

**AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE
VE TÜRKİYE'DE
İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
EĞİTİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ
Doktora Tezi**

Berrin GÖKÇEK YILMAZ

Eskişehir, 2016

**AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE
İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
EĞİTİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ**

Berrin GÖKÇEK YILMAZ

DOKTORA TEZİ

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA**

**Eskişehir
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Aralık, 2016**

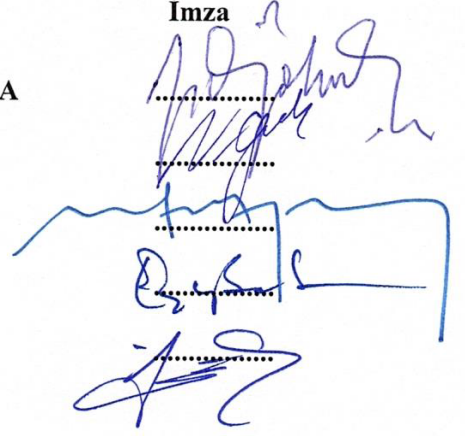
Bu Tez çalışması BAP Komisyonunca kabul edilen 1406S330 no.lu proje kapsamında desteklenmiştir.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Berrin GÖKÇEK YILMAZ'ın "Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye'de İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yükümlülüğü" başlıklı tezi 13 Aralık 2016 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, **Doktora** tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Nuray GÖKÇEK KARACA
Üye : Prof.Dr.H.Nüvit GEREK
Üye : Prof.Dr.Ufuk AYDIN
Üye : Prof.Dr.Eyüp BEDİR
Üye : Prof.Dr.İlknur KILKIŞ

İmza




Prof.Dr.Kemal YILDIRIM
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE’DE İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Berrin GÖKÇEK YILMAZ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aralık, 2016

Danışman: Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA

Her geçen gün gelişen ve değişen ileri teknolojik gelişmeler bağlamında çalışma yaşamında karşılaşılan yeni riskler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ileri düzeyde önlemler almayı gerektirmekte ve bu önlemler içerisinde işverene getirilen yükümlülükler önemli bir yer tutmaktadır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği sağlama borcu kapsamında eğitim verme yükümlülüğü ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların çözümünde öncelikli bir yere sahiptir.

Türkiye ölümlü iş kazalarında Avrupa’da ilk sırada yer almaktadır. Ölümcül iş kazalarının bu denli yüksek olmasının nedenleri arasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli derecede bilgi sahibi olunmaması, çevresel etkenler ve kazaları önleyici tedbirlere gerekli önemin verilmemesi gibi faktörler yer almaktadır. Yapılan araştırmalar eğitim eksikliğinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının gerçekleşmesinde büyük öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları değerlendirildiğinde, ölümlü iş kazası oranlarının çok düşük olduğu Avrupa ülkelerine göre oldukça geride kaldığı görülmektedir.

Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği eğitimi uygulamalarının iyileştirilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, öncelikle iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik mevzuat AB Direktifleri çerçevesinde ayrıntılı bir şekilde AB ülkeleri ile karşılaştırmalı olarak ele alınıp incelenmektedir. Ardından Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının Avrupa Birliği Direktiflerine uyum düzeyi değerlendirilmekte ve yaşanan sorunlar tespit edilerek bu sorunların çözümüne yönelik iyileştirme önerileri sunulmaktadır.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı ve güvenliği, Eğitim yükümlülükleri, Çalışan eğitimleri.

ABSTRACT

EMPLOYER'S OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY TRAINING OBLIGATIONS IN EUROPEAN UNION COUNTRIES AND TURKEY

Berrin GÖKÇEK YILMAZ

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, December, 2016

Supervisor: Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA

Changing and developing advanced technological developments every day in the context of new risks encountered at work require advanced measures about occupational health and safety and the obligations of the employer have an important place in these measures. The employer's training obligations under the debt of providing health and safety has a priority in solving problems related to occupational health and safety.

Turkey has the first place in Europe in the fatal work accidents. Having no enough knowledge about occupational health and safety, environmental factors and giving no importance to the preventive measures of the accidents are between the reasons of the high fatal work accidents. The investigations reveal that the lack of training has the great significance in the work accident and formation occupational diseases. When occupational health and safety applications are evaluated in Turkey, fatal work accident rates are seen far behind according to European countries.

In this work, which has a purpose of improving the occupational health and safety training applications, the health and safety training legislation within the framework of EU Directives are analyzed in detail comparatively with EU countries. Then the occupational health and safety legislation level of compliance in Turkey is evaluated with the EU Directives and offered suggestions for improvements to the solution of identified problems.

Keywords: Occupational health and safety, Training obligations, Employee training.

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye’de işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüğü ayrıntılı bir şekilde araştırılarak, Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi’ne uyum düzeyi değerlendirilmekte ve Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan sorunlar tespit edilerek bu sorunların çözümlüne yönelik iyileştirme önerileri sunulmaktadır.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde değerli bilgi ve deneyimleri ile yol gösteren, yapıcı yaklaşımları ile yardımlarını esirgemeyen başta tez danışmanım Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA olmak üzere değerleri hocalarım Prof. Dr. Ufuk AYDIN ve Prof. Dr. Nüvit GEREK’e yönlendirmeleri ve destekleri için teşekkür ederim.

Ayrıca çalışmam boyunca her zaman yanımda olan eşim Av. Barbaros YILMAZ’a ve sevgili aileme desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Berrin GÖKÇEK YILMAZ

13/12/2016

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.



Berrin GÖKÇEK YILMAZ

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BAŞLIK SAYFASI.....	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar VE ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xxiii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xxiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNE İLİŞKİN GENEL BİLGİLER	
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Kavramı, Amacı ve Önemi	4
1.1.1. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi kavramı.....	4
1.1.2. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı.....	6
1.1.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin önemi.....	7
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yükümlülüğüne İlişkin	
Uluslararası Düzenlemeler.....	10
1.2.1. Birleşmiş Milletler düzenlemeleri.....	10
1.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü düzenlemeleri.....	11
1.2.2.1. Bildirgeler.....	11
1.2.2.2. Sözleşmeler.....	12
1.2.2.2.1. Genel nitelikli sözleşmeler.....	12
1.2.2.2.1.1. 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma	
Ortamına İlişkin Sözleşme.....	12
1.2.2.2.1.2. 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme...13	

1.2.2.2.1.3. 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme	
Çerçeve Sözleşmesi.....	13
1.2.2.2.2. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili diğer sözleşmeler..	14
1.2.2.2.2.1. 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi.....	14
1.2.2.2.2.2. 127 Sayılı Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami	
Ağırlığı Hakkında Sözleşme.....	14
1.2.2.2.2.3. 134 Sayılı İş Kazalarının Önlenmesine Gemi	
Adamları) İlişkin Sözleşme.....	15
1.2.2.2.2.4. 138 Sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa	
İlişkin Sözleşme.....	15
1.2.2.2.2.5. 139 Sayılı Karsinojen Maddelerin ve Ajanların	
Neden Olduğu Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi ve	
Kontrolüne İlişkin Sözleşme.....	16
1.2.2.2.2.6. 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesinde	
Mesleki Eğitim ve Mesleki Rehberliğe İlişkin	
Sözleşme.....	16
1.2.2.2.2.7. 148 Sayılı Çalışanların Hava Kirliliği, Gürültü ve	
Titreşime Bağlı Çalışma Ortamı Tehlikelerine	
Karşı Korunmasına İlişkin Sözleşme.....	16
1.2.2.2.2.8. 152 Sayılı Liman İşletmelerinde Sağlık ve	
Güvenliğe İlişkin Sözleşme.....	17
1.2.2.2.2.9. 162 Sayılı Asbest Kullanımında Güvenliğe İlişkin	
Sözleşme.....	17
1.2.2.2.2.10. 167 Sayılı İnşaatlarda İş Sağlığı ve Güvenliğine	
İlişkin Sözleşme.....	18
1.2.2.2.2.11. 170 Sayılı İşyerlerinde Kimyasalların	
Kullanılmasında Güvenliğe İlişkin Sözleşme.....	18
1.2.2.2.2.12. 176 Sayılı Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve	
Güvenliğine İlişkin Sözleşme.....	18

