

İş Sağlığı Güvenliği ve Meslek Hastalıkları Konularında Uluslararası Yaklaşımlar

Prof. Dr. Meral Saygun
Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı

* Dünya'da iş sağlığı ve güvenliğinin uluslar arası uygulamalarının genel olarak dört dayanağı bulunmaktadır.

* **1. İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRİSİ (1948):**

* **2. DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ (WHO)**

* **3. AB: AVRUPA KOMİSYONU İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AJANSI (OSHA)**

* **4. ILO:**

1. İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRİSİ (1948):

- * İş sağlığı ve güvenliği hakkı, 1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde şu şekilde vurgulanmıştır:

“Herkesin, çalışma, mesleğini seçme ve adil ve uygun iş koşullarında çalışma hakkı bulunmaktadır.”

- * 1976 Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Antlaşması da, iş sağlığı ve güvenliği hakkını teyit etmektedir:

“Söz konusu antlaşmaya taraf olan devletler, herkesin adil ve uygun çalışma koşullarına sahip olmasını ve bu koşulların özellikle sağlık ve güvenlik gereklerini karşılıyor olması hususunu tanımaktadır.”

- * İş sağlığı ve güvenliği, bu taahhütleri karşılayacak olan kilit faaliyettir.

2. DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ (WHO)

- * 1945 yılında ABD'nin San Francisco kentinde toplanan **Birleşmiş Milletler Konferansında, Bütün insanların sağlığının, dünyada barış ve güvenliğin sağlanması açısından temel önem arz ettiği kabul edilmiş ve "Uluslararası Sağlık Örgütü"** kurulması amacıyla bir toplantı düzenlenmesine karar verilmiştir.
- * 19-22 Temmuz **1946** tarihleri arasında New York'ta toplanan Uluslararası Sağlık Konferansı'nda, Türkiye'nin de içinde bulunduğu 61 ülkenin temsilcileri tarafından **WHO Anayasası imzalanmış**, en az 26 üye ülkenin resmi kabulü ile yürürlüğe girmiştir.

- * **Türkiye 2 Ocak 1948 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü'ne üye olmuştur**, 26 üye ülkenin resmi kabul işlemi 7 Nisan 1948 tarihinde netleşmiş ve **7 Nisan günü tüm Dünya'da "Dünya Sağlık günü"** olarak kabul edilmiştir.
- * Türkiye Cumhuriyeti, 9 Haziran 1949 tarih ve 5062 sayılı Kanun'la Dünya Sağlık Örgütü Anayasası'nı onaylayarak WHO' ne resmen üye olmuştur.
- * **İlk Genel Kurul'da** bölgesel örgütlenme tartışılmış ve oluşturulan Komisyonun yaptığı çalışma sonucu **Bölge Ofisi** kurulması kararlaştırılmıştır. **Amaçlarından biri WHO ile Ulusal Hükümetler arasında etkin bir ilişkinin sağlanmasıdır.** WHO' ne, Mayıs 2000 itibariyle 191 ülke üyedir ve 2 ülke de ortak üye statüsündedir.

Dünya Sağlık Örgütü'nün yerine getirdiği görevler:

- * **Uluslar arası sağlık alanında yönetici ve koordinatör sıfatıyla hareket etmek,**
- * **BM, İhtisas Kuruluşları, sağlık idareleri, meslek grupları vb. örgütlerle fiili bir işbirliği kurmak ve sürdürmek,**
- * **Devletlere, istek üzerine, sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesi için yardım yapmak,**
- * **Devletlere uygun teknik yardım yapmak ,**
- * **Epidemiyoloji ve istatistik hizmetlerinde idari ve teknik hizmetleri kurmak ve sürdürmek,**
- * **Epidemik(bölgesel) ve pandemik(dünya çapında) hastalıkların ortadan kaldırılması yolundaki çalışmalarını teşvik etmek,**
- * **Diğer ihtisas kuruluşları ile işbirliği yaparak kazalardan doğan zararları önleyebilecek önlemlerin alınmasını teşvik etmek.**

WHO'nün iş sağlığı ve güvenliği açısından uygulamaları;

- * Sağlık alanında uluslar arası özelliğe sahip çalışmalarda yönetici sıfatıyla hareket etmek,
- * Kazaların sonucunda oluşan zararların önlenmesi için gereken önlemleri düzenleyip teşvik etmek,
- * İhtisas kuruluşlarıyla işbirliği yapıp çalışan sağlığı, kazaların önlenmesi, beslenme, sosyoekonomik koşulların iyileştirilmesi konularında çözümler sunmaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) İş Sağlığı Ortak Komitesinin 1950 yılında gerçekleştirdiği toplantısında yapılan iş sağlığı tanımına göre (1995 yılında 12'inci oturumda revize edilmiştir):

* **ILO / WHO Ortak Komitesi'nin İş Sağlığı Tanımı**

- * “İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; **özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler.**”

WHO; 1995’de, “Herkes İş Sağlığı İçin Küresel Bir Strateji”
nermiştir.

WHO’nun İş Sağlığı Küresel Stratejisinde Amaç;

- İş sağlığı hizmetlerinin gclendirilmesi, kapsamının genişletilmesi, içerik ve faaliyetlerinin geliştirilmesidir,
- Araçlar;
İş sağlığı çalışanlarının eğitimi, destek hizmetlerin organizasyonu, İSG için araştırma temeli ve standartları sağlama olarak belirlenmiştir.
- Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde özellikle tarım, kayıt dışı sektör ve küçük işletmelerde çalışanlar ile kendi hesabına çalışanlar gibi iş sağlığı hizmetlerine ulaşamayan çalışanlara bu hizmetlerinin sunumu, dünyadaki her çalışana iş sağlığı hizmetlerini sağlamak hedefi vurgulanmıştır.
 - WHO Herkes İçin İş Sağlığı Küresel Stratejisi; söz konusu hizmetlerin dünyadaki tüm çalışan insanlar için organize edilmesini talep etmektedir.

* 1996 yılında Dünya Sağlık Kongresi ,

Herkes için Mesleki Sağlık üzerine Küresel Stratejiyi

onaylamış ve bütün işçiler ve özellikle yüksek risk taşıyan sektörler, savunmasız gruplar ve yeterince hizmet almayan nüfuslar için mesleki sağlık hizmetleri temin edilmesi açısından ulusal programlar hazırlamaları için üye ülkeleri teşvik etmiştir.

WHO alışanların Sağlığı Küresel Eylem Planında (2008-2017)

- * **Amaçlar;**
- * Çalışanların sağlığı için politika araçlarını tasarlamak ve uygulamak,
- * İşyerinde sağlığı korumak ve geliştirmek,
- * İş sağlığı hizmetlerinin performansını ve ulaşılabilirliğini arttırmak,
- * Eylem ve uygulama için kanıt sağlamak ve iletmek,
- * Çalışanların sağlığını diğer politikalara dahil etmek olarak belirlenmiştir.

Eylem planının, üye ülkelere ve WHO ne yol göstermesi hedeflenmektedir.

- * Bu plan dünya çapında bütün işyerlerinde **temel bir sağlık koruma seviyesinin** elde edilmesine katkıda bulunacaktır.
- * Eylem planının hayata geçirilmesi açısından **rehberlik ve siyasi liderlik sağlamak için Küresel bir yönetim kurulu** kurulacaktır, bu kurul üye ülkelerden, WHO sekreterliğinden, WHO ile işbirliği içindeki merkezlerden oluşacaktır.

