawfish Farmers in Louisiana—A Pilot Study. Journal of Agromedicine, 15(4):386 – 393.
- **Mclaughlin, 2000;** Feds Expand The Role Of Committees. OH&S Canada,16(6): 8.
- **Mohd, 2006;** Mohd Nizam Jemoin, Status and future tasks of OHS in Malaysia, International Congress Series 1294 (2006) 65–68
- **Morrell, 1998;** Best estimate of the magnitude of mortality due to occupational exposure to hazardous substances. Occupational and Environmental Medicine, 55:634–641.
- **Myers, 2008;** MYERS, M.L., 2008. Simple solutions for reduced fish farm hazards. Paper to be presented at the 6th International Symposium of the Canadian Centre for Health and Safety in Agriculture. Public Health and the Rural Ecosystem (PHARE). Saskatoon, Saskatchewan, Canada. Oct 19-23.
- **Myers, 2012;** Myers, Durborow, (2012). M.L. Myers, R.M. Durborow, 2012, Aquacultural Safety and Health, Health and Environment in Aquaculture, Edited by Dr. Edmir Carvalho, InTech, 385-400
- **Nielsen, 1993;** NIELSEN, H. R., 1993. The Social Dimension of the European Community. Copenhagen, pp.365.
- **NIOSH, 2010;** Erişim Tarihi: 15 Nisan 2010 <http://www.cdc.gov/niosh/>

- **NLJSR, 2002;** Albert Sese, Alfonso L. Palmer, Berta Cajal, Juan J. Montañó, Rafael Jimenez, “Occupational safety and health in Spain” Noelia Llorens Journal of Safety Research 33 (2002) 511– 525
- **OHSA, 2010a;** <http://osha.europa.eu/en/statistics>
- **OHSA,2010b;**
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Health_and_safety_at_work_statistics
- **OHSA, 2010c;** <http://osha.europa.eu/en/legislation/index.html>
- **OHSA, 2010d;** [http://osha.europa.eu/en/legislation/directives/sector-specific-and-worker-related-provisions/osh-directives/17,](http://osha.europa.eu/en/legislation/directives/sector-specific-and-worker-related-provisions/osh-directives/17)
- **OHSA, 2010e;**<http://www.osha.gov/as/opa/worker/employer-responsibility.html>
- **OHSA, 2010f;** <http://www.osha.gov/workers.html#3>
- **OKA, 2014;** Su Ürünleri ve Balıkçılık Sektör Raporu 2013. *Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı.*
- **OSC, 2010;** Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu <http://www.ccohs.ca/legislation/>
- **OSHA, 2010f;** <http://www.osha.gov/about.html>
- **Ovacılı, 2007;** “Kobilerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Durumları, Kobilerin İsg Konularına Yaklaşımları, Risk Alguları İle Bilgi, Tutum Ve Davranışlarının Tespiti Ve İsg Yönetim Modelleri”, Ankara, ÇSGB, Aralık, 2007
- **Özen, 2004;** ÖZEN, S., 2004. Avrupa Birliği’nin Sosyal Politika Gündemi”, Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye: Siyasal, Ekonomik ve Toplumsal Dönüşüm, Sorunlar ve Tartışmalar, (Editörler: Turgay Uzun / Serap Özen), Seçkin Yayınları, 1.Baskı, Ankara, s.181.
- **Quinlan, 2001;** The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: A review of recent research. International Journal of Health Service, 31(2):335-41.