1.2.2.2.13. 184 Sayılı Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sözleşme.....	19
1.2.3. Avrupa Konseyi düzenlemeleri.....	19
1.2.4. AB düzenlemeleri.....	21
1.2.4.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı.....	21
1.2.4.2. AB direktifleri.....	22
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yükümlülüğüne İlişkin Ulusal Düzenlemeler.....	23
1.3.1. Anayasa.....	23
1.3.2. Kanunlar.....	23
1.3.2.1. Türk Borçlar Kanunu.....	23
1.3.2.2. Umumi Hıfzısıhha Kanunu.....	24
1.3.2.3. İş Kanunu.....	25
1.3.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	25
1.3.3. Tüzükler.....	27
1.3.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü.....	27
1.3.3.2. Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük.....	28
1.3.3.3. Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük.....	28
1.3.4. Yönetmelikler.....	29

İKİNCİ BÖLÜM

2. AB DİREKTİFLERİ, STRATEJİLERİ VE AB ÜLKELERİNDE İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ...32	
2.1. AB Direktifleri ve Stratejileri.....	32
2.1.1. 89/391/EEC Sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey	

Direktifi (Çerçeve Direktif).....	32
2.1.1.1. Çerçeve Direktifin genel esasları.....	32
2.1.1.1.1. Amaç ve ilkeleri.....	32
2.1.1.1.2. Kapsamı.....	33
2.1.1.1.3. İşverene getirdiği yükümlülükler.....	33
2.1.1.2. Çerçeve Direktifin iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin esasları.....	35
2.1.1.2.1. Çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesi konusundaki işveren yükümlülükleri.....	35
2.1.1.2.2. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusunda çalışanların yükümlülükleri.....	36
2.1.2. Çerçeve Direktif kapsamındaki belirli riskler ve konulara özel direktifler.....	37
2.1.2.1. 89/654/EEC Sayılı İşyerlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarının Sağlanmasına İlişkin Konsey Direktifi.....	37
2.1.2.2. 89/656/EEC Sayılı Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Çalışanlar Tarafından Kullanılması İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereklere Hakkında Konsey Direktifi.....	38
2.1.2.3. 90/269/EEC Sayılı Çalışanların Özellikle Sırt İncinmelerine Neden Olabilecek El İle Yükleme ve Boşaltma İşlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarının Sağlanması Hakkında Konsey Direktifi.....	39
2.1.2.4. 90/270/EEC Sayılı Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere İlişkin Konsey Direktifi.....	39
2.1.2.5. 92/57/EEC Sayılı Geçici veya Hareketli İnşaat Sitelerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere İlişkin Konsey Direktifi.....	40
2.1.2.6. 92/58/EEC Sayılı İşyerinde Sağlık ve Güvenlik İşaretleri İçin Asgari Koşullara İlişkin Konsey Direktifi.....	40

2.1.2.7.	92/91/EEC Sayılı Sondaj Yoluyla Maden Çıkaran İşyerlerinde Çalışanların Sağlığının Korunması ve İş Güvenliğinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Şartlar Hakkındaki Konsey Direktifi.....	41
2.1.2.8.	92/104/EEC Sayılı Yer Üstü ve Yer Altı Maden İşyerlerinde Çalışanların Sağlığının Korunması ve İş Güvenliğinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Şartlar Hakkındaki Konsey Direktifi.....	42
2.1.2.9.	93/103/EC Sayılı Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere İlişkin Konsey Direktifi.....	42
2.1.2.10.	98/24/EC Sayılı Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin İşyerindeki Kimyasal Etkenlerin Risklerinden Korunmasına İlişkin Konsey Direktifi.....	43
2.1.2.11.	99/92/EC Sayılı Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin Patlayıcı Ortam Risklerinden Korunmasına İlişkin Konsey Direktifi.....	44
2.1.2.12.	2000/54/EC Sayılı Çalışanların Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinden Korunmasına İlişkin Konsey Direktifi.....	44
2.1.2.13.	2002/44/EC Sayılı Çalışanların Titreşimden Kaynaklanan Risklere Karşı Asgari Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerine İlişkin Konsey Direktifi.....	45
2.1.2.14.	2003/10/EC Sayılı Çalışanların Gürültüden Kaynaklanan Risklere Karşı Asgari Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerine İlişkin Konsey Direktifi.....	46
2.1.2.15.	2004/37/EC Sayılı İşyerindeki Kanserojen ve Mutajen Maddelerin Maruziyetinden Kaynaklanan Risklere Karşı Çalışanların Korunmasına İlişkin Konsey Direktifi.....	47

2.1.2.16. 2006/25/EC Sayılı Çalışanların Yapay Optik Radyasyondan Kaynaklanan Risklere Maruziyetine İlişkin Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere Hakkında Konsey Direktifi.....	48
2.1.2.17. 2009/104/EC Sayılı Çalışanlar Tarafından Kullanılan İş Ekipmanlarının Asgari Sağlık ve Güvenlik Şartlarına İlişkin Konsey Direktifi.....	48
2.1.2.18. 2013/35/EU Sayılı Çalışanların Elektromanyetik Alana Maruziyetine İlişkin Minimum Sağlık ve Güvenlik Gereklere Hakkında Konsey Direktifi.....	49
2.1.3. AB'nin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik stratejileri.....	50
2.1.3.1. AB'nin 2002-2006 dönemi stratejisi.....	50
2.1.3.2. AB'nin 2007-2012 dönemi stratejisi.....	50
2.1.3.3. AB'nin 2013-2020 dönemi stratejisi.....	51
2.2. AB Ülkelerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yükümlülüğü...53	
2.2.1. Almanya.....	53
2.2.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler.....	53
2.2.1.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler.....	53
2.2.1.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar.....	55
2.2.1.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri.....	55
2.2.1.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler.....	56
2.2.1.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri.....	57
2.2.1.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri.....	57
2.2.1.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri.....	58
2.2.1.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri.....	58
2.2.1.2.3.1. Biyolojik ajanlarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	58

2.2.1.2.3.2. Gürültülü ve titreşimli ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	59
2.2.1.2.3.3. İş ekipmanlarının kullanımında işverenin eğitim yükümlülükleri.....	60
2.2.1.2.3.4. Madencilik faaliyetlerinde işverenin eğitim yükümlülükleri.....	60
2.2.1.2.3.5. Şantiye çalışmalarında işverenin eğitim yükümlülükleri.....	61
2.2.1.2.3.6. Yapay optik radyasyonla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	61
2.2.1.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu.....	61
2.2.2. Bulgaristan.....	63
2.2.2.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler.....	63
2.2.2.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler.....	63
2.2.2.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar.....	64
2.2.2.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri.....	64
2.2.2.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler.....	65
2.2.2.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri.....	66
2.2.2.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri.....	66
2.2.2.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri.....	69
2.2.2.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri.....	69
2.2.2.2.3.1. Asbestle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	69
2.2.2.2.3.2. Kanserojen maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri	70
2.2.2.2.3.3. Kimyasal maddelerle çalışmalarda işverenin	

eğitim yükümlülükleri.....	70
2.2.2.2.3.4. Patlayıcı ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	71
2.2.2.2.3.5. Kamyon ve forkliftle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	71
2.2.2.2.3.6. Yüklerin elle taşınmasında işverenin eğitim yükümlülükleri.....	71
2.2.2.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu.....	72
2.2.3. Estonya.....	73
2.2.3.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler.....	73
2.2.3.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler.....	73
2.2.3.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar.....	74
2.2.3.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri.....	75
2.2.3.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler.....	75
2.2.3.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri.....	76
2.2.3.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri.....	76
2.2.3.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri.....	78
2.2.3.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri.....	80
2.2.3.2.3.1. Biyolojik risk faktörleri olan çalışma ortamlarında işverenin eğitim yükümlülükleri.....	80
2.2.3.2.3.2. Kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	80
2.2.3.2.3.3. Tehlikeli kimyasallarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	81
2.2.3.2.3.4. İş ekipmanları kullanımında işverenin eğitim yükümlülükleri.....	81

