IJSES

Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi
International Journal of Social and Economic Sciences 4 (1): 58-69, 2014
ISSN: 1307-1149, E-ISSN: 2146-0086, www.nobel.gen.tr

Avrupa Birliği'ne Uyum Çerçevesinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kurullar Aracılığıyla Yönetime Katılma: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Kocaeli Örneği

Gürol ÖZCÜRE[1*] Harun DEMİRKAYA[2] Nimet ERYİĞİT[3]

[1]Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ordu, Türkiye
[2]Kocaeli Üniversitesi, Hereke Meslek Yüksek Okulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İKY Programı, Kocaeli, Türkiye
[3]Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Ordu, Türkiye

*Sorumlu Yazar:
e-posta: gozcure@odu.edu.tr

Geliş Tarihi: Nisan 30, 2014
Kabul Tarihi: Haziran 09, 2014

Özet

Türkiye'de çalışma yaşamında iş mevzuatı ile yapılandırılmış yıllık ücretli izin kurulu, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması komisyonu ve işyeri sağlık ve güvenlik birimleri gibi kurullar aracılığıyla çalışanların yönetime katılması sağlandığı gibi sendikalar ve toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile yapılandırılan işyeri disiplin kurulu, hasar tespit kurulu, endüstri ilişkileri kurulu ve uyuşmazlık çözüm kurulu gibi kurullar aracılığıyla da yönetime katılma sağlanabilmektedir. Günümüzde, Türkiye'de tek kanaldan ya da tek tip sendikalar aracılığıyla sağlanan sınırlı bir yönetime katılma sistemi vardır.AB üyesi ülkelerde bulunan çift kanallı yönetime katılma sisteminin bulunmadığı Türkiye'de toplu pazarlık sınırlı ve tek platform hizmeti görmektedir.Ülkemizin en ileri sanayi bölgesini oluşturan Kocaeli İlinde kurulmuş bulunan 40 işletmede yapılan bir alan araştırmasının sonuçlarını da içeren bu çalışmda, AB düzenlemeleri karşısında Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulunda yönetime katılmaya ilişkin düzenlemeleri karşılaştırarak bu alanda faaliyet gösteren kurulların etkin olup olmadıkları, yine, yasal yükümlülüklerini ne derecede yerine getirdikleri ve bu alanda yapılabilecek yeni yasal düzenleme önerileri yanında ülkemizdeki sağlıksız çalışma koşullarını azaltma alanında çokuluslu ve yerli sermayeye ait sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmaların iş sağlığı ve güvenliği kurullarında yaptıkları çalışmalar değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *AB Üyeliği Sürecinde Türkiye'de İş sağlığı ve Güvenliği, Yönetime Katılma, Kocaeli Bölgesi'nde İSG Kurullarında Yönetime Katılma***.**

Employee Participation in Compliance with the European Union Through Boards in Working Life in Turkey: Kocaeli Example of Occupational Health and Safety Committees

Abstract

Employee participation is realized by committees in Turkey, like annual vacation committee, occupational health and safety committee, workplace closing or stopping production commission and workplace health and safety units structured with working legislation; and also the committees and boards like workplace disciplinary board, damage detection committee, industrial relations committee and conflict resolution committee structured with labour unions and collective bargaining. As today,there is a limited single-tier or unitary board employee participation system through trade unions in Turkey. In the absence of a bipartite employee participation system which exist in the EU member states collective bargaining seems to have served as a only platform for a limited participation of in Turkey. In this study which includes the results of a field survey made in 40 companies located in Kocaeli province which is the most industrialized zone of Turkey; also evelaute their effectiveness and compliance of legal requirements degree and we make suggestions about new legislative regulations on the employee participation in occupational health and safety committees in Turkey in accordance with European Union regulations by making comparisons along with the activities in the occupational health and safety committees of the multinational and local manufacturing and service companies in Turkey to decrease the unhealthy working conditions.

Keywords: *Occupational Health and Safety at the European Union Membership Process in Turkey, Emplolyee Participation, Employee Participation at OHS Committes in Kocaeli Province.*

GİRİŞ

Türkiye, Avrupa Birliği'ne (AB) tam üye olmak amacıyla müzakereleri 2005 yılında başlatmıştır.AB müktesebatına (Union *acquis*) uyum çalışmalarına başlanmış, istihdam ve sosyal politika ile ilgili 19. fasılda müzakereler henüz başlamamış olmakla birlikte bu alanda pek çok yasal değişiklik yapılmıştır. Ancak, bu değişikliklerin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından beklenen etkileri yapmaktan uzak kaldığı görülmektedir. Bunun en başta gelen nedenleri arasında ülkemizde ki endüstriyel demokrasi ve bunun bir parçası olan yönetime katılma (employee participation) eksikliği olduğu görülmektedir. AB'de yönetime katılma uygulamaları işyerlerinde bazen gönüllü olarak gerçekleştirildiği gibi bazen de yasalarla düzenlenmiştir. Bu süreçte AB'de geliştirilen "sosyal diyalog" uygulaması, devlet yönetiminden, çokuluslu şirketlere, oradan da kurumsal şirket yönetimini de kapsayan şekliyle, çalışanların bilgilendirilmesi (information), danışma (consultation) ve birlikte kararlaştırma (co-determination) yoluyla yönetime katılması birçok farklı düzeylerde işyerlerini de kapsayacak şekilde yasal düzenlemelerle

sağlanmıştır. Bu açıdan, AB ile uyum kapsamında ele alınan ve zorunlu görülen yönetime katılmanın sağlanması açısından yasalarımızda yer verilen iş sağlığı ve güvenliği alanında 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği kurullarına büyük görevler düşmektedir.

Türkiye'nin AB ile bütünleşmesi ile küreselleşme süreci birbiri ile bağlantılı olup, benzer etkilere yol açmaktadır. Dış ticaretin AB ile Türkiye arasındaki gümrük birliği aracılığıyla serbestleşmesi ile Dünya Ticaret Örgütü (WTO) aracılığıyla serbestleştirilmesi de üretimde benzer etkiler yaratmaktadır. Bu süreçte, AB'nin gelişmiş ülkelerinde yapılan üretimin bir kısmı, Türkiye gibi yeni endüstrileşmekte olan ülkelere kaydırılmakta, esnek çalışma, yani alt işveren (taşeron) dış kaynak kullanımı (outsourcing) uygulamaları yaygınlaşmakta ve bunun sonucunda işgücünün bir kısmı güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Devletin de yabancı ve yerli yatırımları çekebilmek için yasalardan ve denetimlerden ödünler vermesi söz konusu olmaktadır. Bu da iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenememesi hatta artışı ile sonuçlanmaktadır [1].

Küreselleşme sürecine paralel olarak özelleştirme, sendikasızlaştırma ve taşeronlaştırma politikalarıyla her türlü güvenlik ve güvenceden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk çalıştırmasıyla katmerlenen iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutu resmi istatistiklerde yayımlanandan çok daha büyük olarak gerçekleşmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ülkemizde yarattıkları sosyo-ekonomik kayıplarla son dönemde çok büyük eleştiri ve tartışmalara yol açmaktadır. Alınan yasal önlemlere rağmen yaşanan can kayıpları bir türlü azaltılamamakta ve en son yaşanan Soma madenlerindeki olayda 301 ve İstanbul Mecidiyeköy'de gökdelen inşaatlarında 10 yurttaşımız yaşamını kaybetmiş ve büyük bir toplumsal tepki yaşanmıştır. Küresel krizin iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkilediği ve maliyetlerin kısılmasıyla artış gösteren iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından içinde bulunduğu olumsuz durumdan kurtulmamız gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kavramı AB müktesebatında (Union *acquis*) ve diğer programlarda sıklıkla telaffuz edilmektedir. Bu kavram ile AB, üye ülkelere bir araç kutusu sunmakta ve bu konuda ulusal istihdam politikası uygulamaları ile Tüzük ve Yönergeler ile öngörülen düzenlemeler dışında yetki üye ülkelerin inisiyatifine bırakmaktadır.

Kurthan Fişek, yönetime katılmayı; "otorite, sorumluluk ve denetim faaliyetlerinde kararlara, icraya ve denetime katılmaları yoluyla ortak sorunları çözerek emek verimliliğinin artırılması amacıyla yönetimin çalışanlarla işbirliği yapması" olarak tanımlar [2]. Atilla Dicle'ye göre de 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren geliştirilen endüstriyel demokrasi ve yönetime katılma yaklaşımı, günümüzde de sosyal diyalog kavramıyla ifade edilerek en önemli toplumsal gelişmeler arasında yer almaktadır. Çalışanların temsilcileri vasıtasıyla o işletmede alınan kendilerini yakından ilgilendiren kararlarda oy ve söz hakkı bulunması endüstri devrimiyle ortaya çıkan yeni çalışma düzeninin aksaklıklarını gidermenin, zamanla üretim sürecinde yaşanan yabancılaşmayı önlemenin, verimliliğin ve iş doyumunun sağlanmasının bir aracı ve demokrasinin bir gereği olarak kabul edilmiştir. Yöntem, bazen yalnızca, danışma niteliği taşıyan bazen de gözetmen düzeyinde oluşturulan çeşitli kurullarda işçi temsilcilerinin bulundurulması ya da sendika temsilcisinin katılması şeklindedir. Böylece, işçiyi ve işletmeyi ilgilendiren konularda alınan kararlarda söz hakkı ve oy hakkı ile çalışan temsilcisi olarak katıldıkları en önemli alanlardan birisi de İSG olmaktadır [3]. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılırken AB'nin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi'ne sürekli vurgu yapılmasına rağmen, ülkemizde bulunan yönetime katılma eksikliği sürekli hissedilmiş ve AB Yönergesinde bulunan "çalışanların yönetime katılımı" mekanizmasına dayanan sistem "işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurulması" mekanizmasına dayandırılmış ve çalışanların yönetime katılımı ikinci plana itilmiştir [4].

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili farklı tanımlar mevcut olmakla birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 1995 yılında gözden geçirilerek ortak olarak belirlenen iş sağlığı; "*hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler*" şeklinde tanımlamaktadır. Yine, İş güvenliği ise; "*işyerlerini, işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar*" olarak tanımlanmaktadır [5]. Tanım ve kavram çeşitliliği sürmekle birlikte, nasıl ifade edilirse edilsin kavramın özünde, çalışanların işten ve iş ortamından kaynaklanan ve çalışma dolayısıyla karşı karşıya kaldıkları iş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı korunması ilkesi yer almaktadır [6].

İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı Çalışanların Yönetime Katılmasının Önemi

İş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) sağlanması konusu tüm dünyada önemli bir sosyal ve ekonomik sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Her yıl çok sayıda insan çok rahatlıkla engellenebilecek ve hukuken de engellenmesi gerekli olan iş kazaları ve meslek hastalıklarından yaşamını yitirmekte veya engelli hale gelmektedir. ILO'nun rakamlarına göre her yıl yaklaşık 2 milyon 200 bin insan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Dünya'da her yıl 270 milyon iş kazası gerçekleşmekte ve 160 milyon insan da çalışmadan kaynaklı hastalık meydana gelmektedir. Her gün yaklaşık 6 bin kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Yıllık toplamda 350 bin kişi iş kazası, 1 milyon 700 bin kişi ise meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmektedir. Her yıl, zehirli maddelerden dolayı 438 bin işçi yaşamını yitirmekte ve dünyada meydana gelen cilt kanseri hastalıklarının % 10'unun işyerlerinde zehirli maddelerle temas yüzünden oluştuğu belirtilmektedir. ILO'ya göre tüm dünyada istihdam açısından önemli bir yer tutan inşaat sektöründe oldukça yüksek sayılarda iş kazası yaşanmaktadır. Sektörde mekanizasyonun artmasına karşın el emeği hala büyük bir rol oynamaktadır. ILO rakamlarına göre tüm dünyada inşaat sektöründe her yıl 60.000 ölümcül kaza yaşanmakta ve buna göre her 10 dakikada bir kişi bu şekilde iş kazası sonucu yaşamını yitirmektedir. KOBİ'lerde de, iş kazası ve meslek hastalıkları sayısı, büyük işletmelere göre iki kat fazla gerçekleşmektedir. Ancak, AB'de, KOBİ'ler için İSG konusunda çeşitli yasal düzenlemeler geliştirilmiş, ayrıca üye devletler düzeyinde KOBİ'lerde İSG yönetimi desteklenmeye çalışılmıştır. AB üyesi ülkelerin hukuk

sistemlerinde, İSG hizmetleriyle ilgili yer alan yükümlülüklerin kapsamının KOBİ'leri de içerecek şekilde geniş tutulduğu görülmektedir. Ayrıca, sürekli olarak uzman, işyeri hekimi bulundurmak zorunda olmayan küçük işletmelerin, risk durumuna göre değişen sürelerde kısmi zamanlı İSG hizmetlerinden yararlanma yükümlülüğü bulunmaktadır [7].

Avrupa'da son elli yılda yaklaşık 1.000 işçinin çoğunluğu kömür madenlerinde oluşan patlama ve yangınlarda ölmüş olması 1951 yılından itibaren başlamak üzere, iş sağlığı ve güvenliği konusunda kazaları önleyici çeşitli "araştırma programları" başlatılmıştır. 1997 Yılında sonlandırılan bu programlar, madenlerde iş hijyeniyle ilgili araştırmalar, çelik işletmelerinde ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının araştırılması, sağlığın korunması, maden ve çelik sanayilerinde ergonomik sorunlar üzerinde yoğunlaşmıştır [8].Ülkemizde AB uyum sürecinde AB düzenlemeleri ile uyum sağlanmaya çalışılmış, AB yetkilileri, çalışma yaşamı ile ilgili İSG'ye önem verildiğini açıkça dile getirmiş ve büyük parasal destekler sağlamıştır. Ama bu desteklerin ön koşulu, başta 89/391 sayılı Çerçeve konuya Yönerge olmak üzere AB mevzuatının uygulanmasıdır. Bu konuda çıkarılan yeni Yönetmelikler (ve en sonunda 6331 Sayılı Yasa) ile bu uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak, ülkemizde, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile önleyici bir anlayışla mücadele etmek yerine, yalnızca İSG alanında değil, çalışma yaşamına yönelik sosyal politikalarda küreselleşmenin "insan" özürlü yaklaşımının bir yansıması olarak, tazminci yaklaşım güçlendirilmiş; gerçekleşen riskler sosyal yardımlarla beslenmiştir. Peki, bu yaklaşım başarılı mıdır? İSG alanında, hiç görmek istemediğimiz, tüm çabaların ve alınan önlemlerin hedefi iş kazalarıyla meslek hastalıklarının gerçekleşmemesidir. Dolayısıyla da en önemli başarı göstergesi, bunların yokluğudur. Ülkemizde 2002′den 2010′a iş kazası ve meslek hastalıkları rakamları aşağıdaki Tablo 1′de yer almaktadır.

Tablo 1. 2002′den 2010′a Rakamlarla İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları

Nedeni	2002	2006	2010
İş Kazası	72.344	79.027	62.903
Meslek Hastalığı	601	574	533
Kalıcı sakatlık (sürekli işgöremezlik, iş kazası)	1.820	1.953	2.085
Kalıcı sakatlık (sürekli işgöremezlik, meslek hastalığı)	267	314	109
Ölüm (iş kazası sonucu)	872	1.592	1.434
Ölüm (meslek hastalığı sonucu)	**6**	**9**	**10**

Kaynak:Fişek, 2012.

Buna göre, ölümlü iş kazalarının yıl yıl gelişimine baktığımız zaman, 2010 yılında elde edilen rakamın rastlantısal olmadığı ortaya çıkmaktadır. İş kazaları sayısında 2002′den 2010′a % 13,1 düşüş görülmektedir. Yine Tablo 1′de ki meslek hastalıkları verilerine baktığımız zaman, on yıllık zaman diliminde, saptanabilen meslek hastalığı sayısında dikkati çeken bir değişiklik görülmemektedir [9]. Aşağıdaki Tablo 2'de de yer aldığı üzere, aynı sürede iş kazasına bağlı ölümler % 64,4 ve yine iş kazası sonucu sürekli işgöremez hale düşenlerin sayısı % 14,6 artmıştır. Bunu bir başarı olarak görmeye olanak yoktur. Kaldı ki, bu ters ilişki, yaşamın olağan akışına da de uygun değildir. Büyük bir olasılıkla, iş kazalarının eksik kaydedilmiş olması söz konusudur.

Tablo 2. Ölümlü İş Kazalarının Son Yıllardaki Gelişimi

Ölüm Nedeni	2000	2002	2005	2007	2009	2010
İş Kazası	1160	872	1.072	1.043	1.171	1.434
Meslek Hastalığı	13	6	24	1	0	10
TOPLAM	1173	878	1.096	1.044	1.171	1.444

Kaynak:Fişek, 2012.

AB'de yapılan birçok bilimsel araştırmada İSG kurulları aracılığıyla çalışanların yönetime katılmasının sağlanması ile iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısı arasında bir ilişki kurularak, özellikle, ölümlü iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasının İSG kurullarının etkinliğini gösterdiği ortaya konulmuştur. İSG kurullarının varlığı halinde üst yönetimin desteği, toplantı sıklığı, çalışan temsilcilerinin katılımı ve iletişim düzeyi, üyelerin eğitimi gibi unsurlar da önem kazanmakta ve kurulların etkinliğini belirleyici faktörler durumuna gelmektedir. Yasal açıdan AB Yönergelerinin çevrilerek mevzuatta yer almış olması mevzuatımızda bazı anlaşılmaz ve muğlak hükümlerin varlığına da yol açmış ve bazı yönetmelik iptalleri ve yürütmeyi durdurma kararları verilerek uygulamada çeşitli sorunlar yaşanmıştır [10].Ayrıca, devletin denetim görevini daha etkin olarak yürütmesi, işverenlerin de çalışanların yönetime katılmasına karşı daha olumlu yaklaşması gerekmektedir.

Dünya Çalışma Örgütü'nün (ILO) 100 bin çalışan başına ölümlü iş kazalarına ilişkin istatistikleri de Türkiye'nin bu alandaki kötü durumuna işaret etmektedir. Buna göre Türkiye ölümlü iş kazalarında Avrupa'da başı çekmektedir. Yine, Türkiye ölümlü iş kazalarında El Salvador ve Cezayir'in ardından dünya üçüncüsüdür. Türkiye'de ölümle sonuçlanan iş kazaları, 100 binde 20.5, bu rakam Norveç, İsveç ve Danimarka gibi ülkelerde 100 binde 2 dir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre Türkiye'de her gün 172 iş kazası meydana gelmektedir. Bu kazalar her gün ortalama 4 işçinin ölümü ile sonuçlanmakta ve 6 işçi ise sürekli iş göremez hale gelmektedir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi verilerine göre 2014'ün ilk sekiz ayında 1. 270 işçi yaşamını yitirmiş ve 2013'te 1.235 kişi olan işçi ölümleri sayısı bu yılın ilk 8 ayında geçen yılı geçerek 1.270'e ulaşmış durumdadır. Son beş yılda iş kazalarına bağlı olarak hayatını kaybeden işçi sayısı 6 bin 428. 2000-2014 yılları arasında hayatını kaybeden işçi sayısı 15 binin üzerindedir.

İş kazalarına karşı alınacak önlemler konusunda işverenlerin; a-) risk değerlendirme (mühendislik ve revizyon), b-) inandırma ve özendirme, c-) işe uygun işçi seçme, d-) iş güvenliği disiplininin sağlanması gibi görevleri bulunmaktayken işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği kurallarına titizlikle uyma yükümlülükleri bulunmaktadır. İşçi sendikaları ve çalışan temsilcileri ise işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine katkıda bulunarak, üyelerini korumak, onları eğitmek gibi roller yanında iş sağlığı ve güvenliği kurullarında da yer almakta ve

yönetime katılmaktadırlar [11]. Ancak, 7 kişiden oluşan bu kurulda 1 çalışan temsilcisi ile çalışanların dengeli olarak temsil edildiklerini ileri sürmek güçtür. Çünkü, çalışan temsilcisinin kurulda görevli uzmanlar ile çalışanlar arasında köprü olması beklenmektedir. Ancak, çalışan temsilcisinin bu konuda alacağı eğitimlerin işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının alması gereken eğitimlerden farklı olması ile bu eğitimlerin verilmesi yükümlülüğünün sadece işverenin sorumluluğunda olması yerine, onlarla aynı eğitim düzeyine yükseltilmesi ve eğitimlere katıldıktan sonra sertifikalandırılması gerekmektedir [4].

AB'de İş Sağlığı ve Güvenliği ve Yönetime Katılma

AB sosyal politikasında iş sağlığı ve güvenliği konusu sürekli ve hızlı bir gelişme göstererek, tüm Kurucu Antlaşmalarda ve son dönemlerde ki istihdam zirve toplantılarında önemli bir konu başlığı oluşturmuştur. "Yönetime katılma" (employee participation) uygulamaları ise, AB üyesi 28 ülke ile İzlanda, Linşteştayn ve Norveç'in de katılımıyla, 30 üyeden oluşan, Avrupa Ekonomik Alanı'nda (AEA) faaliyet gösteren şirket veya şirket gruplarını da kapsamına almaktadır. AB üyesi birçok ülkenin sosyal politika ve endüstri ilişkileri sisteminde, sendika ve toplu pazarlık kurumları yanında, işyeri ve işletme düzeyinde işyeri komitesi ve işletme konseyi, çokuluslu şirketler düzeyinde ise Avrupa Çalışma Konseyi (AÇK), (European Works Council-EWC) ve şirket yönetim ve denetim organlarında çalışanların temsilcilerinin de işveren temsilcileri ile birlikte görev almalarına ve sosyal diyalog sağlamalarına yer vermesi yaygın bir uygulamadır. AB İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Avrupa Ajansı (İSİGAA) (EU-OSHA), 18 Temmuz 1994 tarihli ve 2062/94 sayılı Konsey Tüzüğüyle kurulmuştur. Merkezi Bilbao'da bulunan ajansın amaçları arasında; Birlik organlarına, üye devletlere ve ilgili diğer çevrelere işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yararlı teknik, bilimsel ve ekonomik bilgileri sunmaktır. Üçüncü ülkeler ile ILO, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) vb uluslararası kuruluşlardan gelen konuyla ilgili bilgileri derlemek ve onların hizmetine sunmak; Koruyucu etkinlikleri uygulamaya koymaya ve iyi (başarılı) uygulama örnekleri belirlemeye yönelik yöntem ve araçlar konusunda teknik, bilimsel ve ekonomik bilgiler sağlamak; İş güvenliği ve sağlığını geliştirilmesine ilişkin Topluluk eylem programları ve stratejilerinin geliştirilmesine katkıda bulunmak [12].