Uygulamada;

* Üye Ülkeler;

- * Küresel eylem planının hayata geçirilmesine ilişkin kaydedilen ilerlemeleri rapor edecektir, iki yönlü ve çok yönlü uluslar arası işbirliği için programlar ve çerçeveler altında işçi sağlığı konusu dikkate alınacaktır.

WHO

- * Konuya gerekli ilginin gösterilmesi ve bu alandaki faaliyetlerin koordinasyonu için uygun mekanizmalar oluşturacaktır.
- * Bölgesel politika belgeleri güncellenecek, uygulanması, denetlenmesi ve değerlendirilmesi sağlanacaktır.
- * Ülkelerde planın uygulanması için sektörler arası işbirliği ve koordinasyonu teşvik edilecektir.
- * Mesleki Sağlık üzerine WHO/ILO Müşterek Kurulunun tavsiyelerinin uygulanmasına öncelik verecek
- * WHO ile işbirliği içindeki merkezlerin çalışma planı gözden geçirilecek, periyodik olarak Küresel Yönetim Kuruluna Rapor verilecektir.

3. AB: AVRUPA KOMİSYONU İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AJANSI (OSHA)

- * **OSHA'nın kuruluş amacı:** Avrupa Birliğinde işyerlerinin daha sağlıklı, güvenli ve üretken olmalarına katkıda bulunmaktır.
- * Ajans, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ülkelerin gelişimi ve konuyla ilgili bilgi paylaşımını sağlamaktadır.
 - * **Ajans üçlü bir yapıda organize olup karar verici konumda olan her bir üye devletin devlet, işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getirmektedir.**

Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Gelişimi

- * Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği **politikasının hukuki boyutunu insan hakları ve sosyo-ekonomik ve kültürel haklar oluşturur.**
- * Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948),
- * ILO (1919) ve
- * Avrupa İnsan Hakları Sözleşmeleri, Avrupa Birliği'nin İSG konusunda anlayışını oluşturan belgelerdir.
- * AB'de İSG temellerinin önemli bir kısmı **Avrupa Kömür Çelik Topluluğu** ile atılmıştır. Bu topluluğu'nun amaçlarından birisi de **madenlerde meydana gelen iş kazalarını azaltmak olmuştur.**
- * Zaman ilerledikçe diğer endüstri alanları için de tedbirler ortaya konulmuştur.
- * Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nun (AAET) nükleer santrallere yönelik önlemleri ile İSG düzenlemeleri devam etmiştir

- * 1957 yılında bugünkü AB'nin temellerini atan **Roma Antlaşması**, çalışma koşullarının iyileştirmesine vurgu yapmıştır ve üye ülkeler arasında iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı işbirliği yapılmasını önermiştir; **ancak AB bu konuda ortak politika oluşturma konusunda yetkilendirilmemiştir.**
- * **Bu dönemde, AB açısından ekonomik kalkınma, sosyal politikanın önünde gelmiştir.**
- * 1972 yılına kadar olan süre içerisinde genelde sosyal politika özelde İSG konularında pek fazla düzenleme gerçekleşmemiştir.
- * Bunda, **Roma Antlaşmasının, sosyal politikaya ilişkin maddelerde AB ne düzenleme yetkisini tanımamış olmasının ve sosyal politikanın üye devletlerin iç işlerinden görülmesinin etkisi de vardır**

- * **Sosyal Eylem Planı** 1972 yılında yapılmıştır.
- * Planda, istihdam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işyerlerinde sosyoekonomik planların üretilmesinde **istihdam edilenlerin ve yönetimin katılımının sağlanması** hedeflenmiştir.
- * Bu amaçla hukuki bir çalışma yapılmasına dair süreç başlatılmıştır

1970'li yılların ikinci yarısından itibaren Avrupa'da İSG' ne yönelik planlı yaklaşım ağırlık kazanmaya başlamıştır.

- * AB tarafından 1972 yılında yapılan **Paris Zirvesi'nin Sonuç Bildirgesi'nde;**
- * **Topluluk için sosyal politikanın ekonomik ve parasal birlikle aynı anlam ve değeri taşıdığı belirtilmiştir.**
- * 1978 yılında Avrupa Konseyi ilk olarak **“İşyerindeki Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Eylem Programı (1978-1982)”**nı çıkarmıştır.
- * Bu program; işe ilişkin kaza ve hastalıkları önleme, işçileri tehlikeli maddelere karşı koruma, makinelerin tehlikeli ve zararlı etkilerine karşı önlem alma ve işyerindeki İSG yaklaşımlarını iyileştirmeyi amaçlamaktadır.

İşyerindeki Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Eylem Programı (1978-1982)

- * Bu eylem programının uygulanmaya başlanmasının ardından **İSG' ye yönelik bir çerçeve direktif ve onu destekleyecek dört adet direktif hazırlanmıştır.**
- * İşçilerin işyerindeki kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlere karşı koruma ölçütlerinin uyumlaştırılmasını amaçlayan 80/1107/EEC sayılı Çerçeve Direktif 1980 yılında kabul edilmiştir.
- * Aynı yıl 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 kalmalarına karşı koruma amacını taşımaktadır.

İkinci Eylem Programı

- * Program, AET'ye üye devletler ve arasındaki işbirliğini geliştirmek amacıyla çeşitli öneriler sunmuştur.
- * Kaza ve tehlikeli maddelere karşı koruma; sağlık ve güvenlik bilgi ve eğitiminin geliştirilmesi; istatistikler; araştırma; kurumsal yönetim ve üye devletler ile AET ve diğer uluslararası kuruluşlar arasında sağlık ve güvenlik konusundaki işbirliğini geliştirmek konularında birçok yeni öneri sunmuş, Ancak teknik zorluklar ve özellikle o dönemde oybirliği ilkesinin geçerli olması sebebiyle kabul ettirmede zorluklar yaşanmıştır .
- * Bu durumun en büyük nedeni, işyerindeki tehlikeli kimyasallara maruz kalma düzeyinin kararını vermeye ilişkin teknik zorluklar ve Konsey içinde oybirliği ilişkisinin geçerli olmasıdır.

Üçüncü Eylem Programı

- * 1987 yılında eğitime dayalı politikalara, işçi ve işveren arasındaki diyalogun güçlendirilmesine ve KOBİ'lere yönelik özel önlemler alınmasına odaklanmış olan **Üçüncü Eylem Programı** başlatılmıştır.
- * Ardından **1992 yılı Avrupa İSG yılı** olarak belirlenmiştir.
 - * **İSG'** ye yönelik planlı yaklaşımı sayesinde Avrupa Birliği, İSG konusunda hem daha başarılı olmuş hem de karşılaştıkları eksikleri en iyi şekilde analiz edebilmiştir.

Avrupa Tek Senedi

- * AB için İSG alanındaki en önemli adım 1987 yılında yürürlüğe konulan **Avrupa Tek Senedi'** dir.
- * Avrupa Tek Senedi, AB'ne üye ülkelerin iç pazarlarında mevcut olan norm ve standart farklılığını ortadan kaldırarak tek bir pazar yaratılmasını amaçlamaktadır.
- * Bu senetle birlikte sosyal dampingin engellenme düşüncesi önem kazanmıştır. **İşçileri koruyucu hükümlere sahip ülkelerle işçileri yeterince korumayan mevzuata sahip ülkeler arasındaki farkı kapatmaya ve sosyal dampinge engel olma düşüncesi Tek Senet'le birlikte önem kazanmıştır.**
- * Bu senet ile birlikte İSG alanında, Konsey'e ağırlıklı oy çokluğu prensibine uygun biçimde mevzuat çıkarma yetkisi verilmiştir.