2.2.3.2.3.5. Elle yapılan taşıma işlerinde işverenin eğitim yükümlülükleri.....	82
2.2.3.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu.....	82
2.2.4. Finlandiya.....	84
2.2.4.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler.....	84
2.2.4.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler.....	84
2.2.4.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar.....	85
2.2.4.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri.....	86
2.2.4.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler.....	86
2.2.4.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri.....	87
2.2.4.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri.....	88
2.2.4.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri.....	88
2.2.4.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri.....	89
2.2.4.2.3.1. İş ekipmanları kullanımında işverenin eğitim yükümlülükleri.....	89
2.2.4.2.3.2. Asbestle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	89
2.2.4.2.3.3. İnşaat alanlarında işverenin eğitim yükümlülükleri.....	90
2.2.4.2.3.4. Gürültülü ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	90
2.2.4.2.3.5. Tehlikeli kimyasallarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	91
2.2.4.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu.....	91
2.2.5. Fransa.....	93
2.2.5.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler.....	93

2.2.5.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler.....	93
2.2.5.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar.....	94
2.2.5.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri.....	95
2.2.5.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler.....	95
2.2.5.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri.....	96
2.2.5.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri.....	96
2.2.5.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri.....	97
2.2.5.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri.....	98
2.2.5.2.3.1. Asansör veya benzeri ekipmanlarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	98
2.2.5.2.3.2. Asbestle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	98
2.2.5.2.3.3. Patlayıcı ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	99
2.2.5.2.3.4. Maden ve taş ocaklarındaki bazı risklerde işverenin eğitim yükümlülükleri.....	99
2.2.5.2.3.5. Yapay optik radyasyon risklerine karşı işverenin eğitim yükümlülükleri.....	99
2.2.5.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu.....	100
2.2.6. İngiltere.....	101
2.2.6.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler.....	101
2.2.6.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler.....	101
2.2.6.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar.....	103
2.2.6.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri.....	103

2.2.6.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler.....	104
2.2.6.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri.....	105
2.2.6.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri.....	105
2.2.6.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri.....	106
2.2.6.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri.....	106
2.2.6.2.3.1. Asbestle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	106
2.2.6.2.3.2. Biyolojik etkenlerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	107
2.2.6.2.3.3. Ekranlı araçlarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	108
2.2.6.2.3.4. Yapay optik radyasyon riskine karşı işverenin eğitim yükümlülükleri.....	108
2.2.6.2.3.5. Gürültülü ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	109
2.2.6.2.3.6. İş ekipmanlarının kullanımında işverenin eğitim yükümlülükleri.....	109
2.2.6.2.3.7. Kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	110
2.2.6.2.3.8. Kimyasal maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	110
2.2.6.2.3.9. Titreşimli ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	111
2.2.6.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu.....	111
2.2.7. İspanya.....	112
2.2.7.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler.....	112
2.2.7.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler.....	113
2.2.7.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili	

kurumlar.....	114
2.2.7.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri.....	114
2.2.7.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler.....	115
2.2.7.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri.....	117
2.2.7.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri.....	117
2.2.7.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri.....	117
2.2.7.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri.....	118
2.2.7.2.3.1. Asbestle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	118
2.2.7.2.3.2. İşyerinde biyolojik ajanlarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	119
2.2.7.2.3.3. İşyerinde gürültülü ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	119
2.2.7.2.3.4. İnşaat faaliyetlerinde işverenin eğitim yükümlülükleri.....	120
2.2.7.2.3.5. İşyerinde kimyasallarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	120
2.2.7.2.3.6. İşyerinde titreşimli ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	121
2.2.7.2.3.7. İşyerinde yapay optik radyasyon risklerine karşı işverenin eğitim yükümlülükleri.....	121
2.2.7.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu.....	122
2.2.8. İtalya.....	123
2.2.8.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler.....	123
2.2.8.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler.....	123
2.2.8.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar.....	125

2.2.8.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri.....	125
2.2.8.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler.....	127
2.2.8.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri.....	127
2.2.8.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri.....	127
2.2.8.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri.....	129
2.2.8.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri.....	130
2.2.8.2.3.1. Asbestle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	130
2.2.8.2.3.2. İş ekipmanlarının kullanımında işverenin eğitim yükümlülükleri.....	131
2.2.8.2.3.3. Tehlikeli kimyasallarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	131
2.2.8.2.3.4. Titreşimli ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	131
2.2.8.2.3.5. Kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	132
2.2.8.2.3.6. Biyolojik maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	132
2.2.8.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu.....	133
2.2.9. Romanya.....	134
2.2.9.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler.....	134
2.2.9.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler.....	134
2.2.9.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar.....	136
2.2.9.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri.....	136
2.2.9.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler.....	137

2.2.9.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri.....	138
2.2.9.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri.....	138
2.2.9.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri.....	140
2.2.9.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri.....	140
2.2.9.2.3.1. Asbestle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	140
2.2.9.2.3.2. Biyolojik ajanlarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	141
2.2.9.2.3.3. Gürültülü ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	141
2.2.9.2.3.4. Kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	142
2.2.9.2.3.5. Kimyasal maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	142
2.2.9.2.3.6. Titreşimli ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri.....	143
2.2.9.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu.....	144

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE’DE İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE AB ÜLKELERİ İLE KARŞILAŞTIRMASI.....	146
3.1. Türkiye’de İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yükümlülüğü.....	146
3.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler.....	146
3.1.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler.....	146
3.1.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar.....	147
3.1.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri.....	149
3.1.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler.....	149

3.1.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri.....	150
3.1.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülüğü.....	151
3.1.2.1.1. Eğitim yükümlülüğünde işyeri organizasyonu.....	152
3.1.2.1.2. Eğitimlerin planlanması ve uygulanması.....	154
3.1.2.1.3. Eğitim verme yetkisi bulunan kişi ve kuruluşlar.....	155
3.1.2.1.4. Eğitim konuları.....	155
3.1.2.1.5. Eğitim süreleri ve periyotları.....	157
3.1.2.1.6. İş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüğüne ilişkin yaptırımlar.....	157
3.1.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri.....	158
3.1.2.2.1. Özel politika gerektiren çalışanlar.....	158
3.1.2.2.2. Özel görevi bulunan çalışanlar.....	159
3.1.2.2.3. Geçici iş ilişkisi ile çalışanlar.....	160
3.1.2.2.4. Alt işveren çalışanları.....	161
3.1.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri.....	162
3.1.2.3.1. Çalışmanın niteliği bakımından işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri.....	162
3.1.2.3.1.1. Balıkçı gemilerinde yapılan çalışmalar.....	162
3.1.2.3.1.2. Yapı alanlarında yapılan çalışmalar.....	163
3.1.2.3.1.3. Maden işyerlerinde yapılan çalışmalar.....	164
3.1.2.3.1.4. Asbestle yapılan çalışmalar.....	165
3.1.2.3.1.5. Ekranlı araçlarla yapılan çalışmalar.....	166
3.1.2.3.1.6. Elle taşıma işleriyle yapılan çalışmalar.....	166
3.1.2.3.1.7. Kimyasal maddelerle yapılan çalışmalar.....	167
3.1.2.3.1.8. Biyolojik etkenlerle yapılan çalışmalar.....	168
3.1.2.3.1.9. İş ekipmanlarıyla yapılan çalışmalar.....	168
3.1.2.3.1.10. Kanserojen veya mutajen maddelerle yapılan çalışmalar.....	169