AB'de İSG konusunda Çerçeve Yönerge olarak kabul edilen, 12.06.1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı "Çalışanların Korunması ile İş Güvenliğinin İyileştirilmesine Yönelik Tedbirlerin Uygulanması" Yönergesi büyük önem taşımaktadır. Bu Yönerge ile AB'de İSG konusunda uygulanması gereken genel kurallar belirlenmiştir. Ayrıca, işverenlere risklerin belirlenmesi, işçilere de bilgi ve eğitim alma konusunda görevler yüklenmiştir. Yine, İşçilerin Temel Sosyal Haklarına Dair Topluluk Şartı iş sağlığı güvenliği alanında çok önemli gelişmelere katkıda bulunmuştur. Avrupa Sosyal Şartı'nın güvenceye aldığı 19 maddeden birisi de, üçüncü maddede yer alan İSG'dir. En son güncellenmiş ve Lizbon Antlaşması (LA) ile Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Anlaşma'nın (ABİDA) bazı bölümlerinde, "Sosyal Politika" Başlık X'da ABİDA m. 151 (eski ATA m. 136) iş sağlığı güvenliği konusunda düzenlemeleri de içermektedir. ABİDA m. 153.a iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili doğrudan ilgilidir. Buna göre, "işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesi" Kurucu Antlaşma'da gerekli görülmektedir. İlk kez Maastricht Antlaşması ile Kurucu Antlaşmalar'a eklenen ve içerik olarak daha çok siyasal ve ekonomik bir görünüm verse de sosyal politika ve onun içinde yer alan iş sağlığı güvenliği konusuna yeni bakış açıları kazandırması açısından Kurucu Antlaşma'daki bu düzenleme önemlidir [8,]. AB'de İSG ile işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması, ağırlıklı çoğunlukla karar alınan konular arasındadır (ABİDA m. 153/1 (eski ATA m. 137/1). Ağırlıklı çoğunlukla karar alınan alanların görece daha önemsiz görüldüğü, daha kritik alanlarda ise oybirliği koşulunun halen devam ettiği ve Birlik yetkileri dışında Üye Devletlere bırakıldığı görülmektedir [14].

AB bütünleşme (entegrasyon) sürecinde istihdam ve sosyal politika konusu giderek ön plana çıkmakta ve kabul edilen istihdam ve sosyal politika Yönergeleri artış göstermektedir. 1964-1990 yılları arasında, sınırlı sayıda Yönerge kabul edilmiş ve sayıları ancak 10 kadar artmışken, 1990-2000 yılları arasında önemli derecede yükselerek 50'ye ulaşmıştır [15]. Kabul edilen sosyal politika Yönergelerinde yer alan konulara baktığımızda ise % 40'lık bir oranla en fazla iş sağlığı ve güvenliği konularına yer verilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği alanında bulunan Yönergelerin konularına göre; asgari güvenlik önlemlerinin alınması her sektör ve işkolu için ayrıntılı düzenlemelerden oluştuğu görülmektedir. Örnek: patlayıcı madde, iyonize radyasyon, biyolojik maddelere karşı korunma, madenler, gemiler, balıkçılık, inşaatlar…v.b. alanlardaki iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ilgili oldukları görülmektedir. Bu arada, 1980'li yıllarda yaygınlaşan neo-liberalizm anlayışı, küreselleşerek "yeni düzenini" getirmiştir. Bu süreçte, AB'de yeni üyelerin katılımı sürecinde yoğun olarak "sosyal damping" tartışmaları yaşanmış ve sosyal hakların geliştiği Almanya ve Fransa gibi ülkelerce önerilen ve bu yeni üye ülkelere karşı sosyal hakları geliştirecek sosyal politika düzenlemelerinin Birlik düzeyinde geliştirilmesi gereği vurgulanmıştır. Bu açıdan, sosyal damping endişesini giderecek, asgari ücret, sosyal güvenlik, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında ortak düzenlemeler gündeme gelmiştir [16].

Bu süreçte, Tek Avrupa Senedi'nin 1987 yılında yürürlüğe girmesi sonrası, "İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlıkla İlgili Birinci Eylem Programı (1978-1982) Konsey'in "Avrupa Toplulukları'nın İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Eylem Programı Hakkındaki 29 Haziran 1978 Tarihli İlke Kararı (OJ No: C 165, 11.07.1978 p.1-13) ile uygulamaya geçirilmiştir. Bu Eylem Programı ile altı temel hedef belirlenmiştir: 1.Kazalara karşı teknik önlemler alınmasını sağlamak için üretim süreçlerine özgü özel kurallar geliştirmek, 2.İşçilerin işyerinde maruz kaldıkları etken maddeler için üst sınırlar belirlemek, 3.İş sağlığı ve güvenliği denetimlerini artırmak, 4.İş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerini araştırmak ve risk düzeylerini belirlemek, 5.Üye Devletler'in iş sağlığı ve güvenliği istatistiklerini ve istatistik yöntemlerini uyumlaştırmak ve 6.İş sağlığı ve güvenliği araştırmalarını ve aralarındaki eşgüdümü geliştirmek. Bu Eylem Programı'nı 5 Mart 1984 tarihli İlke Kararı ile (OJ No: C 67) 1984'te yürürlüğe giren ve 1984-1988 Dönemi'ni kapsayan İkinci Eylem Programı ve 1988-1992 Dönemi'ni kapsayan Üçüncü Eylem Programı izlemiştir. Üçüncü Eylem Programı'nda üç ana hedefe odaklanıldığı ve beş öncelikli konu belirlendiği görülmektedir. Bunlar; 1. İş sağlığı ve güvenliğini koruma düzeyini sürekli geliştirmek, 2. İşçileri iş kazası ve meslek hastalıklarına yol açan risk etmenlerinden korumak ve 3.

Tek pazarın iş sağlığı ve güvenliğinin daha iyi korunmasına katkı yapmasını sağlamaktır. Yine, belirlenen beş öncelikli konunun ise; 1. İşte güvenlik ve ergonomi, 2. İş sağlığı ve iş hijyeni, 3. İşçilere bilgi verilmesi ve işçilerin eğitilmesi, 4. KOBİ'lerin özel koşullarının dikkate alınması ve 5. Bu konuda sosyal diyaloğun sağlanması olduğu görülmektedir. Üçüncü Eylem Programı döneminde işçilerin sağlık ve güvenliklerini korumak için uyulacak asgari gerekleri belirlemek için daha önce çıkartılan direktiflere dayalı konularla ilgili 13 adet tekil Yönerge çıkarılmıştır. Yine, bu dönemde, Komisyon, Üye Devletler'e yol gösterecek bir meslek hastalıkları listesi için "Avrupa Meslek Hastalıkları Listesi Yayınlanması Hakkında" 22 Mayıs 1990 tarih ve 90/326/EEC sayılı Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir. Üçüncü Eylem Programı uygulanırken, "Belirli Süreli veya Geçici İstihdam İlişkisi olan İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmek İçin Alınacak Önlemler Hakkında" 25.06.1991 tarihli ve 91/383/EEC sayılı Yönerge ile "Gemilerde Tıbbi Bakımı İyileştirmek İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gerekleri Hakkında 92/29/EEC sayılı Yönergeler çıkartılmıştır. Yine, "Üye Devletlerin Makinelerle İlgili Yasalarının Yakınlaştırılması Hakkında" 89/392/EEC sayılı Yönerge'de asgari sağlık ve güvenlik gereklerinin makine standartları arasında eklenmesi ve güvenli makineler üretilmesi için yasal dayanak oluşturulması amacıyla bu Yönerge aynı başlık adı altında 93/44/EEC sayılı Konsey Yönergesi çıkarılmıştır. Bu arada Konsey, AP ve ESK'nin de desteğiyle 1992 yılını "İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Avrupa Yılı" olarak ilan etmiştir. Bu dönemde son olarak, çalışma süreleri belirlenirken, sürenin bileşenlerini işçilerin sağlık ve güvenliğini olumsuz yönde etkilenmesini etkileyecek asgari gerekleri belirleyen "Çalışma Süresi Örgütlenmesinin Bazı Boyutları Hakkında" 93/104/EEC sayılı Konsey Yönergesi ile "Gençlerin İşte Korunması Hakkında" 22 Haziran 1994 tarih ve 94/33/EC sayılı Konsey Yönergesi çıkartılmış ve bazı Yönerge hazırlıkları sürdürülerek tartışmaya açılmıştır. 1993 Yılında Yeşil Kitap'tan hemen sonra yayınlanan "İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Eyleminin Genel Çerçevesi (1994-2000) ile (COM (93 561 final, 19.11.1993) Komisyon, yeni bir strateji belirlemiştir. Buna göre hazırlanan Dördüncü Eylem Programı (1996-2000) (COM (95) 282 final) yayınlanmıştır. Programda gerçekleştirilmesi öngörülen eylemler üç başlıkta toplanmıştır. Bunlar: 1. İşte sağlık ve güvenliğin geliştirilmesinde mevzuat dışı önlemler, 2. Mevzuata dayanan eski ve yeni önlemler ve 3.Birliğin diğer alanlardaki politikalarında iş sağlığı ve güvenliğinin yeri. Bu Eylem Programı'nda aşağıdaki temel ilkeler savunulmuştur: a-) Sağlık ve güvenlik standartlarının iyileştirilmesi Birliğin rekabet kapasitesini artıracak, b-) İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının daha iyi uygulanması sağlanmalı, c-) Yeni tehlike ve risklere karşı yeni mevzuat hazırlanmalı ve d-) Politika geliştirilirken sosyal diyalog belirleyici olmayı sürdürmelidir. Bu ilkeler hayata geçirilirken Program'da dört ana hedef belirlenmiştir. Bunlar: a-) Onaylanan Yönergeler uygulatılmalı, güçlendirilmeli, düzeltilmeli ve ussallaştırılmalı, b-) Bilgi verme, eğitim ve öğretim geliştirilmeli, c-) Mevzuat hedeflerini destekleyip, güçlendirecek mevzuat dışı ilave önlemler geliştirilmeli ve d-) Birliğin iş sağlığı ve güvenliği standartlarını Birlik dışında da desteklenmesini sağlamak için uluslararası işbirliği geliştirilmelidir. Komisyon, 1998 yılında bu alanda sağlanan gelişmeleri değerlendiren (1996-1998) bir Ara Rapor (COM (98) 511 final) yayınlamıştır. Bu rapor, AB'de 1994-1998 döneminde iş kazası hızının % 10 azaltılmasına rağmen, her yıl üç günden çok işten uzak kalmaya yol açan 4.8 milyon iş kazası olduğunu ve bu kazalarda 5.500 işçinin öldüğünü ortaya çıkartarak, aşağıda belirtilen ilave önlemleri öngörmüştür: 1- İşte Güvenlik ve Sağlık Avrupa Ajansı desteklenmeli, 2-SAFE Programı desteklenmeli ve 3-Yönergeler ulusal mevzuata yansıtılmalı ve güncelleştirilmelidir. Öte yandan, 1999 yılında, AB'de sağlık ve güvenlik sorunları nedeniyle 500 milyon işgünü kaybedilmiş, tazminat ve yardımlar nedeniyle işletmelerin yükü artarak, 350 bin kişi bu sorunlar nedeniyle iş değiştirmiş veya daha kısa süre çalışmak zorunda kalmış, 300 bin işçide kalıcı maluliyet ortaya çıkmış ve bu işçilerin 15 bini üretimden sürekli olarak dışlanmıştır.2000 Yılında İşte Sağlık ve Güvenlikle İlgili Yeni Topluluk Stratejisi (2002-2006) ve 21 Şubat 2007 tarihinde 2007-2012 önerileri hazırlanmıştır. "İşin Niteliği ve Üretkenliğinin İyileştirilmesi" başlıklı bu öneri ile, AB-27'de iş kazalarının % 25 oranında azaltılması hedeflenmektedir [8].