“Avrupa Sosyal Şartı”

- * 1961 yılında Avrupa Konseyi üyeleri tarafından onaylanan **“Avrupa Sosyal Şartı”** ile **İSG alanında Birlik düzeyinde temel kurallar belirlenmiş ve tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı olduğu belirtilmiştir.**
- * Şart’ı onaylayan ülkeler;
 - Güvenlik ve sağlık alanında **yasal düzenlemeler** yapmayı,
 - Gözetim önlemleriyle** bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı,
 - Gerektiğinde İSG’ yi geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda **işçi ve işveren örgütlerine danışmayı**, taahhüt etmişlerdir

Avrupa Sosyal Şartı

- * Türkiye de aynı yıl sözleşmeyi onaylamıştır .
- * Şart 1996 yılında Strasbourg'da tekrar gözden geçirilmiştir.
- * **Gözden geçirme sonrasında üye ülkeler**
 - İSG ve çalışma ortamı hakkında **tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı** uygulamayı ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmeyi,
 - Güvenlik ve sağlık alanlarında **yönetmelikler hazırlamayı**,
 - Denetim yoluyla** bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamayı,
 - Tüm çalışanlar için, **aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin** geliştirilmesini desteklemeyi, kararlaştırmışlardır.
- **Türkiye Sosyal Şartı 2007 yılında onaylamıştır** (Resmi Gazete, 2007). Türkiye'nin bu şartı AB'den 11, görüşmeler başladıktan 9 yıl sonra kabul etmiş olması konuya verdiği önem açısından düşündürücüdür.

1997 yılında **Amsterdam Antlaşması** ile birlikte Sosyal Politika Antlaşması üye ülkelerce kabul edilmiştir.

- * Böylece AB üyesi ülkeler Sosyal Şart'ın kapsadığı tüm alanlardan sorumlu olmuşlardır.
- * **Bu gelişmeyle birlikte sosyal politika Birlik mevzuatının parçası haline gelirken, Parlamento'nun karar alma yetkisinin arttırılması da İSG adına olumlu bir gelişme olarak görülmektedir.**
- * AB'de İSG alanında yıllar içerisinde yaşanan tüm bu gelişmelerin ardından **1994-1999 arasında iş kazalarında %10 oranında bir düşüş yaşanmıştır** ancak mevcut iş kazası sayısı AB'yi tatmin etmemiştir.
- * **Aday ülkelerin bu konuda daha da geride olacağı düşüncesi nedeniyle, İSG konusu üyelik sürecinde üzerinde en çok durulan meselelerden biri haline gelmiştir**

AB'nin İSG alanında kapsamlı bir mevzuata sahip olmasının temelinde 1989 yılında çıkarılan **“İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini İyileştirmeye Dair Tedbirlere Yönelik Konsey Direktifi”** yatmaktadır.

- * **“Çerçeve Direktif”** olarak da adlandırılan bu metni desteklemek amacıyla, Avrupa Komisyonu dönemsel olarak eylem programları çıkarmaktadır. Çerçeve Direktif, İş sağlığı ve güvenliği konusuna dair aşağıdaki tavsiyelerde bulunmaktadır
 - **Önleme** politikalarının geliştirilmesi
 - **Risk değerlendirmesi** ve var olan risklerin ortadan kaldırılması
 - Süreçlerin ve **risk değerlendirmelerinin kayıt altına alınması**
 - Çalışanlar ve onların temsilcilerinin **eğitimi ve gerek duyduklarında danışmanlık** hizmetlerinin verilmesi.

*** AB'nin yaklaşımına göre İSG konusu sosyal politikaların bir parçası olarak görülmektedir. İSG konularının oluşturulması sırasında sosyal diyalog etkin olarak kullanılmakta ve bu yaklaşım topluluk mevzuatının vazgeçilmez bir parçası olarak görülmektedir**

Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği' nin Kurumsal Yapısı

- * **Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliğinde önleyici yaklaşımı benimsemiştir.**
- * İş sağlığı ve güvenliği hususu bir **sosyoekonomik bir olgu olmakla birlikte insani bir hak olarak benimsenmeye** başlanmış ve birçok Avrupa Birliği yesinde, **kuralların yoğun olduğu iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımından, temel haklar boyutuna doğru yöneliş olmuştur.**
- * İş sağlığı ve güvenliğine yaklaşımda 1980'ler ile başlayan değişim süreci ile birlikte **mevzuatı detaylandırmaktan ziyade "kendi kendini yönetme"** modeline geçilmiştir.

AB'nin temel organları olan Avrupa Konseyi, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Komisyonu, Adalet Divanı ve Sayıştay İSG konusunda temel konumdadırlar.

- * Ancak Birlik içerisinde İSG alanında özel olarak görevlendirilmiş olan kurum **Avrupa İSG Ajansı**'dir.
- * Bu ajansa ayrıca **Avrupa Kimyasallar Ajansı** yardımcı olmaktadır.
- * İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Avrupa Birliği'nde dikkat çeken bir çalışma olan **Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması**, (EWCS) Eurofound liderliğinde yapılmıştır. EUROSTAT ise kurumlara ülkeler ve bölgeler arasında karşılaştırma yapılabilecek istatistikleri çıkarmaktadır

- * **Avrupa İSG Ajansı;** işyerinde güvenliğin sağlanması, sağlık önlemlerinin alınması ve koruyucu sağlık hizmetlerinin verilmesi konularında teknik, bilimsel ve ekonomik bilgi toplama ve verileri birlik içerisinde ilgili taraflara ulaştırma faaliyetlerini yürütmektedir.

- * AB içerisinde pek çok alanda olduğu gibi İSG alanında da “**bilgi ağları**” kullanılmaktadır ve bu şekilde İSG alanındaki tecrübeler kolaylıkla paylaşılabilir.
- * **Avrupa İSG Eğitim Öğretim Bilgi Ağı (ENETOSH)** ile İSG’ye yönelik eğitim ve uzmanlık faaliyetlerine dair deneyim paylaşımı sağlanmaktadır. Bu ağın içerisinde AB ülkelerinin yanı sıra ABD, Rusya, Güney Kore ve Türkiye’de bulunmaktadır.
- * **Avrupa Profesyonel İSG Organizasyonları Ağı (ENSHPO)** ise Avrupa’daki İSG alanında faaliyet yürüten örgütleri bir araya getirmektedir. Ağa üye olan kurumlar yılda bir kez bir araya gelmektedir. Avrupa İSG Ağı, İSG alanında standart belirleme, test etme ve sertifikalandırma alanında çalışan uzmanları bir araya getirmektedir

- * **EUROSTAT**, gemiŒi çok eskiye dayanan bir kurumdur ve 1953 yilın-da AKT tarafından kurulmuŒtur. Ofisin görevi AB'ye karŒılaŒtırılabilir bilgi sağlamaktır.
- * **Tüm AB yeleri aynı zamanda Uluslararası alıŒma rgt ve Dünya Sağlık rgt yesidir. Bu nedenle Birlik genelinde yapılacak hiçbir düzenleme bu örgütlerin szleŒmeleriyle atıŒma içerisinde olmamalıdır.**

Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı

- * AB'de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik politikaların uygulanmasını temin etmek amacıyla devletlerin çalışmalarını yönlendirmek ve amaç ve hedeflerin daha çok anlaşılmasını sağlamak için **İSG Stratejileri** yayımlanmaktadır, **Bu stratejiler 2002 ile başlamış ve 2020 yılına kadar hazırlanmıştır**

- * **AB politikaları**, Topluluğu kuran birincil mevzuat ve tüzük, direktif, karar, tavsiye ve görüşlerden oluşan ikincil mevzuat tarafından şekillendirilmektedir.
- * Bunların dışında Avrupa Komisyonu dönemsel olarak yayınladığı eylem programları ile mevzuata destek olmaktadır

- * **AB içerisinde İSG alanındaki düzenlemeler doğrudan uygulanabilen ve bağlayıcılığı olan tüzüklerden ziyade, üye devletlerin yerine getirmekle yükümlü olduğu direktifler** şeklinde yapılmıştır
- * **“İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 98/391 sayılı Konsey Direktifi”** İSG alanındaki temel düzenleyici metindir.
- * Bu direktif, kendisine dayanılarak çıkartılan 19 ayrı direktifle desteklenmektedir. O nedenle bu direktif **“Çerçeve Direktif”** olarak kabul edilmektedir.