3.1.2.3.2. Çalışma ortamı bakımından işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri.....	169
3.1.2.3.2.1. Tozlu ortamlarda yapılan çalışmalar.....	169
3.1.2.3.2.2. Gürültülü ortamlarda yapılan çalışmalar.....	170
3.1.2.3.2.3. Patlayıcı ortamlarda yapılan çalışmalar.....	171
3.1.2.3.2.4. Titreşimli ortamlarda yapılan çalışmalar.....	171
3.1.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu.....	172
3.2. AB Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırması.....	180
3.2.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler bakımından...	180
3.2.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar bakımından.....	184
3.2.3. İş kazası istatistikleri ve stratejiler bakımından.....	186
3.2.4. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri bakımından.....	189
3.2.5. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu bakımından.....	192
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	198
KAYNAKÇA.....	213
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

TABLolar VE ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Tablo 3.1.	Farklı Kuruluşlar Tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerine İlişkin Yapılan Denetimlerin Karşılaştırması	177
Tablo 3.2.	AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Temel Yasal Düzenlemeler.....	181
Tablo 3.3.	Çerçeve Direktif, AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Temel Düzenlemelerin Uygulama Alanları.....	182
Tablo 3.4.	AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yükümlülüğü İle İlgili Kabul Edilen ILO Sözleşmeleri.....	183
Tablo 3.5.	AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yetkili Kurumlar.....	185
Tablo 3.6.	AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Kazası İstatistikleri (2013).....	187
Tablo 3.7.	AB, AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejik Hedefleri.....	188
Tablo 3.8.	AB, AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Eğitim Yükümlülüklerinin Karşılaştırması.....	190
Tablo 3.9.	AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Eğitimlerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Oranları (%).....	192
Tablo 3.10.	AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Kazaları ve Çalışan Eğitimleri Karşılaştırması.....	194
Tablo 3.11.	Çalışanların Cinsiyet ve Yaş Durumlarına Göre Eğitimlere Katılımları.....	195
Şekil 3.1.	Türk Milli Eğitim Sistemi Mevcut Şeması.....	178

KISALTMALAR DİZİNİ

a.g.k.	: Adı geçen kaynak
AB	: Avrupa Birliği
ABBergV	: Allgemeine Bundesbergverordnung (Federal Maden Yönetmeliği)
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ABTHŞ	: Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı
AÇSGÖHY	: Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
AGG	: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Eşit Muamele Yasası)
ARBSCHG	: Arbeitsschutzgesetz (Alman İş Sağliğı ve Güvenliği Yasası)
ASİG	: Arbeitssicherheitsgesetz (Alman İş Güvenliği Yasası)
AY	: Anayasa
BaustellV	: Baustellenverordnung (Şantiye Yönetmeliği)
BEMRÖHY	: Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik
BergMAusbV	: Verordnung über die Berufsausbildung zum Berg- und Maschinenmann und zur Berg- und Maschinenfrau (Madencilik Faaliyetlerinde Mesleki Eğitim Yönetmeliği)
BetrSichV	: Betriebssicherheitsverordnung (Sanayi Güvenliği Yönetmeliği)
BGYÇSGÖHY	: Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
BioStoffV	: Biological Agents Ordinance (Biyolojik Ajanlar Yönetmeliği)
BMLSP	: Bulgaria Ministry of Labor and Social Policy (Bulgaristan Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı)
BYKHY	: Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik

- CEDEFOP** : European Centre for the Development of Vocational Training (Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi)
- CSHSW** : Community Strategy on Health and Safety at Work (İşyerinde Sağlık ve Güvenlikle İlgili Topluluk Stratejisi)
- CT** : Code du travail (İş Kanunu)
- ÇASGEM** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
- ÇGİÇUEHY** : Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- ÇGİRKYD** : Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
- ÇİMESDB** : Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (Çalışma, İstihdam, Mesleki Eğitim ve Sosyal Diyalog Bakanlığı)
- ÇİSGEUEHY** : Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- ÇPOTKHY** : Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik
- ÇSGB** : T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- ÇSGBTGHK** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun
- ÇTİRKYD** : Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
- D.** : Décrets (Kanun Hükmünde Kararname)
- DL** : Decreto Legislativo (Yasama Kararı)
- EACŞGÖHY** : Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- EC** : European Commission (Avrupa Komisyonu)

EMSA	: Estonia Minister of Social Affairs (Estonya Sosyal İşler Bakanlığı)
ESAW	: European Statistics on Accidents at Work (Avrupa Birliği İşyeri Kazaları İstatistikleri)
ESKHİS	: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme
ETİY	: Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
EU-OSHA	: European Agency For Safety and Health (Avrupa Güvenlik ve Sağlık Ajansı)
EUROFOUND	: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı)
FMSAH	: Finland Ministry of Social Affairs and Health (Finlandiya Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı)
GBSİİSGHY	: Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
GD	: Government Decree (Hükümet Kararnamesi)
HEY	: Hijyen Eğitimi Yönetmeliği
HG	: Hotărâre de Guvern (Hükümet Kararı)
HSC	: Health and Safety Commission (Sağlık ve Güvenlik Komisyonu)
HSE	: Health and Safety Executive (Sağlık ve Güvenlik Yönetimi)
HSR	: The Health and Safety Regulations (Sağlık ve Güvenlik Yönetmelikleri)
HSWA	: Health and Safety at Work etc. Act (İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu)
HSWL	: Health and Safety at Work Law (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu)
ILO	: International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
INSHT	: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü)

İADHY	: İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
İEKSGŞY	: İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
İGUGYSEHY	: İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İHDSPGYSEHY	: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İHEB	: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
İK	: İş Kanunu
İMTİSİGT	: Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük
İSG	: İş sağlığı ve güvenliği
İSGB	: İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGİP	: İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Projesi
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGKHY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı
İSGÜMGYSHY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik
İSİGT	: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İY	: İlk Yardım Yönetmeliği
KK	: Kabahatler Kanunu

- KMÇSGÖHY** : Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- KMMÇSGÖHY**: Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- KOBİ** : Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
- LärmVibrationsArbSchV**: Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung
- LSSM** : Legea securitatii si sanatatii in munca (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu)
- MEB** : Milli Eğitim Bakanlığı
- MHSWR** : The Management of Health and Safety at Work Regulations (İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Yönetmelikleri)
- MİİSGY** : Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- OHSA** : Occupational Health and Safety Act (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu)
- Ord.** : Ordinance (Yönetmelik)
- ORPA** : Occupational Risks Prevention Act (Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu)
- OSGB** : Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
- OSHA** : Occupational Safety and Health Act (İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu)
- OStrV** : Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung (Yapay Optik Radyasyon Yönetmeliği)
- PPZMT** : Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük
- RD** : Real Decreto (Kraliyet Kararnamesi)
- Reg.** : Regulation (Yönetmelik)

SGK	: T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMY	: Tozla Mücadele Yönetmeliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TzBfG	: Teilzeit- und Befristungsgesetz (Kısmi Zamanlı ve Geçici İşlerde Çalışma Yönetmeliği)
UHK	: Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
YİİSGY	: Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

GİRİŞ

Dünya’da olduğu gibi Türkiye’de de her yıl iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda binlerce insanın ölmesi, sakat kalması, sağlığını yitirmesi ve iş göremez hale gelmesi çözüme kavuşturulması gereken önemli sorun alanlarından biridir. ILO istatistiklerine göre her yıl yaklaşık 2 milyon 200 bin insan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmektedir. AB ülkeleri ile değerlendirildiğinde ise, Türkiye’nin iş kazalarında ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Bu durumun en önemli nedenleri iş sağlığı ve iş güvenliğine yeteri kadar önem verilmemesi, yasalardaki dağınıklık, denetim eksiklikleri, eğitim eksiklikleri, sermayenin iş sağlığı ve güvenliğini maddi bir unsur olarak görmesi, teknik önlemlerin yetersizliği, kişilerin psikolojik sorunları ve “bana bir şey olmaz” şeklindeki kişisel anlayışı ile çalışma kurallarına uyulmamasıdır.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği bilincinin artırılması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi uygulamalarının iyileştirilerek daha etkin hale getirilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada şu sorulara yanıt aranacaktır:

- İş sağlığı ve güvenliği eğitimi kavramı ne anlama gelmektedir?
- İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı nedir?
- İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin önemi nedir?
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğüne ilişkin uluslararası düzenlemeler nelerdir?
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğüne ilişkin ulusal düzenlemeler nelerdir?
- İş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüğüne ilişkin AB Direktifleri nelerdir?
- 89/391/EEC Çerçeve Direktif’te işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülükleri nelerdir?
- Özel nitelikli AB Direktiflerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülükleri nelerdir?
- AB’nin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik stratejileri nelerdir? ve bu stratejileri içerisinde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yeri nedir?
- AB ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları nelerdir?
- AB ülkelerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülükleri nelerdir?
- Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları nelerdir?