Üye ülkelerin çoğunluğu aldıkları yasal önlemler ile, toplumsal eğitim ve bilinçlendirme yoluyla sorunun çözümü yönünde oldukça yol almışken, Birliğe yeni üye olan ve sanayileşmesini tamamlayamamış, sanayi ve demokrasi kültürü gelişmemiş, eleştiri, öneri ve denetim sistematiğinin gelişmediği kimi yeni üye ve Türkiye gibi aday ülkelerde ise yara kanamaya devam etmektedir. 89/391/EEC Çerçeve Yönerge ve bu Yönerge'nin 16.1 maddesine göre çıkartılan tekil Yönergeler ile AB sosyal politikanın diğer alanlarında olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliği alanında da, Üye Devletlerin düzeyini geliştirerek yakınlaştırmak ve düzey farklılıklarının yol açtığı rekabet eşitsizliğini önleyerek tek pazarın kurulmasını ve işlemesini kolaylaştırmayı hedeflediği görülmektedir. Yönerge'nin amacının, bir işte çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğini geliştirmeyi destekleyen önlemler getirmek olduğu görülmektedir (m.1.1). Yönerge, bu amaçla, mesleki riskleri önlemeye, sağlık ve güvenliği korumaya, risk ve kaza etmenlerini yok etmeye, işçileri bilgilendirmeye, işçilerin görüşlerini almaya ve ulusal hukuk ve diğer uygulamalara uygun olarak katılımlarını sağlamaya, işçilerin temsilcilerini eğitmeye yönelik genel ilkeleri ve bu ilkelerle ilgili kuralları içermektedir (m.1.2). Yönerge, işte çalışan işçilerin sağlık ve güvenliklerini korumaya dönük daha uygun ve gelişmiş ulusal düzenlemelerin yapılabileceğini, yani, bu düzenlemenin asgari standartları belirlemek için yapıldığını belirtmektedir (m.1.3). Yönerge'nin kapsamının belirlendiği ikinci maddede, Yönerge'nin, kamu ve özel sektördeki tüm ekonomik faaliyetleri (sanayi, tarım, ticaret, idare, hizmet, eğitim, kültür, boş zamanı değerlendirme v.s.) kapsadığı ve bu sektörlerin tümünde uygulanacağı belirtilmektedir (m.2.1). Silahlı kuvvetler veya polis benzeri kamu ve sivil savunma hizmetlerinin ise kapsam dışı tutulduğu görülmektedir (m.2.2). Yönergenin izleyen maddelerinde; işçi, işveren ve özel olarak işçilerin sağlık ve güvenliğinden sorumlu işçi temsilcisi ve önleme kavramları tanımlanmaktadır (m.3). Üye Devletlerin sorumlulukları belirlenmektedir (m.4). Bölüm II: işverenlerin yükümlülüklerini düzenlemektedir (m.5,6). Koruyucu ve önleyici hizmetler (m.7), ilk yardım, yangın söndürme, işçilerin tahliyesi ve ciddi ve ani tehlike durumları (m.8) ve işverenin diğer yükümlülükleri (m.9) düzenlenmektedir. İSG alanında işçilere bilgi verme, danışma ve yönetime katılmalarının sağlanması ile ilgili düzenlemeler de Yönerge'de bulunmaktadır (m.10 ve 11). İşçilerin İSG konusunda eğitilmeleri de düzenlenmiştir

(m.12). Bölüm III, işçilerin yükümlükleri ve Bölüm IV sağlık ile ilgili izleme faaliyetlerine ilişkindir. Yönerge'de duyarlı risk gruplarının da özel olarak korunmasına ilişkin düzenleme yapılmıştır. Üye Devletler'in yükümlülüklerini düzenleyen son hükümler de Yönerge'ye eklenmiştir (m.18 ve 19) [8].

İSG konusunda 1992 yılında yürürlüğe konulan 92/85 sayılı Yönerge ile hamile, yeni doğum yapmış ve emzikli çalışan kadınlara yönelik bazı koruyucu düzenlemeler getirilmiştir. Annelik iznine getirilen feminist eleştiriler üzerine hazırlanmıştır. Ancak, uygulamada bakım hizmetlerini düzenleyen bir yasal düzenleme yapılmadığından yerindelik ilkesi gereği üye devletlerin iradesine bırakılan bir alan olduğundan eksik kaldığı ve belirtilmekte ve eleştirilmektedir [17]. 96/34 Sayılı yönerge, işyeri sınırları dışına yönelerek, ev içi işlerde kadınla birlikte erkeğin de paylaşım ve ortak sorumluluk almasını sağlamaya dönük düzenlemeler getirmiştir. Ancak getirilen düzenlemeler yalnızca çocuk bakımıyla sınırlı ve çocuk bakımı görevini anne-babanın birlikte üstlenmelerinin sağlanmasına dönüktürler.

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurulması İle İlgili Yasal Mevzuat

Günümüzde, Türkiye'de işçilerin mevzuat ile yapılandırılmış olan yıllık ücretli izin kurulu ve İSG kurulu, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri yanında toplu iş sözleşmelerine ekledikleri işyeri disiplin kurulu, hasar tespit kurulu, endüstri ilişkileri kurulu ve hasar tespit kurulu gibi çeşitli kurullar aracılığıyla yönetime katıldıkları görülmektedir [18]. Mevzuatımızda, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" oluşumunda kamu özel sektör ayrımı yapmadan tüm işyerlerinde 50 işçi çalıştırma koşulu aranmaktadır. Yasa koyucu bu sayıyı AB ülkelerindeki duruma bakarak ülke koşullarını göz önünde bulundurduğunu varsaysak bile ülkemizde, 2011 SGK istatistiklerine göre, toplam 1.435.879 olan işyerlerinden 1.408.155'i 50'nin altında işçi çalıştırmaktadır. Bu durumda İSG kurulları işyerlerinin sadece 27.724'ünde ve yalnızca %2'sinde kurulabilecek ve işyerlerinin %98'i yönetime katılma kapsamı dışında kalacaktır. Bu da yönetime katılma alanında sınırlı ve göstermelik bir uygulamaya işaret etmektedir. Gerçi bu işyerleri sadece İSG kurulunun oluşturulması yükümlülüğü dışındadırlar.Yoksa, İSG'den yasal açıdan yoksun değildirler. Ülkemizde İSG kurulları 1971 İş Kanunundan beri uzun yıllardır yasal bir zorunluluk olarak öngörülmüş ve 50'den fazla işçi çalıştıran sanayi işletmelerinde kurulmuşlardır. 2012 yılından itibaren de sanayideki 50 işçi çalıştıran işletmeler ve işyerleri dışında tüm sektörleri kapsamıştır. İSG kurullarının en başta gelen etkinlik ölçütü iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayılarının azaltılmasıdır. Yine, işveren ve çalışan temsilcilerinin eşit sayıda kurullarda yer almaları, 7 kişiden oluşan İSG kurulu üyelerine işletme veya işyeri yönetimi tarafından sağlanacak desteğin fazla olması, yenilikçiliğe önem verilmesi, eğitim çalışmalarının artırılması ve çalışanların yönetime katılımının sağlanması da etkinliği artırmaktadır [19].

İSG kurulunda yer alan çalışan temsilcisinin nasıl belirleneceği Yönetmelikle belirlenmiştir. 29 Ağustos 2013 Tarihinde Çalışan Temsilcilerinin Nitelikleri ve Atanmaları İle İlgili Yönetmelik çıkartılmıştır. Buna göre; 1-) İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskleri ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla yeterli sayıda çalışan temsilcisini görevlendirir. 2-) İşveren, çalışan temsilcisinin veya temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânları sağlar. 3-) İşveren, işyerinde yetkili sendika veya sendikalar bulunması halinde işyeri sendika temsilcisini çalışan temsilcisi olarak görevlendirir. 4-) Çalışan temsilcisinin seçilmesi veya atanması ile ilgili gerekli tüm iş ve işlemler işveren tarafından yerine getirilir. 5-) İşveren seçim veya atama yoluyla görevlendirilen çalışan temsilcilerini işyerinde ilân eder (m. 5).

Çalışan temsilcisinin, işyerinde yetkili sendika bulunmaması halinde çalışanlar arasından seçimle belirlenmesi esastır. Çalışan temsilcisinin seçimle belirlenmesi durumunda çalışan temsilcisi aday başvurularının yapılması için yedi günden az olmamak üzere süre tanınarak işveren tarafından işyerinde ilân edilir. İşyerinde çalışanların aday olabilmeleri için; a) İşyerinin tam süreli daimi çalışanı olması, b) En az 3 yıllık iş deneyiminin bulunması, c) En az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olması. Belirli süreli veya geçici işlerde (a) ve (b) bentleri, işyerinde 3 yıllık iş deneyimi bulunmayan çalışan veya aday bulunmaması halinde (b) bendi, çalışanlar veya adaylar arasında yeterli eğitim düzeyine sahip kişi bulunmaması halinde (c) bendi hükümleri uygulanmaz. Yetkili sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak görev yapması halinde birinci fıkrada sayılan nitelikler aranmaz (m. 6).

İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir: a-) 2 ile 50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 1, b-) 51 ile 100 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 2, c-) 101 ile 500 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 3, ç-) 501 ile 1000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 4, d-) 1001 ile 2000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 5, e-) 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 6. Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir. Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır. İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, m. 22'de ise kurulun hangi işyerlerinde oluşturulacağı düzenlenmiştir. Buna göre; elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular. Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; a-) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır. b-) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar. c-) İşyerinde kurul

oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar. ç-) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu ise madde 23.1'de düzenlenmiştir. Buna göre; Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile İSG önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir. 2-) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, İSG konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir. Altı aydan fazla süren asıl işveren - alt işveren ilişkilerinin bulunduğu hallerde asıl işverenlerin alt işverenleri İSG Kurulları boyutu ile de izlemesi gerekir. Alt işverenin mevzuat gereği İSG Kurulu oluşturması gerekmediği durumlarda alt işveren tarafından asıl işverenin İSG kuruluna koordinasyonu sağlamak üzere yetkili bir temsilci ataması yapılmalıdır. Alt işveren temsilcisi asıl işverenin İSG kuruluna sürekli mi, kısmen mi katılacak? Ya da kurulda oy kullanma hakkı hangi durumlarda olacak? Bu konularda mevzuatta boşluklar bulunmaktadır.

18 Ocak 2013 Tarihli İSG Kurulları Hakkında Yönetmelikte çalışanların yükümlülüğü ise madde 12.1'de şu şekilde belirlenmiştir; Çalışanlar sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla İSG kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar. 2-) İşyerinde İSG önlemlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda çalışanlar kurullarla işbirliği yaparlar.3-) Kurullar tarafından alınan kararlar veya uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında çalışanlar çalışan temsilcileri aracılığı ile kurula bilgi verirler. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu bulunmadığı işyerlerinde ise kurul sekreteryası, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülmektedir. İşveren tarafından kurul üyelerine ve yedeklerine İSG konularında eğitim verilmesi sağlanması zorunludur.

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği ve AB'ye Uyum

Türkiye'nin çeşitli çekincelerle imzaladığı 18 Ekim 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nda İSG ile ilgili mevcut düzenlemeler ülkemiz tarafından da üstlenilmiştir. Türkiye'de mevzuatın AB İSG düzenlemelerine uyumu için öncelikle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği başlıklı beşinci bölümündeki 78. maddede de belirtildiği üzere Birliğin ilgili Yönergelerini ulusal mevzuata aktaran yönetmelikler çıkarılmıştır. Ancak, İş Kanunu'nun, iyimser bir nitelemeyle yakınlaşma olarak tanımlanabilecek bu yaklaşımına ve sonradan çıkartılan yönetmelikler AB İSG düzenlemelerinin temel ilke ve kurallarını belirleyen 89/391/EEC sayılı Çerçeve Yönerge'deki bütünsel ve sistematik yaklaşıma uygun bir hukuksal çerçeve oluşturmaktan başlangıçta uzak kalmış olmakla birlikte [8] özellikle, 2012 yılından sonra 6331 sayılı yasanın çıkartılması ve yönetmeliklerinde yayınlanması ile bu konudaki açık kapatılmaya çalışılmıştır.

AB'nin İSG alanında Çerçeve Yönerge olarak kabul edilen 89/391/EEC sayılı Yönerge, mevzuatımıza da, 03.12.2003 tarihli "İş Sağlığı Güvenliği Yönetmeliği" adıyla katılmıştır. 2004'te de İSG açısından iç hukuka yansıyan bir dizi ilave yönetmelik çıkarılmıştır. 2006-2008 dönemi İlerleme Raporları'nda İSG alanındaki bu olumlu ilerlemelere dikkat çekilmiştir. 2008 yılında işçilerin gerekli mesleki eğitimi almadan, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarını yasaklamak üzere İş Kanunu gözden geçirilmiştir. Kimyasal maddelerden kaynaklanan tehlikelere dair sağlık ve güvenlik önlemleri uygulama mevzuatı değiştirilmiş ve Mart 2008'de yürürlüğe girmiştir. Çalışma Teftiş Kurulu, teftiş uygulamalarını uyumlaştırmaya başlamış ve kapasitesini daha da geliştirmiştir. Özellikle, madenler ve tersanelerdeki iş kazalarının sık olarak ve ölümlerle sonuçlanmakta olması bu alanda acil düzenleme yapılmasını gerektirmektedir. Bu amaçla hazırlanan ve ilgili sosyal tarafların tartışmasına açılan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı" [8]. 2012 yılında yasalaştırılmıştır.

Ülkemizde yasal açıdan öngörülmüş olmakla birlikte kurul çalışmalarında üç önemli aksaklık ortaya çıkmaktadır; Birinci olarak, bu kurullar etkin çalışmamaktadırlar. İkinci olarak, bu kurulların zincirleme bir örgütlenme ile ülke düzeyinde bir merkez ile iletişime sokulmamış olması ve yalnız bırakılmaları da önemli bir eksiklik oluşturmaktadır. Bu nedenle idari ve mali yönden özerk bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu'nun kurulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece işçi ve işveren temsilcilerinin, işyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının örgütlendiği üst-örgütlerden oluşan bir kurum aracılığıyla bu hizmetlerin daha etkin olarak verilmesi sağlanabilecektir [4]. İSG açısından 2012 yılı ülkemizde bir milattır. AB Türkiye 2012 Yılı İlerleme Raporu'na göre; "*Hukuki düzenlemeler bakımından, iş sağlığı ve güvenliği konusunda iyi düzeyde ilerleme kaydedilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili AB Çerçeve Direktifine uyum sağlamayı amaçlayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Haziran 2012'de TBMM'de kabul edilmiştir. Ancak, Kanun'un uygulamaya geçirilmesi kilit sorun olmaya devam etmektedir. Kapasiteyi geliştirmeye yönelik çabalara rağmen, sosyal tarafların katılmaması, çalışanların farkındalığının olmaması, işverenlerin ihmali, özellikle kayıt dışı sektörde yetersiz sağlık ve güvenlik koşullarına neden olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği müfettişlerinin sayılarının ve kapasitelerinin artırılması gerekmektedir". Kayıt dışı sektörü göz önünde bulundurmayan resmi istatistikler, 2010 yılında, bir önceki yıla göre küçük miktarda bir azalma göstererek 62.903 iş kazası gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Ölümcül iş kazası açısından inşaat sektörü birinci sıradadır ve toplam ölümcül iş kazası sayısı AB ortalamasının oldukça üstündedir. Ölümcül iş kazası ve hastalıklarına ilişkin veri toplama sisteminin tamamen işler hale getirilmesi gerekmektedir. KOBİ'lere yönelik eğitim ve rehberlik faaliyetleri yoğunlaştırılmalı ve bu faaliyetlere ülke genelinde bütün riskli sektörlerde dâhil edilmelidir. Sosyal diyalog konusunda sınırlı ilerleme kaydedilmiştir*" denilmektedir.

2013 Yılı İlerleme Raporu'nda ise; "*İş sağlığı ve güvenliği konusunda, bu alanda istişare ve sosyal diyalog platformu olan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini resmi olarak kuran yönetmelik de dâhil olmak üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu için yönetmelikler yayımlanmıştır. İşveren tarafından sağlık ve güvenlik hizmetlerinin sağlanması ile ilgili bazı maddelerin uygulanması ve Bakanlık tarafından bu hizmetlerin desteklenmesi, çalışanların sayısına ve maruz kaldıkları risk düzeyine dayanan geçiş dönemlerine göre düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgilenen müfettişlerin sayıları ve kapasiteleri artmıştır, fakat mevzuatın iş yerinde uygulanması, sosyal tarafların ve profesyonel kuruluşların katılımıyla izlenmeli ve desteklenmelidir. İşletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, çalışmalarının bağımsızlığını teminat altına almak için yetersiz güvenceye sahiptir. Kayıtlı sektörde kaydedilen iş kazaları ve meslek hastalıklarının arttığı, çocuk işçilerin hâlâ ölümcül kazaların kurbanı oldukları ve meslek hastalıkları vakalarının çoğunun rapor edilmediği göz önünde bulundurulduğunda, güvenlik kültürünün teşvikinin ve meslek hastalıklarının teşhisinin geliştirilmesi gerekmektedir*" denilmektedir.

Sosyal diyalog alanında ise aynı raporda, sosyal diyalog alanında; "*Toplu iş sözleşmesi yapılması için gereken yüksek ve kümülatif eşiklerden ötürü, çok az sayıda işçi toplu iş sözleşmelerinden faydalanabilmekte ve grevler dâhil olmak üzere toplu eylemlerde bulunabilmektedir. Küçük işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçiler sendikal faaliyetleri nedeniyle işten çıkarılma tehlikesinden yeterince korunamamaktadır. Üçlü ve ikili sosyal diyalog mekanizmalarının işleyişi zayıf kalmış ve Ekonomik ve Sosyal Konsey etkisiz kalmıştır"* denilmektedir.

89/391 sayılı Yönerge, AB üyesi ülkelerin İSG konusunda temel aldıkları düzenlemedir. Yönerge, şu üç ilkeyi temel almaktadır. 1-) İşveren, genel anlamda çalışanların işyerinde maruz kaldıkları mesleki riskleri engelleyerek, sağlık ve güvenliklerini koruyacak, 2-) Çalışanları İSG konusunda bilgilendirecek, istişarede bulunacak ve görüşlerini alacak ve 3-) Çalışanlara İSG eğitimlerini verecektir [7].

MATERYAL VE METOD

Araştırma Kocaeli İlinde faaliyet gösteren 50'den fazla çalışanı bulunan ve yasal olarak İSG Kurulu oluşturma yükümlülüğü bulunan firmalarda kurulun etkinliğini ölçmek ve AB uygulamaları ile farklılıklarına dikkat çekmek amacıyla yapılmıştır. İş kazalarının nedenleri ile ilgili bilimsel araştırmaların gösterdiği gibi kazaların yaklaşık olarak % 90 oranında insana bağlı nedenlerden kaynaklandığı sadece % 10 oranında ise teknik nedenlerden kaynaklandığı göz önünde bulundurulduğunda, iş kazalarının önlenmesinde insan faktörünün ve çalışanların yönetime katılmasının sağlanması gerekliliğinin ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Çünkü, iş kazalarının meydana gelmesinde en önemli faktör insandır. İnsana bağlı iş kazası nedenlerinin bir kısmı işçilerin ve bir kısmı da işverenlerin yapılarından, özelliklerinden, tutum ve davranışlarından kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan, tehlikeli davranışlara yol açan insana bağlı nedenleri kişisel özellikler, fizyolojik etkenler ve psikolojik etkenler olarak incelemek mümkündür. AB'de yönetime katılma yöntemleri bilgi verme, danışma ve birlikte kararlaştırma şeklindedir. Bilgi verme (information); yönetime katılmanın en yalın şeklidir. İşletmenin faaliyetleri hakkında çalışanlara bilgi verilir. Farklı ülkelerde bilgi verme konuları yasal olarak düzenlenmiştir. İngiltere'de, toplu iş sözleşmesinin bağıtlanması sürecinde sendikalar işletme ile ilgili bilgileri işverenden isterler. İş Komiteleri işveren ve iş gören arasında bilgi aktarımına dayanan işbirliğini gerçekleştirme amaçlı olarak kurularak bilgilendirmeyi sağlar. 2002/14/EC Sayılı Yönerge, bilgi vermeyi, işverenin çalışanların temsilcilerine sorunlarla ilgili haber ve bilgi vermesi ve incelemelerini sağlaması olarak tanımlamıştır. Bilgi verilmesi gereken ana konular arasında: disiplinle ilgili kurallar, işe devamsızlık halleri, İSG ve çevre sorunları hakkında bilgi verilmesi de bulunmaktadır. Son düzenlemelerde verilen bilgilerin gizli tutulması ile ilgili konulara da değinilmektedir. Ayrıca, bilgi verme ve danışma konuları arasında ayrımda da zorluklar yaşanabilmektedir. Ancak, danışma genellikle planlama aşamasında ve uygulama öncesinde görüş alınması şeklinde gerçekleşmektedir. Genellikle, danışma konuları bilgi verme ile benzer olan finansal, ekonomik, istihdam düzeyi ve durumu ile yapısal değişim konularında olmaktadır [20].En çok rastlanılan danışma konuları arasında yıllık bütçeden firmanın iş güvenliği ve sağlığı önlemlerine ayrılacak payın belirlenmesi de yer almaktadır [21].