Çerçeve direktifte

- **İşverenler** her konuda çalışanlardan sorumlu sayılmış, işverenin sorumluluğu oldukça geniş tutulmuştur.
- **İşverenler** mesleki tehlikelerden korunma ve önleme faaliyetlerini yürütecek, **yeterli bilgi ve donanıma sahip çalışanlar görevlendirmekle yükümlüdürler.**
- İlgili önlemlerin alınması ve İSG konusunda çalışmanın yapılması için **dışarıdan hizmet almanın** da önü açılmıştır.
- İşçilere ciddi bir **tehlike karşısında işi bırakma hakkı** tanınmıştır.
- Her alanda **risk değerlendirmesi** yapılması üzerinde önemle durulmuştur.

- * **İşveren** işle ilgili belirli aralıklarla **eğitim verme** yükümlülüğünde tutulmuştur.
- * İşyerinde İSG ile ilgili **politikaları oluştururken çalışanların da dahil edilmesi** zorunlu olmuştur.
- * İşverenin yükümlülükleri karşısında **işçiler de** aldıkları eğitim ve işverenin talimatları uyarınca **kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlulardır.**

- * Özellikle tarım, balıkçılık, inşaat, taşımacılık sektöründeki **bağımsız çalışanlar yüksek risk altında olmalarına rağmen, Çerçeve Direktif'inin kapsamının dışında bırakılmışlardır.**
- * Bu nedenle Konsey bağımsız çalışanlara yönelik İSG faaliyetlerinin geliştirilmesini içeren öneri sunmuştur.
- * **Bağımsız çalışanlara** yönelik duruma uygun önlemler alınması, sağlık ve güvenlik alanında eğitim sağlanması ve belirli aralıklarla sağlık kontrolünden geçirilmeleri önerilmiştir.

Avrupa Meslek Hastalıkları Listesiyle İlgili Tavsiye Kararı

- * 19 Eylül 2003 tarihinde; meslek hastalıklarında Avrupa çapında karşılaştırılabilir bilgi elde etmek, önleyici bir sistem kurmak ve meslek hastalıklarına maruz kalan işçilere destek sağlamak amacıyla “**Avrupa Meslek Hastalıkları Listesiyle İlgili Tavsiye Kararı**” çıkarılmıştır.
- * Bu amaçla iki adet liste oluşturulmuştur.
- * **İlk listede** doğrudan meslekle ilişkili kabul edilen ve tazminat doğuracak olan mesleki hastalıklara yol açan etkenler,
- * **ikinci listede** ise meslekle ilgili olduğuna dair şüphe duyulan ve bildirim tabi olması öngörülen etkenler yer almaktadır.

- * **Avrupa Komisyonu tarafından mevzuata dayalı strateji eylem programları geliştirilmektedir.**
Komisyon tarafından belli bir konunun AB genelinde tartışılmasını önerdiği bir niyet göstergesi olan “Yeşil Kitap” ve Birliğin faaliyetlerini yönlendirmek için kullandığı bağlayıcı “Beyaz Kitap” da İSG politikaları için önemli bir yer tutmaktadır

Yeşil Kitap

- * Avrupa Komisyonu 1993 yılında **sosyal politika** alanında Yeşil Kitap yayınlamıştır. Bu kitapta **üye ülkelerden İSG mevzuatının uygulanması konusunda daha istekli olmaları ve bu alandaki bilgi birikimi ve eğitim düzeyinin arttırılması gerektiği dile getirilmiştir.**

- * Yeşil Kitap'tan sonra yayınlanan **“İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlıkın Korunması Alanındaki Topluluk Eylemlerinin Genel Çerçevesi (1994-2000)”** isimli öneri programı;
- * 1995 yılında yayımlanan **“İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlık Hakkında Topluluk Stratejisi (1996-2000)”** eylem programına esin kaynağı olmuştur.
 - * Bu eylem programında İSG' nin geliştirilmesi için mevzuat dışı önlemler, yasal olarak düzenlenmesi gereken yeni konular ve İSG' nin diğer topluluk politikaları içerisindeki yeri konularına değinilmiştir.

- * 2002 yılında Avrupa genelinde iş kalitesinin arttırılması amacıyla **“İşte ve Toplumda Değişime Uyum Kapsamında Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi (2002-2006)”** yayımlanmıştır.
- * Bu bağlamda şeffaflık, bilgi ve tecrübe paylaşımı ve İSG alanındaki tüm aktörlerin sürece dahil edilmesi kararlaştırılmıştır.
- * Komisyona göre **çalışma hayatında meydana gelen değişiklikler nedeniyle; özellikle hizmet sektöründe psikolojik sağlık sorunları artmıştır.**
- * Bu stratejinin uygulanması sonucunda **bu dönemde üye ülkelerin İSG konusundaki duyarlılığı artmış ve iş kazası oranları önemli ölçüde düşmüştür**

Avrupa Komisyonu 2007 yılında “İşte Kalite ve Verimliliğin Geliştirilmesi: Topluluğun 2007-2012 İSG Stratejisi”ni yayımlamıştır

* Avrupa Birliğinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda kabul edilebilecek yasal düzenlemeler kısaca şunlardır

- **Çerçeve direktif** (çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda desteklenmesini hedefleyen konsey direktifi)
- İş sağlığı ve güvenliğinin korunması için **çalışma saati ve koşullarının** planlanmasıyla ilgili konsey direktifi
- **İstihdam ve dayanışma için toplumsal program** 2007-2013 (PRO-GRESS) ile ilgili konsey direktifi
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin **yeni topluluk stratejisiyle ilgili yasa** (2002-2006)
- **Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'yla** (OSHA) ilgili yasa
- **Avrupa yaşam ve çalışma koşullarını geliştirme vakfı** (EURO-FOUND) ile ilgili yasa
- **İş sağlığı ve güvenliği danışma kurulu yasası**
- **Avrupa meslek hastalıkları programı yasası**

- * AB'nin İSG' ye dayanak oluşturan direktifleri hakkında yapılan bir araştırmanın sonucuna göre; **direktiflerin ulusal düzeyde İSG' nin gelişimine önemli katkıları olduğu ancak yüksek riski bulunan sektörler ve iş kazasına yatkın demografik gruplara yönelik özel önlemler konusunda büyük eksiklikleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.**

4. ILO:

- * 1919 yılında kurulmuş olan ILO (International Labour Organization), **Uluslararası Çalışma Örgütü**, sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur.
- * ILO, uluslararası çalışma standartlarının hazırlanması ve denetlenmesinden sorumludur. **Herkes için 'İnsana Yakışır İş'i** (decent work) teşvik eden politikaları ve programları ortaklaşa şekillendirmek için **hükümet, işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getiren 'üçlü' yapıya sahip tek Birleşmiş Milletler örgütüdür.**
- * **ILO, sözleşme ve tavsiye kararları ile ortak asgari standartlar belirleyerek tüm dünya işçilerinin hak ve çıkarlarını korumaya ve geliştirmeye, çalışma ve yaşam kalitelerini iyileştirmeye çalışmaktadır.**