- Türkiye’de işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülükleri nelerdir?
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin yasal düzenlemelerin niteliği ve kapsamı bakımından AB ülkeleri ile Türkiye farklılık göstermekte midir?
- İş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüğü ile ilgili ILO sözleşmelerinin kabulü bakımından AB ülkeleri ile Türkiye farklılık göstermekte midir?
- İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar bakımından AB ülkeleri ile Türkiye farklılık göstermekte midir?
- İş kazası istatistikleri bakımından AB ülkeleri ile Türkiye farklılık göstermekte midir?
- İş sağlığı ve güvenliği stratejik hedefleri bakımından AB ülkeleri ile Türkiye farklılık göstermekte midir?
- İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri bakımından AB ülkeleri ile Türkiye farklılık göstermekte midir?
- AB ülkeleri ve Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri ile 89/391/EEC Çerçeve Direktif yükümlülükleri uyumlu mudur?
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu bakımından AB ülkeleri ile Türkiye farklılık göstermekte midir?
- İşyerlerindeki çalışan eğitimi uygulamalarında Türkiye ve AB ülkeleri arasında fark var mıdır?
- Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusunda yaşanan sorunlar nelerdir?
- Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusunda yaşanan sorunların çözümüne yönelik model olabilecek eğitim uygulamaları var mıdır?

Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin genel bilgilere yer verilmiş ve bu amaçla öncelikle kavramsal olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı ve önemi üzerinde durulmuştur. Daha sonra işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğüne ilişkin uluslararası ve ulusal düzenlemeler inceleme konusu yapılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde 89/391/EEC sayılı AB Direktifi başta olmak üzere belirli risk ve konulara özel AB Direktiflerinde ve araştırma kapsamına dâhil edilen AB ülkelerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüğü incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, Türkiye’de işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüğü ayrıntılı bir şekilde incelenerek, 89/391/EEC sayılı AB Direktifi ve AB ülkeleri ile karşılaştırmalı bir değerlendirmesi yapılmıştır. Araştırma kapsamına dâhil

edilen AB ülkelerinin seçiminde, ülkelerin benimsedikleri refah devleti modeli anlayışı ölçüt olarak alınmıştır. Bu ölçüte göre araştırmaya Almanya, Bulgaristan, Estonya, İspanya, İtalya, Romanya, Fransa, İngiltere ve Finlandiya dâhil edilmiştir.

Ayrıca AB ülkelerinde ve Türkiye’de işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü kapsamında eğitim uygulamalarının değerlendirildiği ikinci ve üçüncü bölümde; Avrupa Mesleki Eğitimin Geliştirilmesi Merkezi tarafından hazırlanan, 2020 Yolunda Mesleki Eğitim ve Öğretim Politikaları Araştırma sonuçları, 5. Avrupa Çalışma Koşulları Anket sonuçları, Yetişkin Eğitim Anketi sonuçları ve EUROSTAT istatistikleri değerlendirilerek elde edilen veriler analiz edilmektedir. Türkiye’de eğitim uygulamalarının değerlendirilmesinde ise ilgili uluslararası anket araştırmaları ile birlikte SGK istatistikleri, MEB ve ÇSGB resmi internet sayfalarında yer alan kanun, yönetmelik ve eğitim uygulamalarına yönelik kaynaklar incelenmektedir. Yine araştırma kapsamında çok tehlikeli işyeri kapsamında yer alan seramik sektöründe faaliyet gösteren bir firmada gözlem ve bireysel görüşme yoluyla veri toplanarak örnek olay incelemesi yapılmakta ve aynı firmada gerçekleştirilen ÇSGB iş müfettişleri ile uluslararası akredite edilmiş denetim firmaları tarafından yapılan işyeri denetimlerinin karşılaştırması yapılarak, işyeri denetimleri değerlendirilmektedir.

Çalışmanın Sonuç ve Öneriler bölümünde ise, elde edilen bulgular değerlendirilerek, Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin daha etkin kılınması için yasal değişiklik ve model olabilecek eğitim uygulama önerileri sunulmaktadır.

Yapılan çalışmada araştırma modeli olarak tarama modeli, veri toplama aracı olarak ise belge incelemesi, gözlem, örnek olay incelemesi ve görüşme yöntemleri kullanılmaktadır.

Araştırma sonuçları mevzuatımızda yer alan eğitim yükümlülüklerinin yeterliliği ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde yeniden bir yapılanmanın gerekli olup olmadığı konusunda sosyal taraflar açısından yol gösterici olacaktır. Bu kapsamda elde edilen bulguların ve sunulan önerilerin iş sağlığı ve güvenliği politikaları ve bu konudaki eğitim politikalarına yön vereceği ve literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNE İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Kavramı, Amacı ve Önemi

1.1.1. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi kavramı

Sanayileşme ile başlayan fabrika tipi üretim sürecindeki çalışma koşulları, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını zorunlu kılmış ve bu zorunluluğa bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sosyal bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır (Arıcı, 1999, s. 1-4; Ekin, 2010, s. 19-20).

Sanayi Devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarında çalışanlar, son derece ilkel sağlık koşullarında çalışmak zorunda bırakılmış, özellikle çocuk ve kadın çalışanlar en ağır ve tehlikeli işlerde asgari güvenlik önlemlerinden yoksun bir biçimde çalıştırılmıştır. Bu dönemde kazaların, kaza sonucu ölümlerin ve meslek hastalıklarının olağanüstü artışı çalışanların yararına iş sağlığı ve güvenliğini koruyucu nitelikte hukuki düzenlemeler getirme zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır (Süzek, 1985, s. 8-10). Ancak bu düzenlemeler birdenbire olmamış, çalışanların yoğun direnişi ve liberalizm koşullarında uzun uğraşlar sonucunda gerçekleştirilebilmiştir. Nitekim sanayi devrimi sonrasında bilinçli bir çalışan kitlesinin ortaya çıkması ondokuzuncu yüzyılın sonlarında mümkün olabilmıştır (Narmanlıoğlu, 2012, s. 18).

Avrupa Birliği'nde (AB) ise iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişimin başlangıcını, kömür madenlerinde alınacak tedbirlere yer veren Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu oluşturmuş, daha sonraki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ile nükleer santrallerin güvenli hale getirilmesi, çalışanların ve halkın sağlık ve güvenliklerinin korunması çabalarıyla sürmüştür. Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran 1957 tarihli Roma Antlaşması ile çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekliliği belirtilerek sosyal hükümlere yer verilmiştir. Daha sonra 1987 yılında yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi ile AB'de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en önemli adım atılmış ve standartlaşma amaçlanmıştır (Baloğlu, 2013, s. 25).