İSG Kurullarında görev yapan, Sağlık ve Güvenlik Çalışan Temsilcisi, işyerinde çalışanlar tarafından seçilecektir. İşverenin yönetmeliğin 11. maddesi gereği, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda çalışanların görüşlerinin alınmasını ve yönetime katılımlarını sağlaması gerekmektedir. Kurul, profesyonellerin, işverenin ve çalışanların alınacak önlemleri birlikte kararlaştırdıkları bir tepe örgütlenme durumunda olup, işveren kurul kararlarına uymak zorundadır. Bu da kurulun etkinliğini artırmaktadır. İSG kurulları, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci gibi işçileri ve işvereni temsil eden hem uzmanların hem de işyerinde çalışanların katılımı ile oluşturulmaktadır. Kurulun başkanı işveren veya vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır.Kurulun geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde nasıl oluşturulacağı ve tarafların yükümlülüklerinin nelerden oluştuğu hakkında da yasal düzenleme bulunmakla birlikte bazı hususlarda açıklık bulunmaması halen önemli bir eksiklik oluşturmaktadır. Özellikle, kurulun önemini, hangi işyerlerinde kurulacağını, alt işverenlerin ve diğer işverenlerin kurul ile işbirliği yapma yükümlülüklerini, oluşumunu, üyelerin eğitimini, görev ve yetkileri ile çalışma usullerini ayrıntılı olarak inceledik.

EU-OSHA tarafından yapılan "European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER)" araştırması 27 AB üyesi ülke ile Hırvatistan, Türkiye, Norveç ve İsviçre dahil 31 ülkeyi kapsamıştır. Araştırmanın sonuçları AB'de İSG alanında genel yönetime katılmayı sağlayan sendika temsilciliği ve çalışma konseyi gibi kuruluşların %41 oranında var oldukları gibi bunun yanında özel İSG komitelerinin de 10-19 arası çalışanı bulunan işyerlerinde %59, 20-49 arası çalışanı bulunan işyerlerinde %70, 50-249 arası çalışanı bulunan işyerlerinde %88, 250 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde %95 ve AB-27'de genelde %75 oranında kurulabildiğini göstermektedir [22].

Bursa'da tekstil ve otomotiv sektöründe yapılan bir araştırmanın sonuçları da benzer şekilde bu kurulların oluşturulması sonrası çalışanların yönetime katılmasının düzenli toplantılarla sağlanması, İSG eğitimlerinin verilmesi ve üst yönetim tarafından desteklenmeleri halinde iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılmasında etkin rol oynadıklarını göstermektedir [19]. Kurul, işyerine özgü İSG yönetmeliği ve tüzüğü hazırlayabilir, İSG ile ilgili planları yapar, önlemleri alır, çalışmaları izler, raporlamaları yapar, iş kazası ve meslek hastalıkları veya olağanüstü durumlarda acilen toplanarak işvereni ve çalışanları bilgilendirir, eğitir, acil eylem planlarını hazırlar. Kurulun aldığı kararlar İSG Kurulunun karar defterine kaydedilir ve imzalanır.Alt işverenin de işyerinde çalışanlarının bulunması halinde, eğer işveren 50 den fazla çalışana sahipse işveren İSG kurulu kurarak taşeronun yetkili bir temsilci atamasını sağlar.Tersine alt işverenin 50 çalışanı varsa İSG kurulunu alt işveren kurar ve asıl işveren bu kurula yetkili bir temsilci veriri. Her ikisinin de 50 den fazla çalışanı varsa kurullar ayrı ayrı kurulur ve koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanır. Bazı durumlarda işyerinde toplam çalışan sayısı asıl işveren ve alt işveren birlikte 50 den fazla ise İSG kurulunu asıl işveren ve alt işveren birlikte kurarak ve kurul üyeleri ortak karar ile belirlenir [23].

Bu çalışmada AB ve Türkiye açısından İSG kurullarının kuruluşu ve işleyişi karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Yönetime katılmanın, ülkemizdeki sosyal taraflarca farklı açılardan ele alınarak farklı şekillerde yorumlanan bir kavram olduğu göz önünde bulundurularak, Kocaeli İlinde bir alan araştırması yapılarak, İSG Kurullarının durumu, işleyişi ve faaliyetleri hakkında veri toplanmıştır. Böylece, işyeri düzeyinden, ulusal hatta uluslararası düzeylere kadar sosyal diyalog ve yönetime katılmanın İSG kurulları örneğinden yola çıkarak, daha etkin olarak nasıl sağlanabileceği, özellikle, İSG alanında çalışanların yönetime katılmasının etkin olarak nasıl sağlanabileceğine dönük bir analiz yapılmıştır. Konunun çok farklı boyutları ve geniş kapsamı dolayısıyla bazı sınırlamalar yapma zorunluluğu doğmuş ve çalışmanın ana ekseninden ayrılmamaya gayret edilmiştir. Araştırmada Kocaeli İlinde bulunan yerli ve yabancı sermayeli büyük sanayi ve hizmet sektörü kuruluşunda çalışanların yönetime katılmalarını sağlayan İSG kurulu ve bu kurulların yaptıkları çalışmaları belirlemek amacı yanında toplam kalite yönetimi ve çevre yönetimine ilişkin başka hangi yönetime katılma kurullarının bulunduğu ve İSG çalışmalarının yeterlilik düzeyini belirlemeyi amaçlayan anket formları İSG kurulu üyesi sendika temsilcileri ile İKY yöneticilerine uygulanmıştır. Anket her bir sendika temsilcisi ve İKY yöneticisiyle yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiş ve veriler bilgisayar programına girilerek değerlendirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmaya katılan firmaların yetkililerinin 24'ü (%60) Kocaeli'de bulunan yabancı ortaklı 16'sı yerli ortaklı (% 40) 50 den fazla çalışanı bulunan işyerlerinde İKY yöneticisi ya da sorumlusudur. İSG Araştırması ile kurula katılan İKY yöneticilerinin İSG Kurullarının etkinliği açısından iş kazası meslek hastalıkları sayısında azalma olup olmadığı ve çalışan temsilcilerinin de katıldığı İSG Kurulu faaliyetlerini değerlendirmeleri istenmiştir. Anket 50 firmaya yollanmış olup, anketi yanıtlayan 40 firmanın 11'i imalat, 7'si otomotiv, 6'sı hizmet, 3'ü kimya, 2'si metal, 2'si ulaştırma-lojistik, 1'i kauçuk-lastik ve 8' diğer sektörlerde faaliyet gösterdiklerini belirtmişlerdir. Bu firmaların 21'i 50 ile 249 arası 19'u ise 250 ve üstü çalışanı olan firmadır. Bu işyerlerinin tümünde yönetim ve çalışan temsilcilerinden oluşan bir İSG kurulu bulunmaktadır. İşyerlerindeki İSG kurullarının 5'i ayda birkaç kez (%12.50), 35'i (%87,50) ise ayda bir kez toplantı yapmaktadır. Bu toplantılarda İSG ile ilgili yönetim ve çalışan temsilcisi arasında 3 firmada (%7.5) oranında her toplantıda,8'inde (%20) en az iki toplantının birinde karşıtlık çıkmakla birlikte, 29'unda (%72,5) herhangi bir karşıtlık çıkmamaktadır. İşyerlerinde İSG Kurulu çalışan temsilcilerinin genelde normal çalışması dışında görevini yeterince ve tam olarak yerine getirmek için 30'u (%75) yeterli zamanı bulabildiğini, ancak, 10'u (%25) yeterli zamanı bulamadığını belirtmiştir. İSG çalışmalarında işyerlerinde bazen zaman yetersizliği yaşanabilmektedir. Ancak Kocaeli İlinde kurulmuş 40 işyeri içinde 21'i (%52,5) bu sorunla karşılaşmadığını bildirirken 14 firma zaman yetersizliğiyle karşılaştığını (%35) belirtmiştir. Yine, Kocaeli'de yönetim ile yetersiz işbirliği sorunu ile karşılaşılan 3 adet işyeri (%10) bulunmaktadır. İşyerlerinde çalışan temsilcisinin belirlenmesinde ise 21 işyerinde (%52,5) seçim yapıldığı, 14'ünde (%35) yönetim tarafından çalışan temsilcisinin belirlendiği, 5 işyerinde ise (%12.5) sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak İSG kuruluna seçildiği tespit edilmiştir. İş yerlerinde 30.12.2012 tarihinden itibaren risk değerlendirmesi, çalışanların İSG eğitimleri, sağlık gözetimi, acil durum planları gibi yükümlülüklerin yerine getirilmeye başlandığı, risk değerlendirmesi ekipleri oluşturulduğu, yangınla mücadele ve yangın tahliye tatbikatları yapıldığı ve bu çalışmalara çalışan temsilcilerinin de katıldığı öğrenilmiştir.