Tarihi Gelişimi

- * Almanya ile itilaf devletleri arasında 1919 yılında imzalanan **Versay Antlaşması** (ve öteki barış antlaşmaları) ile Birinci Dünya Savaşı sona ermiş ve Milletler Cemiyeti ile Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur. **Amaç, Birinci Dünya Savaşından sonra giderek büyüyen sorunlara yönelik sosyal reform niteliğinde çözümler bulmak ve reformların uluslararası düzeyde uygulanmasını sağlamaktır.**

- * Türkiye 1932 yılında ILO'ya üye olmuştur.
 - * **ILO, 1946 yılında Birleşmiş Milletler Teşkilatı ile imzaladığı bir anlaşma ile yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda çaba gösteren BM'nin ilk uzmanlık kuruluşu olarak hizmet vermeye devam etmiştir.**

- * ILO, sosyal ve ekonomik konularda ve diğer alanlarda geçerli **ulusal politikaların geliştirilmesinde ve uygulanmasında işçi sendikaları, işverenler ve hükümet temsilcileri arasındaki “sosyal diyalogu”** geliştirerek üçlü yapılanmayı üye ülkelerde de teşvik etmektedir.

ILO'nun sürekli organları, ILO Anayasası'nın 2. maddesinde belirtilmiştir.

* Buna göre ILO'nun üç temel organı bulunmaktadır:

a) Üyelerin temsilcilerinden oluşan bir **Genel Konferans**,

b) 7. maddede yazılı şekilde oluşan bir **Yönetim Kurulu**

c) Yönetim Kurulu'nun yönetimi altında bir **Uluslararası Çalışma Bürosu**.

* Bu temel organlar dışında ILO'nun yardımcı organları da bulunmaktadır.

Uluslararası Çalışma Konferansı

- * **Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK), ILO'nun en üst düzey karar organıdır. ILO'nun kararları burada görüşülüp alınır. Bu nedenle Uluslararası Çalışma Konferansı ILO'nun yasama organı niteliğini taşımaktadır.**
- * **Görevleri; sözleşmeler ve tavsiye kararlarını kabul etmek, ILO'nun anayasasını günün koşullarına göre değiştirebilmek, Yönetim Kurulu üyeleri ile Uluslararası Çalışma Bürosu'nun üyelerini seçmek ve denetlemek, politikaları belirlemek, bütçeyi incelemek ve onaylamak şeklindedir.**

- * UÇK genel olarak yılda bir kez, çoğunlukla Haziran ayında toplanır.
- * **UÇK'na her üye devlet 2 hükümet temsilcisi, bir işçi, bir de işveren temsilcisi olmak üzere 4 temsilci ile katılır. Hükümetler kendi temsilcilerini atamakta serbesttirler.**
- * **Yönetim Kurulu** 28 hükümet temsilcisi, 14 işçi temsilcisi ve 14 işveren temsilcisi olmak üzere **toplamda 56 üyeden oluşmaktadır.**
- * Yönetim Kurulu yılda üç kez olağan olarak toplanır.

- * **Uluslararası Çalışma Bürosu, ILO'nun daimi sekreteryasıdır.**
- * Büro'nun, merkezi İsviçre'nin Cenevre kentinde bulunan **“Uluslararası Sosyal Araştırmalar Enstitüsü”** ve merkezi İtalya'nın Torino kentinde bulunan **“Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi”** adında iki alt uzman kuruluşu bulunmaktadır.
- * **Büro, bu kuruluşlar ile üye ülkelerde çalışma barışını sağlamak ve kalkınmayı kolaylaştırmak amacıyla çeşitli teknik yardım projeleri geliştirmektedir.**

ILO'nun Görevi ve Hedefleri

“Herhangi bir ülkenin, emeğin insani koşullarını benimsememesi, kendi ülkelerindeki durumu iyileştirme isteğinde olan diğer ülkeler için bir engel teşkil edecektir.”

ILO Anayasası

ILO'nun dört stratejik hedefi bulunmaktadır:

Çalışma yaşamında standartların, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılması ve yaşama geçirilmesi

- * Kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlerde çalışıp insana yakışır kazanç sağlayabilmeleri için gerekli fırsatların artırılması
- * Herkes için sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi ve etkililiğinin artırılması
- * Üç taraflılığın ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi

ILO'nun Uluslararası İSG Yaklaşımı

• İSG konusunda iki tamamlayıcı stratejiyi benimsenmiştir. Bu stratejiler;

- Ulusal sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması ve yaygınlaştırılması
- İSG yönetiminde sistem yaklaşımının benimsenmesidir.

* ILO'nun araştırmalarına dayandırarak oluşturduğu İSG stratejisinde;

- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ihtiyacını talep etmenin temel bir hak olduğu,
- İSG'ni, çalışanların haklarını koruma ile ilgili konular içerisinde ele almak gerektiği,
- Üçlü yapının bulunduğu ulusal İSG politikasının oluşturulması ve uygulanması,
- Uluslararası kuruluşlar ve yapılar ile yakın ilişkilerin kurulması gibi unsurlar yer almaktadır.

ILO tarafından yapılan gözlemlere göre,
İSG'nin uluslararası alanda karşı karşıya kaldığı iki temel sorun vardır.

- 1- İşyerlerinin çoğunda tehlikeli maddeler, makine ve ekipman ve çalışanlar tarafından beden gücü ile yapılan işler gibi iyi bilinen tehlike ve riskler,**
- 2- İşyerlerinde ortaya çıkan biyolojik riskler, sosyo-fizyolojik riskler, kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları ve bulaşıcı hastalıklardır**

Uluslararası alanda bazı faktörler de İSG'ni etkilemektedir

- 1. Demografik faktörler ve dinamikler:** Yaşlı ve kadın işgücü ile göçmen çalışan sayılarının artması.
- 2. İşyerlerinin ve iş organizasyonlarının hızlı değişimi:** Çalışma şekillerinin farklılaşması (esnek çalışma gibi), çalışanların sık rotasyonu, geçici işçiliğin artması, maliyet kaygılarından dolayı alt işverenliğin artması, vb.
- 3. Cinsiyet farklılaşması:** Çalışma hayatında kadınların erkeklere göre kayıt dışı istihdam açısından daha çok tercih edilmesi, bunun sonucu olarak kadın çalışanların, daha tehlikeli koşullarda ve sosyal güvencesiz çalışmaları.
- 4. İşyerlerinin türü, yapısı ve yaşam döngüleri:** Yarı zamanlı çalışma, dış kaynak kullanımı, KOBİ'lerin artışı vb.
- 5. Teknolojinin hızlı değişimi:** İşyerleri yeni teknoloji ile yeni tehlikeler, riskler ve maruziyetler ortaya çıkaran nano teknolojik malzemeler gibi maddeleri kullanmaya başlanması (örneğin; diş protezciliğinde “zirkonium” malzemelerin kullanılması).