İlk olarak iş hukukunda çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla getirilen, çalışanların sağlığını ve beden bütünlüğünü korumaya yönelik (Süzek, 2010, s. 786) hükümlerle ortaya çıkan düzenlemeler zamanla yerini önleyici yaklaşımı benimseyen düzenlemelere bırakmıştır. Önleyici yaklaşımın getirdiği risk

değerlendirmesi, önleme, tehlike, risk gibi kavramlar, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, katılımlarının ve görüşlerinin alınması, temsil edilmeleri gibi temel unsurlar iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinde yerini almıştır. Bu düzenlemeleri sağlamak için ortak politika araçları, stratejiler, mevzuat, yönetim modelleri, standartlar, rehberler geliştirilmiştir (İSGGM, 2011a, s. 11-16).

Hızla değişen ileri teknolojinin çalışma ortamında ortaya çıkardığı çeşitli riskler, modern iş hukukunu iş sağlığı ve güvenliği konusunda ileri önlemler almaya yöneltmekte ve bu alanda işverene önemli borçlar yüklemektedir (Güven ve Aydın, 2013, s. 158). Hiç kuşkusuz bu borçlardan biri de işverenin çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğüdür.

İş sağlığı ve güvenliği alanında belirlenen ilke ve standartların en önemli hedefi çalışmanın güvenli ve sağlıklı bir ortamda gerçekleştirilmesidir. Bu hedefe ulaşmanın yollarından biri de taraflar arasında sağlanacak işbirliği ile eğitime gereken önemin verilmesidir (Kılıkş ve Demir, 2012, 25). Bu kapsamda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinde, AB Çerçeve ve bireysel direktiflerinde, AB politika belgelerinde eğitim konusuna değinilmektedir. Topluluk stratejisinde işyerine özgü mevcut risklerin yanında, yeni riskleri göz önünde bulundurarak herşeyi kapsama alan önleme kültürünün geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Önleme kültürü de eğitim, bilinç ve risklerin öngörülmesi üzerine odaklanmaktadır. Bu kapsamda eğitim kavramı önleyici yaklaşım temelinde ele alınmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi kavramını, iş sağlığı ve güvenliği tanımından yola çıkarak tanımlamak mümkündür. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden çalışanın olumsuz yönde etkilenmesine sebep olabilecek tehlikelere karşı çalışanın eğitilmesi ve alınması gerekli önlemlerin öğretilerek, çalışanın sağlık ve güvenlik gereklerine uygun şekilde hareket etmesinin sağlanması şeklinde ifade edilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; “işbaşı eğitimi, yenileme eğitimi, periyodik eğitim, özel politika gerektiren çalışanların eğitimi, iş kazası veya meslek hastalığı geçiren kişilere verilen eğitim ve görevlendirme eğitimleri” şeklinde gerçekleştirilmektedir.

İşbaşı eğitimleri, işe yeni alımlarda çalışanlara mesleki risklerin anlatıldığı, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü risklerle ilgili korunma tedbirlerini içeren eğitimidir. Yenileme eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında olan değişikliklerin

çalışana aktarıldığı, çalışma şartlarına bağlı olarak yeni risklerin ortaya çıkması durumunda veya herhangi bir sebeple fazla süreyle işten uzak kalan çalışanlara bilgilerinin yenilenmesi amacıyla verilen eğitimidir. Periyodik eğitimler, iş sağlığı ve güvenliğinin daha etkin kılınması veya çalışan için gerekli görülen konularda gelişimin sağlanması için belirli periyotlarda tekrar edilen eğitimlerdir. İşbaşı, yenileme ve periyodik eğitimler dışında işyerinde genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe ve emziren çalışanlara yönelik verilen eğitimler de özel politika gerektiren eğitim kapsamındadır. İşyerinde çalışan temsilcisi veya iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli görevlerde yer alan kişilerin görevlendirme eğitimleri de ayrı kategoride ele alınması gerekli eğitimlerdir. İş kazalarının veya meslek hastalıklarının tekrar yaşanmaması ve güvenli çalışma yöntemlerinin aktarıldığı iş kazası veya meslek hastalıkları sonrasında verilen eğitimler de sürdürülebilir bir iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşması için önemlidir.

1.1.2. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin esas amacı, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması, çalışanın karşılaşılabileceği mesleki riskler ve alınması gerekli tedbirlerin öğretilmesidir (Ekmekçi, 2005, s. 53). Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimle iş sağlığı ve güvenliğinin önemini kavramaları ve bu konuda bilinçlenmeleri sağlanarak, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği göstermeleri ve bu şekilde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması amaçlanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanların işyerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamasına dâhil edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği talimatlarını doğru bir şekilde öğrenmeleri ve güvenlik gereklerine uygun şekilde hareket etmeleri için, önemli bir organizasyonel araçtır (Kabakçı, 2009, s. 351). Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin planlanması, uygulanması ve etkinliğinin gözden geçirilmesi etkin bir iş sağlığı ve güvenliği yapılması için önemlidir.

Günümüzde küreselleşmenin getirdiği yoğun rekabet ortamında kısmi zamanlı, geçici, iş organizasyonu dışında evden veya taşeron çalışma gibi farklı çalışma şekilleri ile istihdam sağlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin diğer bir amacı da farklı çalışma şekilleri ile istihdam edilen çalışanların işyeri riskleri, alınması gerekli tedbirler konusunda bilinçlendirilerek, iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması ve sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanmasıdır.

İşe başlama eğitimi almadan istihdam edilen çalışanlarda iş kazası görülme oranının fazlalığı istatistikî verilerden de anlaşılmaktadır. İş kazalarına neden olan işe yeni başlama, çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanlarının değişmesi hali ile yeni teknoloji uygulamasından doğan mesleki acemiliğin giderilmesi eğitimle mümkündür (İSGK Tasarısı, 2012, s. 31).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin amacına uygun şekilde verilebilmesi için iş organizasyonu, işyeri makine, ekipman, çalışma ortamı riskleri çok iyi analiz edilmeli, eğitimlerin kapsamı ve konusu yapılan değerlendirmeye göre belirlenmelidir. İlave olarak, verilen eğitimlerin etkinliğinin sağlanması için eğitim kapsamına alınan çalışanların demografik özellikleri, dili ve eğitim seviyesi de dikkate alınmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda çıkarılan birçok direktifte bu kriterler dikkate alınmakta ve eğitimlerin uygun şartlarda ve uygun dilde, kolay anlaşılır şekilde verilmesi gerektiği belirtilmektedir.

1.1.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin önemi

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlere çeşitli düzenlemelerle birçok yükümlülük getirilmekle birlikte, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında katkılarını arttırmanın en etkili yolu eğitimidir. Çünkü bir toplumda gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için o toplumda her şeyden önce iş güvenliği bilincinin ve kültürünün oluşması gerekir (Süzek, 2010, s. 799). Birçok konuda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği sorununun çözümünde de eğitim öncelikli bir rol oynar. Nitekim iş kazalarının veya meslek hastalıklarının önemli bir nedeni de çalışanların işyerindeki risklere karşı eğitilmemiş olmaları ve eğitimin önemi konusunda yeterli bilince kavuşturulamamış olmalarıdır (Ekmekçi, 2005, s. 48). Yeterli eğitim alan ve işyerindeki riskler konusunda bilgilendirilmiş olan çalışanlarda kendi hayatlarına değer verme olgusu gelişmekte ve böylece güvenlik kültürünün oluşturulmasına (Uçum, 2012, s. 89) katkı sağlanmaktadır.

İşverenlerin sadece yönetmeliklerde belirlenen önlemleri almaları yeterli değildir. İşverenler bir yandan önlemleri alırken, diğer yandan iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlarını eğitmek zorundadır (Güven ve Aydın, 2013, s. 163). İş sağlığı ve güvenliği önlemleri ne kadar alınmış olursa olsun, çalışanlarda gerekli bilincin oluşturulmaması durumunda iş kazaları veya meslek hastalıkları kaçınılmaz olacaktır. Bu bakımdan iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması için eğitim özel bir yere sahiptir.