Tablo 3. Yönetime Katılmanın Sağlandığı Diğer Kurullar

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Yıllık Ücretli İzin	18	**%45.00**
İşyeri sağlık ve güvenlik birimi	27	**%67.50**
İşyeri Disiplin Kurulu	23	**%57.50**
Hasar Tespit Kurulu	2	**%5.00**
Endüstri İlişkileri Kurulu	7	**%17.50**
Uyuşmazlık Çözüm Kurulu	2	**%5.00**
Diğer	3	**%7.50**

Kocaeli'de faaliyet gösteren işyerlerinin İSG kurulu yanında en çok oluşturdukları birim İşyeri sağlık ve güvenlik birimidir. Araştırma yapılan 40 işyerinden 27'sinde (%67.50) bu birimlerin oluşturuldukları görülmektedir. Toplu pazarlık mekanizmalarıyla oluşturulan disiplin kurulu ise 40 işyerinden 23'ünde (% 57,50) kurulmuştur. Daha sonra 18 işyeri ile yıllık ücretli izin kurulu (%45) en çok oluşturulan kurullar arasında 3. Sırada yer almaktadır. Yine, 40 işletmeden 7.2si (%17,50) endüstri ilişkileri kurulu, son olarak ta, 2 işyerinde (%5) oranında hasar tespit kurulu ve uyuşmazlık çözüm kurulu vardır. Bu kurullara önemli sorumluluk ve görevler düştüğü görüşündeyiz. Çünkü, bu alanda birincil sorumluluk riskleri yaratan ve onlarla birlikte yaşayan işveren ve çalışanlardır. İşverenin İSG organizasyonun kurması gerekmektedir.

Tablo 4. Alt işverenlerin Yükümlülüklerini Bilme Düzeyi

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Evet	28	**%70.00**
Hayır	11	**%27.50**

İKY Yöneticileri araştırma bulgularına göre iş kazası ve meslek hastalıkları sayısında azalmasında İSG kurulu faaliyetleri ve çalışan temsilcisinin kurula katılımının olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. İş kazalarının gerçek sayısının resmi kayıtların çok üzerinde olduğu bilinmektedir. Anketi yanıtlayan firma İKY yetkilileri, iş kazası ve meslek hastalıklarını nasıl ve nereye bildireceklerini bildiklerini yanıtlarında belirtmişlerdir.

Bu süreçte, anket yapılan işyerlerinin tümünde yönetimleri tarafından çalışanların kısmen ya da tamamen görüşünün alındığı bildirilmiştir. Çalışan temsilcisinin genel olarak zamanında ve yönetime sormadan İSG ile ilgili çalışanlardan bilgi alma düzeyi ise %80 oranında yüksek düzeydedir. Ancak, %20'de olsa 40 firmadan 8'inin bilgi almada eksiklik bulunduğunu belirtmesi, ülkemizde işyeri düzeyinde yönetime katılma alanında eksiklikler bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 6'da araştırmaya katılan işyerleri İKY yetkilileri çalışan temsilcilerine iş kazalarına karşı alınacak önlemler konusunda 40 firmadan 29'u (%72,50) bilgi verildiğini, 26 firma yetkilisi ise (%65) iş araçları ve çalışma çevresi değişikleri konusunda bilgi sağlandığını, 18 firma ise (%45) iş organizasyonu değişiklikleri ile hastalık ve devamsızlık durumlarında bilgi verildiğini belirtmişlerdir.

Tablo 5. Yönetim Tarafından Çalışan Temsilcilerine Düzenli Olarak Sağlanan Bilgi Konuları ve Oranları

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hastalık ve devamsızlık	18	**%45.00**
İş kazası	29	**%72.50**
İş organizasyonunda değişiklik	18	**%45.00**
İş araçları ve çalışma çevresi değişikliği	26	**%65.00**

Tablo 6. Yönetim Tarafından Çalışan Temsilcilerine Düzenli Bilgi Sağlanan Konular

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Hastalık ve devamsızlık	18	%45.00
İş kazası	29	%72.50
İş organizasyonunda değişiklik	18	%45.00
İş araçları ve çalışma çevresi değişikliği	26	%65.00

Tablo 7'de de görüldüğü üzere, Kocaeli'de faaliyet gösteren işyerlerinde 40 firmadan 17'si (%42,5) İSG Kurulu faaliyetleri sonrasında iş kazası ve ramak kala olaylarında kesin olarak azalma olduğunu belirtirken, 13 firma ise (%32,5) kısmen azalma gözlendiğini belirtmiştir. 10 firma İKY yetkilisi ise yeni yasal düzenlemeler sonrasında bir azalma gözlenmediğini belirtmiştir.

Tablo 7. 6331 Sayılı Kanunun Uygulanması İle Birlikte İşyerlerinde İş Kazası veya Ramak Kala Olaylarında Sağlanan Azalma Düzeyi

Seçenekler	Sayı	Yüzde
Evet	17	**%42.50**
Hayır	10	**%25.00**
Kısmen	13	**%32.50**

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Ülkemizde, birçok işletme ve işyerinde AB üyesi ülkelerde rastlanan işçi sağlığı ve iş güvenliği komitelerinin benzerleri kurulabilmekte ve aynı işlevleri yerine getirmektedirler. Ancak, uygulamanın 50 ya da fazla sayıda işçi çalıştıran işletmeleri kapsaması kapsama giren işletmelerin sayısını kısıtlamadır. Bu eşiğin düşürülmesi, ülkemizin İSG alanındaki olumsuz karnesinin düzeltilmesi açısından bir zorunluluk haline gelmiştir. Ülkemizde farklı temsil işlevlerini yerine getirebilmek, toplu pazarlık kapsamına genellikle girmeyen KOBİ'ler için de çalışanlara bilgi verme, danışma ve birlikte kararlaştırma gibi yönetime katılma uygulamalarının yararlarını görmek bakımından, hem sendikal hem de çalışma konseylerinin yer aldığı iki kanaldan temsilin daha yararlı olacağı düşünülmektedir [24]. Bu kapsamda, AB'nin işletme ve işyeri düzeyinde öngördüğü çalışma konseyleri kanalıyla yönetime katılmayı sağlayan düzenlemelerin ülkemizde de hayata geçirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Burada, AB'nin 20 çalışanı bulunan işyerlerini ve 50 çalışanı bulunan işletmeleri kapsamına alan Yönergesi Türkiye için de örnek alınmalıdır. Bunlar dışında, ülkemizde yönetime katılma, bazı işyerlerinde toplu iş sözleşmeleri düzenlemeleriyle gerçekleştirilebilmektedir. Ancak bunların yetersiz olduğu görülmektedir. Bu nedenle ülkemizin tam üyelik öncesinde tüm AB Hukuku düzenlemeleri ve kurallarını kabul etmesi ve uygulamaya geçirmesi sadece ekonomik alanda değil sosyal alanda da gereklidir. Bu alanlardan birisi de çalışanların bilgilendirilmesi ve danışmayı sağlayacak temsil ve katılım düzenlemeleridir [25]. Ancak bu uyum yapılırken, AB Yönergelerinin çevrilerek Türkiye'de yönetmelik olarak çıkartılması yargıda karmaşaya ve Danıştay tarafından iptal edilmelerine yol açmaktadır. Ayrıca, İSG kurulu üyelerini çoğunun işverene bağımlı olarak çalışması nedeniyle, kurulun alacağı kararlarda objektifliğin sağlanması zor olduğundan, çalışanların acil ve yakın tehlike halinde çalışmama haklarının belirlenmesinde uygulama ve yargı kararlarıyla bu hakların içeriğinin doldurulması gerekmektedir. Burada işçilerin yakın ve acil tehlike gerekçesiyle İSG kuruluna başvurması, kurul kararına rağmen işverenin gerekli İSG önlemlerini almaması halinde çalışmaya ara verilmesi gerekmektedir [26]. Türkiye'de, AB yönergesindeki kapsama girecek asgari işyerleri ve işletme sayıları dikkate alınarak, sistem oluşturulacak olursa, en az 20 çalışanı bulunan işyerleri ve en az 50 çalışanı bulunan işletmeler kapsama girecek ve bu kapsamda ülkemizdeki işyerlerinin % 5'inde, sayısı elli bine ulaşabilecek KOBİ bünyesinde çalışanların bilgilendirilmesi, danışma ve yönetime katılma düzenlemelerinin yapılması gerekecektir. Bu da Türk KOBİ'leri üzerinde çok önemli etkileri olabilecek bir gelişmedir [20]. Türkiye'nin AB'ye uyum taahhütlerinden oluşan 2001 Ulusal Programı'nda Sosyal Politika ve

İstihdam başlıklı 19. Fasılda uyum sağlanması gereken toplam 128 adet AB düzenlemesi bulunurken bunların 40'ının İSG ile ilgili olduğu görülmektedir [7]. Öte yandan, Türkiye, ILO'nun 155 sayılı "İSG ve Çalışma Ortamı" hakkında sözleşme ile 161 sayılı İş sağlığı ve Hizmetleri" ile ilgili sözleşmeleri imzalamışken bu alanda imzalaması gereken sözleşmeler bulunmaktadır. Türkiye, en çok iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşandığı ülkeler arasında yer almasına rağmen, Uluslararası Çalıma Örgütü'nün (ILO) inşaat ve madenler gibi sektörlerde ki İş Güvenliği ve Sağlığı standartlarını belirleyen sözleşmelerini henüz imzalamamıştır. Bu sözleşmelerin önemli çekinceler konulmadan acilen imzalanması gerekmektedir. ILO tarafından 176 sayılı sözleşme 1988'de kabul edilmiş ve 1991'de yürürlüğe girmiş, yine, inşaatlarda İSG kuralları getiren 167 sayılı sözleşme de 1995'te yürürlüğe girmesine karşın günümüze kadar ülkemizce imzalanmamıştır. Ülkemiz son dönemde izlenen politikalar iş kazalarının sayısını düşürmüş ama ölümlü iş kazalarının sayısındaki artışın önüne geçememiştir. Aynı biçimde, iş kazalarının sayısı düşerken, kalıcı sakatlık ya da ölümle sonuçlanan iş kazalarının sayısı artmıştır. Yine, son on yılda, bu alanda gerçekleşen en önemli değişikliklerden biri de, SSK hastanelerinin Sağlık Bakanlığı'na devri ve SSK'nın SGK içerisine alınması ve dolayısıyla meslek hastalıkları hastaneleri, adlarını korumakla birlikte, yalnızca işçilere hizmet veren özel dal hastaneleri konumundan çıkarılmış; meslek hastalıklarının önlenmesi çabalarıyla da ilişkisi kesilmiştir. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve insanların "insanca" koşullarda çalışması ve yaşaması bir insan hakkıdır. Çalışma yaşamındaki her türlü tehlikenin, önceden algılanması, önlenmesi gerekmektedir. Bu çağdaş yaklaşımın bir gereğidir. AB müzakere sürecinde AB-Türkiye karşılaştırmalı endüstri ilişkileri ve çalışma hukuku alanının incelenmesi sonucu görüleceği üzere, özellikle, ülkemizin siyasal demokrasi ile ilgili alanlarda uygulamada karşılaştığı sorunlar yanında, çalışma yaşamında endüstriyel demokrasi açısından da bir açık sorunuyla karşı karşıyadır. Endüstriyel demokrasiyi sağlamadan sözü edilen siyasal demokrasiyi sağlamanın güç hatta olanaksız olduğunu bir kez daha vurgulamamız gerekmektedir. Bu durumun bilinçli bir tercih olduğu ve Türk kanun koyucusunun çalışanların yönetime katılımından bilinçli olarak kaçındığı da ileri sürülmektedir [27, 28].