ILO'nun İSG Konusunda Uluslararası (Küresel) Stratejisi

- * 2004 yılında ILO tarafından yayımlanmıştır.
- * İSG'yi **uluslararası alanda teşvik edici yaklaşım** izlemektedir.
- * ILO'nun tanımına göre **koruyucu sağlık ve güvenlik kültürü; devletin, işverenlerin ve çalışanların saygı göstereceği sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını oluşturan kültürdür.**
- * Sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması için, **tehlike ve risk kavramlarını algılayıcı yöntemler uygulanmalıdır.**
- * **Genel İSG algısı artırılmalı, iş kazalarını önleyici yaklaşım izlenmelidir**

ILO'nun İSG Konusunda Uluslararası (Küresel) Stratejisi

- * **Stratejinin Ana düşüncesini;**
 - **Daha fazla yardıma ihtiyacı olan ülkelere yoğunlaşılması,**
 - **KOBİ'lerde İSG şartlarının iyileştirilmesi,**
 - **Genç, engelli, göçmen, kadın ve kısmı süreli çalışanlar gibi dezavantajlı grupların sağlık ve güvenliğine daha fazla önem verilmesi konuları oluşturmaktadır.**
 - **ILO'nun önerilerinden biri mesleki riskler ile temel İSG bilgilerine okul müfredatlarında yer verilmesidir**

ILO'nun Uluslararası İSG Faaliyet Planı

Beş adımdan oluşmaktadır.

- 1- Teşvik ve bilinci artırma:** İSG yönetim sistemlerinin yaygınlaştırılması, ulusal ve uluslararası konferansların düzenlenmesi ve ülkeler tarafından ulusal İSG planlarının oluşturulması
- 2- ILO enstrümanlarının (teknik rehberler) kullanılması:** İSG teknik rehberleri, İSG kültürünün oluşturulmasına ve geliştirilmesine destek olmaktadır.
- 3- Teknik yardım ve işbirliği:** ILO ihtiyacı olan ülkelere teknik yardım ve fon desteği sunacağını deklare etmiştir.
- 4- Bilgi gelişimi, yönetimi ve dağıtımı:** Üye ülkelere destek verilmesi, İSG araştırmalarının geliştirilmesi, bilgi toplama ve analizi için sabit bir yaklaşım belirlenmesi, mesleki eğitimin geliştirilmesi, gelişmekte olan ülkelerde “eğiticilerin eğitimi” kavramının ve eğitim mekanizmasının geliştirilmesi konularını kapsayan görüşler ortaya koymuştur.
- 5- Uluslararası işbirliği:** ILO tarafından ortak amaca sahip kurumlar (ILO/WHO İSG ortak komitesi, kimya mühendisliği uluslararası programı, iş sağlığı uluslar arası komisyonu gibi) ile işbirliğinin artırılması planlanmaktadır.

ILO İSG Stratejisinin Uygulanmasındaki Zorluklar

İSG şartlarını iyileştirmek için yürürlüğe konulacak yönetmelik ve kanunlar için **bazı ülkelerde güçlü bir politikaya ihtiyaç vardır.**

- * Sanayi işletmelerinde çalışanlar için **teorik ve işbaşı eğitimleri oldukça karmaşıktır.**
- * Eğitim merkezleri, kamu kurum ve kuruluşları, iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanları korumak için bu karmaşık eğitimleri düzenlemelidirler.
- * Devlet, işletmeler ve sivil toplum örgütleri (sendikalar vb.) tarafından İSG konusunda ne kadar çok çalışma yapılırsa da, **çalışanlar kendi güvenliklerini gözetmedikleri takdirde kazalar olmaya devam edecektir.**
- * **İSG algısının geliştirilmesi oldukça önemlidir.** Bu da eğitime verilecek önem ve işyerlerinde İSG kültürünün oluşturulması ile ilgilidir.
- * İSG stratejisinin uygulamaya konulması için **tüm tarafların hep birlikte çaba göstermesi gerekmektedir.**
- *
- * Bu çerçevede, devlet mevzuat üretir, çalışanlar bu kapsamda haklarına kavuşurlar ve kurallara uyarlar, **işverenler ise mevzuattaki bütün düzenlemelere uyarak çalışanlarına gerekli eğitimleri verir ve kendi kontrol mekanizmalarını oluştururlar**

İSG ile İlgili Uluslararası Sözleşmeler

- * Bu bölümde, ILO konferansları sonucunda kabul edilen İSG ile ilgili uluslararası sözleşmelerden ülkemiz tarafından onaylananlar incelenmiştir.

155 Sayılı İSG ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme

- * 1981 tarihli ILO Genel Konferansı nda kabul edilen 155 sayılı Sözleşmeyi, ülkemiz 13.01.2004 tarih ve 25345 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe koymuştur.
 - * **Bu Sözleşme, çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumak maksadıyla ILO tarafından yayımlanmış en önemli sözleşmedir.**
- * **Sözleşmeye göre; her üye mesleki riskler ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla en fazla temsil yeteneğine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak ulusal İSG politikasını geliştirecek, uygulayacak ve belirli dönemlerde gözden geçirecektir.**

- * **Sözleşme** işyerlerinde İSG ile ilgili sorunların tespiti, çözümü ve etkin metotların geliştirilmesi için **durumun belirli aralıklarla gözden geçirilmesini öngörmektedir.**
- * **Sözleşmede,** mevzuatın uygulanmasının uygun ve yeterli bir **denetim sistemi ile sağlanmasının gerektiği belirtilmiştir.**
- * **İş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirim ve istatistiklerinin hazırlanması, bu sözleşme ile gerekli tutulmuştur.**
- * İşyerlerinde kullanılan makine, ekipman ve maddelerin güvenliği konusunda bunların tasarımcıları, üreticileri ve ithalatçılarının taahhüdü (CE işareti vb.) istenmektedir.

Sözleşmenin işletme düzeyinde gerekli gördüğü faaliyetler şu şekilde özetlenebilir:

- İşverenler, işyerlerinde kullanılan makine, ekipman, teçhizat ile tehlikeli maddelerin sağlık ve güvenlik riski oluşturmaması için gerekli önlemleri alacaktır.
- İşverenler, gerektiğinde çalışanlara kişisel koruyucu donanım tedarik edecektir.
- İşyeri sahasında iki ya da daha fazla işverenin bulunması durumunda, gerekli işbirliği yapılacaktır.
- İşverenler, ilk yardım ve acil durumlar ile ilgili gerekli organizasyonu yapacaktır.
- İşçiler ve işçi temsilcileri, işveren ile işbirliği içerisinde olacaktır.
- İşçiler ve işçi temsilcilerine, İSG konusunda yeterli eğitim verilecektir.
- İşyerlerinde alınan iş güvenliği önlemlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılmayacaktır.

161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

- * ILO'nun Genel Konferansı'nın 1985 yılında yapılan 71 inci oturumu ile kabul edilen Sözleşme, ülkemiz tarafından 13.01.2004 tarih ve 25345 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5039 sayılı Kanun ile onaylanmış ve sözleşmeye taraf olunmuştur.
- * Sözleşmede **“iş sağlığı hizmetleri”** nin tanımı şu şekilde yapılmıştır:
- * **“..... esas olarak önleyici işlemlere sahip olan ve işletmedeki işveren, işçiler ve onların temsilcilerine;**
- * **(i) İşle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimler,**
- * **(ii) İşin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması, konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetlerdir.”**

- * Bu tanıma göre “iş sağlığı hizmetleri”, yalnızca İSG’nin sağlık boyutunu değil İSG kapsamında yürütülecek işin teknik boyutunu kapsamaktadır.
- * Bu sözleşme 155 sayılı Sözleşme de olduğu gibi, üye ülkelerden iş sağlığı hizmetleri konusunda uygun bir ulusal politika geliştirmelerini, bu politikaları uygulamalarını ve periyodik olarak gözden geçirmelerini talep etmektedir.