Çalışanlarda davranış değişikliğini hedefleyen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ve çalışanların bilgilendirilmesinin önemi yaşanmış iş kazaları incelendiğinde de görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleriyle ilgili uluslararası literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemini vurgulayan, eğitimlerin iş kazalarına etkisini araştıran ve ortaya koyan, eğitimlerin yasal çerçevesini ve kapsamını belirten, eğitim ve iş sağlığı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemini ve davranışa olan etkisini araştıran ve mesleki riskleri önlemek için eğitimin önemini vurgulayan araştırmalar yapıldığı görülmektedir.

Bu bağlamda ILO tarafından 2010 yılında yapılan “Introduction to Occupational Health and Safety” adlı çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin önemi, amaçları ve etkileri ayrıntılı olarak incelenmiştir. “New Occupational Safety and Health Plan Aims to Reduce Accidents at Work” adlı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği eğitime yönelik plan ve programların iş kazalarını azaltmadaki etkisi sektörler bazında özel ölçümlerle ayrıntılı olarak incelenmiştir (Teador, 2009). İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin değerlendirildiği “Evaluation of Worker Safety and Health Training” adlı araştırmada, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanlarda sağlık ve güvenlik yönünden olumlu bir davranış gelişimi sağlandığı ifade edilmektedir (Mukherjee vd., 2000, s. 8).

Dong ve diğerlerinin, “Effects of Safety and Health Training on Work-Related Injury Among Construction Laborers” adlı çalışmalarında, Amerika Birleşik Devletleri’nin (ABD) Washington eyaletinde yaptıkları saha araştırması ile inşaat endüstrisinde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazalarına etkilerini değerlendirmişlerdir. Çalışma sonucunda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanların daha az iş kazası geçirdikleri tespit edilmiştir (Dong vd., 2004, 1222). Ross ve Wu’nun “The Links Between Education and Health” çalışmalarında eğitim ve sağlık arasında pozitif yönlü bir ilişkiden söz etmektedirler (Ross ve Chia-ling, 1995). Rarick ve Stoedefalke’in “Health and Safety Education” çalışmasında okullarda verilecek sağlık ve güvenlik eğitiminin önemi vurgulanmaktadır (Rarick ve Stoedefalke, 1956). Bobbitt’in “Discovering the Objectives of Health Education” çalışması da iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde eğitimin rolüne vurgu yapan öncü çalışmalardandır (Bobbitt, 1925), “Relative Effectiveness of Worker Safety and Health Training Methods” başlıklı çalışmada ise iş güvenliği ve sağlığı eğitim metodlarının karşılaştırmalı değerlendirmesi yapılmaktadır (Burke vd., 2006).

Yapılan araştırmalardan görüldüğü üzere çalışanlara verilecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi büyük öneme sahiptir. Araştırmaların hepsi eğitimin önemini vurgulamaktadır.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II’de iş sağlığı ve güvenliği alanında hazırlanan mevzuat ve yapılan denetimlerin zme katkıda bulunduğu fakat kalıcı olan ve asıl hedefin, eğitimlerle iş sağlığı ve güvenliğinin çalışanlar ve işverenler tarafından ortak bir bilince dönüştürülmesi olduğu belirtilmektedir (ÇSGB, 2009, s. 2). Özellikle yüksek risk taşıyan inşaat sektörü, gemi yapımı vb. bazı sektörlerde gerçekleşen hızlı ve plansız büyüme ve eğitimi işgücündeki yetersizlikler nedeniyle iş kazası sayısında beklenen azalmanın sağlanamadığı belirtilerek, eğitimlerin arttırılarak devam etmesi gerektiği belirtilmektedir. Bu bağlamda ulusal ve uluslararası boyutta birçok proje ve eğitim seminerleri verilmektedir.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İşKUR) tarafından İnşaat Sektörü İş Sağlığı Güvenliği Meslek Sandığı ve Bhl İşletmelerst Eğitim Merkezi kurumları uzmanlarının görüşüne sunulurak geliştirilmiş program ele alınarak “İnşaat Sektöründe Eğitim ve Sıfır İş Kazası Projesi”, Almanya BGAG Dresden Akademisi tarafından koordine edilen ve ortak ülke olarak Türkiye’nin yer aldığı, Leonardo Da Vinci kapsamındaki “Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim, ğretim Bilgi Ağı Projesi”, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ile Gençlerin İSG Eğitiminde İşbirliği Protokolü, Metal-İş Sendikasının yer aldığı “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Avrupa İşbirliği Köprüleri Projesi” eğitim alanında gerçekleştirilen projelerden bir kaçıdır.

2014-2018 dönemini kapsayan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi III ve Eylem Planı’nda da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yer verilmiştir. Bu kapsamda, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak faaliyetlerin niteliğinin arttırılmasında, çalışanlara, işverenlere, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine, üniversitelerde öğrencilere, okul öncesinden yüksek öğretime kadar farklı seviyelerde öğrencilere verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için eylem planları oluşturularak toplumun her kesiminde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması hedeflenmektedir (ÇSGB, 2014).

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yükümlülüğüne İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

İş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüğüne ilişkin uluslararası düzenlemeleri, düzenlemeyi yapan kuruluşlar bağlamında “Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri”, “Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri”, “Avrupa Konseyi Düzenlemeleri” ve “AB Düzenlemeleri” şeklinde sınıflandırarak incelemek mümkündür.

1.2.1. Birleşmiş Milletler düzenlemeleri

Birleşmiş Milletler’in doğrudan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü ile ilgili olmamakla birlikte, dolaylı bir şekilde iki temel düzenlemesinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü ile de ilgili olduğu görülmektedir. Bu düzenlemelerden ilki, Birleşmiş Milletler Antlaşması’nın 13/1, 62/2 ve 68. maddeleri uyarınca 1946’da kurulan İnsan Hakları Komisyonu tarafından hazırlanan ve Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen “*İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (İHEB)*”dir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2010, s. 38).

İHEB’nin sosyal güvenlik, çalışma, sendika kurma ve sendikalara katılma, eğitim, kültürel yaşama katılma gibi çeşitli hakları tanımlayan 22 ile 27. maddeleri (Aydın, 2014a, s. 17), özellikle eğitim hakkı bağlamında doğrudan olmamakla birlikte iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü ile de ilgilidir. Zira Bildirge’nin herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı olduğunu öngören 23. maddesinde açık bir şekilde herkesin iş sağlığı ve güvenliği bakımından işyerlerinde uygun koşullarda çalışma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir (İHEB, mad. 23). Herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabileceğini öngören 22. maddesinde ise iş sağlığı ve güvenliği alanında da herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin tüm haklara sahip olabileceği ifade edilmektedir (İHEB, mad.22). Benzer şekilde Bildirgenin 26. maddesinde ise herkesin eğitim hakkına sahip olduğu hüküm altına alınarak, teknik ve mesleki anlamda eğitimin herkese açık olduğu ifade edilmektedir (İHEB, mad. 26).

Birleşmiş Milletler'in dolaylı bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü ile ilgili ikinci düzenlemesi ise Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 tarihli kararıyla kabul edilen (Aydın, 2014a, s. 17) ve Türkiye tarafından 11 Ağustos 2003 tarihinde onaylanan “*Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme*”dir (ESKHİS). Söz konusu Sözleşme’de eğitim hakkını düzenleyen 13. maddesinde, herkesin eğitim görme hakkına sahip olduğu belirtilerek mesleki ve teknik eğitimlerin herkes için açık ve ulaşılabilir olmasının sağlanması gerektiğine vurgu yapılmaktadır (ESKHİS, mad. 13).