Ülkemizde, sendika ve toplu pazarlık hakkını kullanan çalışanların kapsamının 2014 yılı başı itibariyle yüzde 10 gibi çok düşük bir oranda gerçekleştiği göz önünde bulundurulursa, ülkemizde, konunun temelinde yer alan ve asıl üzerinde odaklanılması gereken bir başka boyutu olan endüstriyel demokrasinin AB ile bütünleşme sürecinde yeniden tartışılması ve gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Yasal düzenlemelerin yapılması da tek başına yeterli olmayarak uygulamaya geçişin altyapısı bir sosyal anlaşma ve uzlaşıya dayalı olarak güvence altına alınmak durumundadır. Konu, genellikle devlet, işçi ve işveren sendikalarının yer aldığı makro düzeyde güç paylaşımına dayalı sosyal diyalog ile mikro düzeyde işletme yönetimine katılma uygulamalarını birlikte hayata geçirmeyi gerektirmektedir. Çünkü, işletme düzeyinde, toplam kalite yönetimi kapsamında işçilerin üretim sürecine ve dolayısıyla yönetimin karar sürecine katılımına olumlu bakılırken, ücret gibi mikro temelleri bulunduğu gibi makro boyutları da bulunan bir konuda işveren kesimi istekli olmayarak, yönetim hakkını tek taraflı kendi yetkisinde tutmayı yeğleyebilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları açısından bu sıkıntılı Türkiye tablosu içinde en büyük umut kaynaklarımızdan biri de bu umutlu yolculukta var gücümüzle çalışmaya devam edecek olmamızdır.

AB'nin Türkiye'nin uyum konusunda yaptığı çalışmalar ile ilgili her yıl hazırladığı İlerleme Raporları İSG konusunda yasalarda yapılan değişiklik ve ileri düzeyde sayılabilecek düzenlemelerin uygulamada sorunlarla karşılaşılmasıyla, yaşanan yaygın iş kazaları ve meslek hastalıkları karşısında etkinliğin sağlayamadığına vurgu yapmaktadır. Hukuksal düzenlemelerin hayata geçirilmesi ve çalışanların İSG hizmetlerinden yararlanması sağlanamamaktadır [29]. Burada yaşanan işyeri örgütlenmesindeki sorunlar, işletmelerin kurumsallaşmasındaki aksaklıklar, eğitim yetersizlikleri yanında, en önemli sorunlardan birisi de genelde ve İSG konusunda ülkemizde çalışanların yönetime katılmasına karşı olan tutumlar sonucu çalışanlara bilgi verme ve danışma konusunda yaşanan eksikliklerdir. Günümüzde, işyerlerinde olumsuz koşullarda çalışmanın savaşlardan 3 kat daha fazla tehlikeli olduğu, dünyada savaşlarda yılda ortalama 650 bin insan yaşamını yitirirken, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu her yıl 2 milyondan fazla çalışan yaşamını yitirmektedir. Sanayi üretiminin emek-yoğun kısmının emeğin ucuz ve korumasız olduğu ülkelere kaydırıldığı, dünyada çalışan 3 milyar işçinin %80'lik kısmının İSG temel hizmetlerinden yoksun olduğu görülmektedir [29]. Dolayısıyla, İSG, çalışanlar, işverenler ve devlet açısından çok önemli hale gelmiş ve katılımcı bir anlayışla çözüm aranan bir alan olmuştur. Sosyal diyalog anlayışıyla makro ve mikro ölçekte tarafların işbirliğine ve katılımına açık bir İSG anlayışı geliştirilmelidir. İSG Meclisi makro düzeyde, İSG kurulları ise mikro düzeyde önem kazanmaktadır. İSG Kurulları bir yönetime katılma organı olarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde ve azaltılmasında önemli bir karar ve denetim örgütüdür. Daha sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı yaratılması ve daha doğru karar alma ve uygulama açısından önem kazanmaktadır. Çünkü, işyerlerinde birincil sorumluluk, riskleri yaratan ve bu risklerle birlikte yaşayan işçi ve işverendedir. Kocaeli İli'nde faaliyet gösteren işyerlerinde bulunan İSG Kurulların kuruluş ve işleyişleri ilgili alan araştırması sonuçları, bize İSG kurullarının işyerlerinin örgütlenmesinde en önemli birim olduğunu göstermektedir. Bu kurulların etkin olarak görev yapması, denetimlerde resmi kurumlara yardımcı, çalışanların temsilcileri ve yönetimde görevli İKY yöneticileri açısından da birincil düzeyde önem taşımaktadır. İSG açısından yönetim ile çalışanların ortak sorumlulukları bulunduğundan, İSG Kurulu çalışmaları da dahil diğer işyeri yönetim alanlarında da yönetime katılma uygulamalarını yaygınlaştırılarak, aralarında işbirliği yapmaları gerekmektedir.

KAYNAKLAR

[1] Karadeniz, O., 2012, "Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği", Çalışma ve Toplum, 2012/3, DİSK/Birleşik Metal-İş, İstanbul: 15-75.

[2] Fişek, K., 1977, Yönetime Katılma, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara: 36.

[3] Dicle, İ. A., 1980, Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara: v-3.

[4] Fişek, G., 2014, Çalışma Yaşamında Sağlık Güvenlik, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayınları, Yayın no:32, Ankara:222.

[5] Baydora, D., 2013, "İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Değerlendirilmesi", İş Sağlığı ve Güvenliği, Yazarlar: Doç.Dr.Dilek Baybora (Ünite:1), Doç.Dr. A.İlhan Oral (Ünite 2), Prof.Dr. H. Nüvit Gerek, Prof.Dr.E.Tuncay Kaplan Seylen (Ünite 4), Doç.Dr.Levent Akın (Ünite 5), Prof.Dr.Ömer Ekmekçi (Ünite 7), Dr. Bülent Piyal (Ünite 8), T.C.Anadolu Üniversitesi Yayını No:2664, AÖF Yayını No:1630, Aditör: Dilek Baydora, Eskişehir: 12-13.

[6] Arıcı, K., 1999, İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, TES-İş Sendikası, Sargın Ofset, Ankara: 5.

[7] Yılmaz, F., 2009, Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği:Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

[8] Piyal, B., 2009, İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, Belediye-İş Sendikası, AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara.

[9] Fişek, G., 2012, "Türkiye'nin İş Sağlığı Güvenliğinde Çağdaşlık Karnesi 2012", Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı: 124 Eylül Ekim 2012, www.isgüvenligi.net.

[10] Ekmekçi, Ö., 2013, "İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi", İş Sağlığı ve Güvenliği, Yazarlar: Doç.Dr.Dilek Baybora (Ünite:1), Doç.Dr. A.İlhan Oral (Ünite 2), Prof.Dr. H. Nüvit Gerek, Prof.Dr.E.Tuncay Kaplan Seylen (Ünite 4), Doç.Dr.Levent Akın (Ünite 5), Prof.Dr.Ömer Ekmekçi (Ünite 7), Dr. Bülent Piyal (Ünite 8), T.C.Anadolu Üniversitesi Yayını No:2664, AÖF Yayını No:1630, Aditör: Dilek Baydora, Eskişehir:171-172.

[11] Oral, A.İ., 2013, "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Değerlendirilmesi", İş Sağlığı ve Güvenliği, Yazarlar: Doç.Dr.Dilek Baybora (Ünite:1), Doç.Dr. A.İlhan Oral (Ünite 2), Prof.Dr. H. Nüvit Gerek, Prof.Dr.E.Tuncay Kaplan Seylen (Ünite 4), Doç.Dr.Levent Akın (Ünite 5), Prof.Dr.Ömer Ekmekçi (Ünite 7), Dr. Bülent Piyal (Ünite 8), T.C.Anadolu Üniversitesi Yayını No:2664, AÖF Yayını No:1630, Aditör: Dilek Baydora, Eskişehir: 24-42.

[12] Gülmez, M., 2008, Avrupa Birliği ve Sosyal Politika, Hatiboğlu Yayınları:145, Sosyal Bilimler Dizisi:02, ISBN 978-975-8322-27-5, Ankara.

[13] Europa, 2010, Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union, Official Journal C 83 of 30.3.2010, (Çevrimiçi), http://eur-lex.europa.eu/en/ treaties/index.htm #founding, erişim: 09.08.2014.

[14] Özcüre, G., 2010, Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası, Derin, İstanbul.

[15] Çelik, A., 2010, "Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci-1" (Çevrimiçi) http://www. kristalis.org.tr/ aa_dokuman/ absosyalpolitikasi1.pdf , erişim: 24.02.2010:19-20.

[16] Ceylan-Ataman, B., 2005, "Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Temel Prensipleri ve Avrupa İstihdam stratejisi", Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Sosyal Politikası, Derleyen: Berrin Ceylan-Ataman, Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Jean Monnet Sosyal Politika Modülü Proje Yayını: 1, ISBN:975-462-690-0, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara:12.

[17] Sayın, A., 2008, Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği, Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi KEİG Yayınları, İstanbul:18.

[18] Cam, E., 2013, İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi, ÇSGB, ÇASGEM, Yayın No:40, Ankara:120-130).

[19] Alper, Y., ve Günnur Demir, 2007, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın Etkinliği ve Etkinliğin Ölçülmesi: Bursa'da Tekstil ve Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:9 Sayı:2, Nisan 2007:3.

[20] Özcüre, G., ve Nimet Eryiğit, 2006, "AB'de Çalışanların Yönetime Katılma Yönergesi'nin KOBİ'ler Düzeyinde Uygulanması ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme", Sosyal Siyaset Konferansları, 51.Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul: 145-176.

[21] Carley, M., Analisa Baradel and Cristian Welz, 2014, Works Councils Workplace Representation and Participation Structures, EIRO Thematic Features: 18 www.eiro.eurofound.eu.int/thematicfeatures.html, erişim, 25.08.2014.

[22] EU-OSHA, 2014, European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER), , Luxembourg: Publications Office of the European Union:69, http://europa.eu, erişim:25.08.2014.

[23] Centel, T., 2013, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart'13, Yıl 8, Sayı 29, MESS, İstanbul:13-23.

[24] Dereli, T., 2003, "21.Yüzyıla Girerken Batıdaki Gelişmeler Karşısında Türk Endüstri İlişkileri Sistemi:Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme", İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları 45. Kitap, İstanbul Üniversitesi Yayın No:4401, İktisat Fakültesi yayın No:573, Issn:1304-0103, İstanbul: 3-23.

[25] Tuncay, A.C., 2004, Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu, AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri, Editör:Alpay Hekimler, Beta Basım Dağıtım A.Ş., İstanbul:77-78.

[26] Oğuz, Ö., 2011, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Legal Hukuk Kitapları Serisi:156, İstanbul:159.

[27] Engin, E. M., 2012, İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, Beta, İstanbul:125.

[28] Hekimler, A., 2006, Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılma Birlik Adayı Türkiye İçin Perspektifler, Legal Yayıncılık, İstanbul:196-204.

[29] Yılmaz, F., 2010, Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları:Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:7 Sayı:1, http://www.insanbilimleri.com.