Sözleşmeye göre, iş sağlığı hizmetleri kapsamında yürütülecek faaliyetler şu şekilde özetlenebilir:

- **Sağlığa zararlı risklerin değerlendirilmesi,**
- **İşyerinde işçinin/çalışanın sağlığını etkileyebilecek faktörlerin gözetimi,**
- Hijyen şartları, ergonomi ve kişisel koruyucu donanımlar hakkında tavsiyede bulunma, eğitim ve öğretim,
- **Çalışanların sağlık gözetimi,**
- **İlk yardım ve acil durum hizmetlerini örgütleme,**
- **İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılma.**

- * Bu sözleşme kapsamında iş sağlığı hizmetleri için talep edilen görevlerin, ülkemiz İSG mevzuatına göre “**işyeri hekimleri**” tarafından yürütülmesi öngörülmüştür.
- * İşyerlerinde iş sağlığı **hizmetlerini yürüteceklerin mesleki bağımsızlık çerçevesinde çalışacağı,**
- * İşçilerin/çalışanların yaptıkları işin ihtiva ettiği tehlikeler hakkında bilgilendirileceği,
- * Çalışanların da hizmetleri sunanlara geri bildirimde bulunacağı,
- * Hizmetlerin çalışanlara **ücretsiz** olarak verileceği hususları da bu sözleşme kapsamında belirtilmiştir.

187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi

- * 1981 tarihli 155 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme”, yayınlandığı tarih itibariyle çalışanların sağlık ve güvenliğini koruma amacına sahip en önemli sözleşmedir.
- * Ancak teknolojide yaşanan değişimler, ortaya çıkan daha zor ortamlar nedeniyle, 155 sayılı Sözleşme’nin yeni bir uygulama rehberine ihtiyacı vardı.
- * Bu nedenle ILO, küresel strateji altyapısını kullanarak 2006 yılında “İş Sağlığı ve Güvenliği Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi”ni kabul etti
- * Sözleşme 20 Şubat 2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ülkemizde ise 29.05.2013 tarih ve 28661 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6485 sayılı Kanunla Sözleşmeye katılmamız uygun bulunmuştur.

- * **Sözleşme**, 155 ve 161 sayılı Sözleşmelerde olduğu gibi öncelikle üye ülkelerden ulusal politika oluşturmalarını, ulusal İSG sistemi oluşturmalarını ve ulusal bazda İSG projelerini uygulamalarını talep etmektedir.
- * Ulusal sistemin içeriğinde; İSG ile ilgili ulusal yasa ile yönetmelik altyapısı, **“Teftiş Sistemi”** ile yasa ve yönetmeliklere uyumun sağlanması ve **İSG ile ilgili bir devlet otoritesi öngörülmüştür.**
- * Ulusal İSG politikası her düzeydeki çalışanların sağlıklı ve güvenli bir işyerinde çalışmalarını teşvik edecektir. Ulusal İSG projeleri, ulusal İSG mevzuatını dikkate alarak iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme hedefinde olacak ve projelerde kesin belirteçler kullanılarak projenin başarısı ölçülecektir.

- * 187 sayılı Sözleşme öncesinde de üye devletler, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyici politikalar izlemiştir.
- * **Ancak ILO, birçok üye devlet de uygulanan bu politika ve stratejilerin bölünmüş olduğunu gözlemledi. Bu bölünme uygulama aşamasında çeşitli sorunlara yol açmakta ve çalışma alanlarında istenen dönüşümün yapılmasına olanak tanımamaktaydı.**
- * Bu nedenle, Sözleşmenin kabulü ile **iş sağlığı ve güvenliğinin, üye devletlerde en önemli gündem maddelerinden biri haline gelmesi sağlanmıştır. Bunun bir sonucu olarak da, İSG kültürünün ülkeler düzeyinde geliştirilmesi ve sürdürülebilirliği sağlanabilecektir**

ILO Meslek Hastalıkları Listesi

- * Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1925 yılında Meslek Hastalıkları Sözleşmesi No.18'de üç meslek hastalığından oluşan ilk “ILO Meslek Hastalıkları Listesi”ni yayımlamıştır.
- * Yıllar içinde meslek hastalığı listelerini sürekli güncelleyen ILO 2002 yılında 70 adet meslek hastalığı içeren 194 sayılı Meslek Hastalıkları Listesi Tavsiye Kararını yayımlamıştır. Bu liste 76 devlette uygulanan sınıflandırmalar dikkate alınarak oluşturulmuştur.
- * Meslek Hastalıkları Listesi Tavsiye Kararı, 2002 (No. 194), ulusal meslek hastalıkları listelerinin, mümkün olduğu ölçüde, bunlara ekli meslek hastalıkları listesinde yer alan hastalıkları içermesini zorunlu kılmıştır

ILO meslek hastalıkları listesi oluşturulurken bir takım genel ölçütlerin dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir.

- * **1.** Hastalık ile etken veya iş sürecine maruziyet arasında nedensel bir ilişki olmalıdır.
- * **2.** Belirli mesleklerin ve/veya çalışma ortamı ile bağlantılı olarak meydana gelmelidir.
- * **3.** Genel topluma göre işçilerde hastalığın görülme sıklığı daha fazla olmalıdır.
- * **4.** Hastalığın ortaya çıkışı ile nedene maruziyet arasında açıkça tanımlanmış bir bilimsel kanıt olmalıdır.
- * **ILO'nun meslek hastalıkları listesi hem etkenlerin neden olduğu hem de etkilenen organlarda görülen hastalıkların sınıflandırmaya katılmasına ek olarak mesleksel kanserleri de dikkate almaktadır.**

* **ILO Meslek Hastalıkları Listesi** üye ülkelerin meslek hastalıkları politikası geliştirme ile ilgili en önemli dokümandır ve bu listede **Meslek hastalıkları üç kategoride toplanmıştır:**

- * 1. Risk etmenleri ile meydana gelen meslek hastalıkları (fiziksel, kimyasal ve biyolojik),
- * 2. Hedef organ ve sistemlerin meslek hastalıkları (solunum, deri, kas ve iskelet),
- * 3. Mesleki kanserler.

ILO MESLEK HASTALIKLARI LİSTESİ

•*I-Etkenlerin Neden Olduğu Meslek Hastalıkları*

- Kimyasal etmenlerin neden olduğu meslek hastalıkları
- Fiziksel etmenlerin neden olduğu meslek hastalıkları
- Biyolojik etmenlerin neden olduğu meslek hastalıkları
- Psiko-sosyal kaynaklı meslek hastalıkları

•*II-Hedef Organlarda Görülen Meslek Hastalıkları*

- Solunum sisteminin meslek hastalıkları
- Mesleki deri hastalıkları
- Mesleki kas-iskelet sistemi hastalıkları

•*III-Mesleki kanserler*

•*IV-Diğer meslek hastalıkları*

- * ILO'nun öncülük ettiği mevcut literatürde iş ve hastalık ilişkisi için üç farklı düzlem tanımlanmıştır:
- * 1. Meslek Hastalıkları
- * 2. İşle İlgili Hastalıklar,
- * 3. Çalışanları Etkileyen Hastalıklar

Meslek Hastalıkları Listesi

* **1. Meslek Hastalıkları**, genellikle tek bir etkenle oluşan, özgün ve kuvvetli bir mesleki ilişkinin ortaya konması ile tanısı konan hastalıklardır.