- **Perçin, 2016;** Occupational Safety in Aquaculture. The Conference of Central Asia and the Middle-East Aquaculture - Sustainable Aquaculture, İzmir. Abstract Book, p. 1-3.
- **Perçin, 2017;** İzmir Balıkçılarında Kazalar ve Meslek Hastalıkları: İzmir Balıkçılığı Editörleri; Kınacıgil H.T., Tosunoğlu Z., Çaklı Ş., Bey E., Öztürk H., İzmir Büyükşehir Belediyesi Konak, İZMİR, 304s
- **Perçin, Akyol, Davas, Saygı, 2012;** Occupational health of Turkish Aegean small- scale fishermen. Occupational Medicine, 62:148-151.
- **R.G. Sayı:13799, 1971;** 04.04.1971-13799 tarih ve sayılı Resmî Gazete (Değişiklik 3288 sayılı Kanun, Değişiklik 4950 sayılı Kanun)
- **R.G. Sayı:18405, 1984;** 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik
- **R.G. Sayı:25345, 2004;**155 sayılı sözleşme 13.01.2004 tarih ve 25345 sayılı resmî gazetede yayınlanarak ulusal mevzuatımıza girmiştir.
- **R.G. Sayı:25387, 2003;**4587 Sayılı İSG Kanunu Resmî Gazete: 25387, Tarihi: 22 Mayıs 2003
- **R.G. Sayı:25387, 2004;**4587 Sayılı İSG Kanunu Resmî Gazete: 25387, Tarihi: 28 Nisan 2004
- **R.G. Sayı:25425, 2004;**4587 Sayılı İSG Kanunu Resmî Gazete: 25387, Tarihi: 6 Nisan 2004
- **R.G. Sayı:25494, 2004;**4587 Sayılı İSG Kanunu Resmî Gazete: 25387, Tarihi: 16 Haziran 2004
- **R.G. Sayı:26172, 2006;** 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanunu çerçevesinde tarım sigortası sözleşmelerinin esaslarının belirlendiği Tarım Sigortaları Uygulama Yönetmeliği
- **R.G. Sayı:28339, 2012;** 6331 Sayılı İSG Kanunu Resmî Gazete: 28339, Tarihi: 30 Haziran 2012.
- **R.G. Sayı:28339, 2012;** İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun Numarası: 6331, Kabul Tarihi: 20/6/2012, Yayımlandığı R. Gazete:

- **R.G. Sayı:28509, 2014;** İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği, Resmî Gazete Tarih: 26.12.2012 Sayı:28509 (18.04.2014/28976 tarih sayılı Resmî Gazete ile değişik)
- **R.G. Sayı:28532, 2013;** İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete Tarih: 18.01.2013 Sayı:28532
- **R.G. Sayı:28709, 2013;**6331 Sayılı İSG Kanunu Resmî Gazete: 28709, Tarih: 16 Temmuz 2013
- **R.G. Sayı:29209, 2014;** İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete Tarih: 20.07.2013 Sayı: 28713 (Değişik: RG-18/12/2014-29209)
- **R.G. Sayı:29342, 2012;** İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete Tarih: 29.12.2012 Sayı: 28512 (Değişik: RG-30/4/2015-29342)
- **Ritter, 2006;** El Problema de la Seguridad en la Pesca Argentina. Comité de Pesca, Buenos Aires, Argentina.
- **Sabuncu, 2005;** SABUNCU, H., 2005. “İşyerlerinde Birincil Sağlık Hizmetleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 7(2):1094.
- **Saxena, 1990;** Industrial Safety, National Productivity Council, Training Manual: 4, New Delhi.
- **SGK, (2008-2012);** İstatistik Yıllığı, İş Kazası ve Meslek Hastalıklığı İstatistikleri
- **Sutherland, 2005;** SUTHERLAND, 2005. Statistics from US Coast Guard database. Personal Commun. NMFS.
- **Süzek, 2006;** İş Güvenliği ve İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul, s.98. SZYSZCZAK, E., 2000. EC Labour Law. Edinbourg pp.28.
- **Süzek, 2012;** Süzek, İş Hukuku, a.g.e., s. 673 Tarih: 30/6/2012 Sayı: 28339, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5 Cilt: 52
- **TEKİNALP, 2000;** TEKİNALP G., TEKİNALP, Ü., 2000. AB Hukuku, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s.281.

- **TEFILWC, 2013;** Fransa’da iş sağlığı, The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), <http://www.eurofound.europa.eu/emire/France/OccupationalHealth-FR.htm>
- **TİSK, 2006;** TİSK, “Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye”, AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, Sosyal Diyalog Ek–A, Mart 2006, www.tisk.org.tr,
- **TİSK, 2010;** TİSK, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, a.g.e.,
- **TMMOB, 2015;** TMMOB (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği) 2015. İş Sağlığı ve Güvenliği, Makine Mühendisleri Oda Raporu, Yayın No: MMO/2015/529, Ankara; 2015.
- **Tomoda, 2000;** S. Tomoda, 2000. Safety and Health of Meat, Poultry and Fish Processing Workers, Sectoral Activities Programme, Working Paper, ILO International Labour Office Geneva INDCOM/19-1. E97/v2.
- **Tompkins, 1995;** Getting The Best From Your Safety Committee. HR Magazine, 40(4):467-469.
- **TS 18001, 2008;** <https://www.tse.org.tr/upload/dosya/icerikyonetimi/3257/29012015115519-3.pdf>
- **Tuncay, 2003;** Yeni İş Kanunu’nda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği TİSK İşveren Dergisi, Cilt: 41, No: 10, Temmuz; 2003.
- **Tuncay, 2004;** AB’ne Üyelik sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyum ve Yeni Yönetmelikler. TİSK ve PERYÖN Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul, Şubat 2004, s. 23.
- **Tuncay, 2008;** ILO ve AB Normları Işığında İSG Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayfa.47, İstanbul; Aralık 2008.
- **Tunçomağ, 2003;** İş Hukukunun Esasları, 3. Baskı, İstanbul, Beta
- **TÜİK, 2014;** Türkiye’de İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları Raporu, Ankara.