* **2. İşle İlgili Hastalıklar**, pek çok etkenin bir arada görüldüğü, çalışma ortamının rol oynayabildiği, birlikte farklı risklerin de yer aldığı, karmaşık etyolojiye sahip hastalıklardır. Dünya Sağlık Örgütü'nün işle ilgili hastalık tanımı ise "**Yalnızca bilinen ve kabul edilen meslek hastalıkları değil, hastalığın oluşmasında ve gelişmesinde çalışma ortamı ve çalışma şeklinin, diğer sebepler arasında önemli bir faktör olduğu hastalıklardır.**"

* **3. Çalışanları Etkileyen Hastalıklar**, işle ilgili bir ilinti olmamasına karşın mesleki zararlı etkenlerle ortaya çıkışı artan hastalıklardır.

Uluslararası meslek hastalıkları listesine bir hastalığın eklenmesi için tanımlayıcı kriterler şunlardır:

- * 1. Maruz kalma ve etkilenim ilişkisinin güçlü ve bilimsel olarak ispatlanmış olması,
- * 2. Hastalığın belli işlerde veya çalışma alanlarında ortaya çıkması,
- * 3. Maruz kalan işçi sayısı ile riskin şiddeti arasındaki ilişkinin kuvvetli olması,
- * 4. Hastalığın birçok ülkenin ulusal meslek hastalığı listesinde yer alması.

Yukarıda sayılan kriterler ışığında bir Meslek Hastalıkları Listesi'nin güncellenmesi için sürekliliği sağlanmış bir bilimsel üretim gereklidir.

- * ILO Yönetim Kurulu, 307. Oturumu ile **25 Mart 2010'da yeni bir meslek hastalıkları listesini onayladı.**
- * Bu yeni liste, 2002'de kabul edilen 194 sayılı Tavsiye Kararı ekinde yer alan listenin yerine geçmiştir.
- * Yeni liste, **kimyasal, fiziksel ve biyolojik ajanların neden olduğu hastalıklardan solunum ve cilt hastalıklarına, kas-iskelet sistemi hastalıklarına ve meslek kanserine** kadar birçok uluslararası alanda tanınan meslek hastalığını içermektedir.
- * **Zihinsel ve davranışsal bozukluklar ilk kez özellikle ILO listesine dahil edilmiştir.** Bu listede ayrıca yukarıda belirtilen hastalıklarla ilgili tüm bölümlerde açık öğeler bulunur. Açık kalemler, iş faaliyetlerinden kaynaklanan risk faktörlerine maruz kalma ile işçi tarafından tanımlanan rahatsızlıklar arasında bir bağlantı kurulursa listede belirtilmeyen meslek hastalıklarının tanınmasına izin verir.

- * Bu yeni meslek hastalıkları listesi, günümüz dünyasında meslek hastalıklarının tanımlanmasında ve tanınmasında en son gelişmeleri yansıtmaktadır.
- * Önleme ve korumanın nerede yapılması gerektiğini açıkça belirtir.
- * İşten kaynaklanan uluslararası kabul gören hastalıklar hakkındaki dünya çapında en son fikir birliğini temsil eder.
- * Bu liste, ulusal meslek hastalık listelerinin oluşturulması, **gözden geçirilmesi için bir model teşkil edebilir.** Dünyanın çalışan nüfusu ve aileleri bu yeni listeden faydalanacaktır.

Alma Ata ve Temel İş Sağlığı Hizmeti

- * 1978 WHO Alma-Ata Bildirisi'nde öne çıkan “**Herkes için Sağlık**” kavramı ve “**Temel Sağlık Hizmetleri**” (TSH) yaklaşımı ve daha sonrasında gündeme gelen “**Küresel İŞS stratejisi**” ILO'nun politikaları ile paralellik gösterir.
- * **Bu politikaların temelini, toplumun tümüne, eşitlikçi bir bakış ile, öncelikli sağlık sorunlarına yönelik sağlık hizmetlerinin sunumu oluşturmaktadır.**
- * **WHO'ne göre bu hedefe ulaşmak için planlanacak birinci basamak hizmetin, insanların yaşadıkları ve çalıştıkları en yakın yerde sunulması gerekmektedir**
- * **Temel Sağlık Hizmetleri (TSH) kavramı, Alma Ata Deklarasyonunun 4. maddesinde tanımlanmaktadır: “ Temel sağlık hizmetleri; uygulamalı, bilimsel olarak geçerli ve toplum tarafından kabul edilebilir yöntemlere dayanan temel sağlık hizmetlerinden meydana gelmektedir. ”**

TSH kapsamında sunulan İŞH, “Temel İş Sağlığı Hizmeti” (TİSH) olarak tanımlanmaktadır.

- * TİSH, Alma Ata ilkelerinin iş sağlığı alanındaki uygulamasıdır ve WHO Herkes için İş Sağlığı Küresel Stratejisi doğrultusunda iş sağlığı hizmetlerini alamayan çalışanların bu hizmetlere ulaşmasını sağlama çabasıdır. Aynı zamanda, iş sağlığı hizmetlerinin 161 ve 155 sayılı ILO Sözleşmelerinin gerektirdiği düzeyde gelişmesini sağlayacak yoldur..
- * TİSH kavramı, 2003 yılında ILO/WHO İş Sağlığı Ortak Komitesi ile işbirliği içinde WHO/ILO/ICOH (*International Commission on Occupational Health*) tarafından da benimsenmiştir.
- * **Bu kavramın ortaya çıkmasında başta geri kalmış ve geliştirmekte olan ülkeler olmak üzere İŞS hizmetlerinin tüm çalışanlara ulaşmasında sorunlar yaşandığının bilinmesi yatmaktadır.**
- * **TİSH öncelikli olarak tarım, kayıt dışı, küçük sanayi, kendi hesabına çalışanlar gibi İŞS hizmetlerinin sorun olduğu toplum kesimine ulaşmayı hedefler.**

TİSH sisteminin temelini aşağıdaki ilkeler oluşturur.

- 1-İŞS hizmetleri tüm çalışanları kapsamaması
- 2-Tüm çalışanların bu hizmetlere ulaşmasında gereksinimlere göre hakkaniyetin gözetilmesi
- 3-Hizmet sunumunun etkili ve maliyet-etkin olması
- 4-Çalışanlar tarafından kabul edilmesi ve katılım sağlanması
- 5-Kamu tarafından garanti altına alınması
- 6-Çalışma yaşamı ile ilgili sosyal politikaların entegre bir parçası olması.

Dikkatiniz için teşekkürler...



- * **Kaynaklar:**
- * **ORHAN S. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Uluslararası Aktörleri- SABİS** content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/.../4 iş_sağlığı_ve_güvenliğinin_uluslararası_aktörleri Erişim Tarihi : 15.03.2019
- * DSÖ İşçi Sağlığı Üzerine Küresel Eylem Planı (2008-2017) Kurum Dışı Müzakere İçin Taslak Cenevre Ağustos 2006. Erişim Tarihi: 15.03.2019
- * Koçak, O. ve Koray, N. İş sağlığı ve güvenliği konusunda Avrupa Birliği uygulamaları ve Türkiye'ye yansımaları. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 1779-1811. 2018. DOI: 10.26466/opus.376554.
- * İşler M.C. **Uluslararası Kaynaklar Ve 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 2 / Sayı: 2 / Mayıs-Ağustos 2014 / Sayfa: 53-65**
- * Baloğlu, C. (2013). Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği. Beta Basım Yayım, 1. Baskı İstanbul, 2013.
- * [Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri \(ILO-Ankara\)](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by.../index.htm)
- * <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by.../index.htm>. Erişim Tarihi: 15.03.2019