- **Türe, 2004;** Birleşik Avrupa Düşüncesi ve Avrupa Birliği. Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye Siyasal, Ekonomik ve Toplumsal Dönüşüm, Sorunlar ve Tartışmalar, (Editörler: Turgay Uzun / Serap Özen), Seçkin Yayınları, Ankara, s.55.
- **UÇÖ-(ILO), 2004;** Global Strategy for Occupational Safety and Health, Geneva: ILO; 2.
- **UÇÖ-(ILO), 2008;** Beyond Deaths and Injuries: The ILO's role in promoting safe and healthy jobs. Report issued for the 18th World Congress, Seoul. Geneva: ILO.
- **UÇÖ-(ILO), 2010;**
www.ilo.org/global/About_the_ilo/Mission_and_objectives/lang--en/index.htm
- **UHK, 1930;**1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: [http:// www. hukuki. net/ kanun/1593.13.text.asp](http://www.hukuki.net/kanun/1593.13.text.asp),
- **UNDP, 2003;** Human Development Report, New York, UNDP, pp.2-3
- **UYSAL, 1997;** UYSAL, F., OFLUOĞLU, G., 1997. Kalite, İş Güvenliği ve Çevresel Performansın Birbiri ile Bağlantılı Olarak Geliştirilmesi. I. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İstanbul, s.57-63
- **Walter 2010;** MATTHEW W. N., AIKA, H., SHIRLEY, M., SHEPHERD, S., GILMORE, K., and LEVIN J. L., 2010. Risk Factors for Musculoskeletal Symptoms Among Crawfish Farmers in Louisiana—A Pilot Study. Journal of Agromedicine, 15(4):386 – 393.Yayınları, 2003s. 125.
- **Yazıcıoğlu,2015;** Su Ürünleri Sektörüne Genel Bakış Tüketici Davranışları Ve Su Ürünlerinin Sağlık Açısından Faydaları
- **Yıldırım, 2004a;** YILDIRIM Ö., OKUMUŞ, İ., 2004 Muğla İlinde Su Ürünleri Yetiştiriciliği ve Türkiye Su Ürünleri Yetiştiriciliğindeki Yeri. Ege University Press. Journal of Fisheries & Aquatic Sciences, 21(3-4): 361– 364.

- **Yıldırım, 2004b;** Türkiye’deki Orkinos (*Thunnus thynnus* Linnaeus, 1758) Çiftliklerinin Bazı Saha, Sistem ve Faaliyet Özellikleri Üzerine Bir Çalışma, E.Ü. Su Ürünleri Dergisi, İzmir, Cilt 21(3-4):301 – 305.
- **Yılmaz, 2010;** Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye’de İSG Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, C.7, Sayfa 14, Yıl 2010, www.insanbilimleri.com, Erişim: 10 Şubat 2010.S.14.
- **Yönerge 89/391, 1989;** İşte çalışanların sağlık ve güvenliklerini iyileştirmeye yönelik tedbirler alınmasına ilişkin 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391 ECC Sayılı konsey direktifi
- **Yönerge 93/103, 1993;** 23 Kasım 1993 Tarihli 93/103/EC Sayılı Balıkçı Teknelerinde Çalışma Konusundaki Asgari Emniyet Ve Sağlık Gerekliliklerine İlişkin Konsey Direktifi

10.ÖZGEÇMİŞ



Ad-Soyad: Ahmet ŞIK

Doğum Tarihi ve Yeri: 03/01/1988 – ŞİŞLİ

Öğrenim Durumu:

- **Lisans** : 13/07/2012, Sinop Üniversitesi, Su Ürünleri Fakültesi, Su Ürünleri Mühendisliği Bölümü

Mesleki Deneyim;

- RİSK ANALİZİ EĞİTİMİ
- İSO 22000 GIDA GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ
- İSO 19011 İÇ TETKİK EĞİTİMİ
- İSO 14001 ÇEVRE YÖNETİMİ EĞİTİMİ
- İSO 18001 İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞÇİ SAĞLIĞI EĞİTİMİ