1.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü düzenlemeleri

1919 yılında imzalanan Versay Barış Anlaşması’nda öngörülen Milletler Cemiyeti ile ortaya çıkan, 1946 yılında yeni oluşturulan Birleşmiş Milletler Teşkilatı’nın ilk uzmanlık kuruluşu olan ve Türkiye’nin 1932’de üyesi olduğu ILO, sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir kuruluştur (Selvi, 2014, s. 7, 10). Bu özelliği gereği ILO, iş hukuku alanında asgari ya da azami standartları, uluslararası kuralları belirlemekte, bunların tüm üye ülkelerde uygulanmasını sağlamak için (Narmanlıoğlu, 2012, s. 45) düzenlemeler getirmektedir. ILO’nun çalışma yaşamı ile ilgili olarak düzenlemeler yaptığı alanlardan biri de iş sağlığı ve güvenliği’dir. Bu bağlamda ILO tarafından yapılan düzenlemeleri hukuki nitelikleri itibariyle “Bildirgeler” ve “Sözleşmeler” şeklinde ikili bir ayırıma tabi tutmak mümkündür:

1.2.2.1. Bildirgeler

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ILO tarafından yapılan ilk düzenleme, örgütün hedef ve amaçlarını yeniden belirleyen 1944 tarihli “*Filadelfiya Bildirgesi*”dir. Filadelfiya Bildirgesi’nde dolaylı bir şekilde de olsa iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak emeğin mal olmadığı vurgulanmakta, ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanların maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahip olduğu belirtilmektedir (Çetin ve Karatay Gögül, 2015, s. 7). Eğitim ve meslek alanlarında eşit şartlar sağlanması amacıyla programların uygulanması ve bütün ulusların sağlık, eğitim ve refahının iyileştirilmesi için örgütün ilgili tüm kuruluşlarla işbirliği içinde olacağı taahhüt edilmektedir.

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanını da kapsayan düzenlemelerinden bir diğeri ise, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, zorla ya da zorunlu çalışmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması, çocuk çalışmasına etkin biçimde son verilmesi, eğitimde, meslekte ve istihdamda ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına ilişkin temel ilkelerinin benimsendiği (Kapar, 2004, s. 182). 1998 tarihli “Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi”dir.

1.2.2.2. Sözleşmeler

Filadelfiya Bildirgesi ve Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi dışında ILO'nun doğrudan veya dolaylı bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok düzenlemesi bulunmaktadır. Bu düzenlemelerin içerisinde genel nitelikli sözleşme niteliğinde olan 155 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme”, 161 sayılı “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme” ve 187 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi” doğrudan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler içermesi bakımından ayrı bir öneme sahiptir. Bu bağlamda ILO'nun çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri arasında önemli bir yere sahip olan iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüğü ile ilişkili olan sözleşmeleri “Genel Nitelikli Sözleşmeler ve Diğerleri” şeklinde ikili bir ayırıma tabi tutarak incelemek mümkündür:

1.2.2.2.1. Genel nitelikli sözleşmeler

1.2.2.2.1.1. 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 03.06.1981 tarihinde, Türkiye tarafından ise 07.01.2004 tarihinde kabul edilen 155 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme”, kamu kesimi de dâhil olmak üzere ekonomik faaliyetin tüm dallarındaki çalışanları kapsayacak şekilde taraf devletlerin her birinin ulusal koşul ve uygulamalar ışığında, sendika temsilcilerine de danışarak iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı konularında uyumlu bir ulusal politika oluşturulmasını ve bunun düzenli olarak denetimini öngörmektedir (Alpar, 2003, s. 2; Demircioğlu, 1997, s. 204).

Sözleşmenin Ulusal Politika İlkelerini düzenleyen ikinci bölümünde yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimin, ulusal politika eylem alanları içinde yer alması gerektiği belirtilmektedir.

Sözleşmenin 14. maddesinde ulusal koşullar ve uygulamaya uygun olarak, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin sorunlara yönelik yüksek teknik, tıbbi ve mesleki eğitimi de kapsayan, tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayan eğitim ve öğretimin geliştirilmesi için önlemler alınması gereği düzenlenmektedir. Ayrıca sözleşmenin 19. maddesinde, işletmedeki çalışan ve temsilcilerine, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli eğitim verilmesi konusunda işletme düzeyinde düzenlemeler yapılması belirtilmektedir (155 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 14, 19).

Sözleşmede belirtildiği üzere üye ülkeler iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ulusal politikalarında yer verecekler ve işletme düzeyinde uygulamaya geçireceklerdir.

1.2.2.2.1.2. 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 07.06.1985, Türkiye tarafından ise 07.01.2004 tarihinde kabul edilen 161 sayılı “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme”nin 5. maddesine göre iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasında işveren, çalışanlar arasında herhangi bir ayırım gözetmeksizin gerekli hizmetin sunulmasını sağlamalıdır. Bu hizmetlerinden biri olan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusunda da çalışanlara gerekli bilgiyi sunarak, mesleki sağlık, hijyen ve ergonomi alanında eğitim verilmesini sağlamalıdır (161 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 5).

1.2.2.2.1.3. 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi

ILO tarafından 15.06.2006 tarihinde kabul edilen ve Türkiye tarafından, 23.08.2013 tarihinde katılma kararı alınan 187 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi”nde ulusal politikalar yoluyla iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesine katkı sağlanması, oluşturulacak ulusal sistem ve programlarla sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlayacak tedbirler alınması ve çalışan ve işveren temsilcilerine danışılarak ILO’nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sözleşmelerini onaylamak için alınabilecek tedbirleri gözden geçirmesi amaçlanmaktadır (187 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 2).

Sözleşmenin 4. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili oluşturulacak ulusal sistemde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin sağlanması da yer almaktadır.

Üye ülkeler ulusal politikayı belirlerken mesleki risk ve tehlikelerin önceden fark edilmesi, bu risk ve tehlikelerle kaynağında savaşılmaması ile ilgili temel ilkeleri

geliştirmekle ve bilgilendirme, danışma ve eğitime dayalı bir iş güvenliği ve sağlığı kültürü geliştirmekle yükümlü tutulmuşlardır (Tuncay, 2008, s. 48).

1.2.2.2.2. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili diğer sözleşmeler

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili hükümler içeren 155, 161 ve 187 sayılı ILO Sözleşmeleri dışında iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili hükümler içeren diğer ILO sözleşmeleri şu şekilde sıralanarak açıklanabilir:

1.2.2.2.2.1. 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

ILO tarafından 04.06.1958, Türkiye tarafından ise 13.12.1966 tarihinde kabul edilen 111 sayılı “Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi” hükümleri incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili düzenlemeye 2. ve 3. maddelerde yer verildiği görülmektedir. Söz konusu madde hükümlerine göre Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu üye ülkeler, uygun metotlarla sözleşmede yer alan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmayı ve bu politikanın mesleğe yöneltme ve mesleki eğitim hizmetlerinde uygulanmasını ve gerekli tedbirlerin alınmasını taahhüt eder (111 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 2, 3). Bu bağlamda çalışanlara verilecek mesleki eğitim kapsamındaki iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde de her türlü ayırım ortadan kaldırılmalı, çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından farklı muamele edilmesini önleyecek politikalar geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

1.2.2.2.2.2. 127 Sayılı Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkında Sözleşme

ILO tarafından 28.06.1967 tarihinde, Türkiye tarafından 30.11.1972 tarihinde kabul edilen ve ILO'nun revize edilecek sözleşmeler listesinde yer alan 127 sayılı “Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkında Sözleşme” hükümleri incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili düzenlemeye 3. ve 5. maddelerde yer verildiği görülmektedir. Sözleşmenin 3. maddesinde sağlık ve güvenliği tehlikeye sokabilecek ağır yüklerin çalışan tarafından bedenen taşınmasının talep veya kabul edilemez olduğu belirtilmiştir. Sözleşmenin 5. maddesinde ise her ülkenin, hafif olmayan yüklerin bedenen taşınması işinde görevlendirilen çalışanın, bu işe verilmeden önce, sağlığını korumak ve kazaları önlemek amacı ile yararlanılacak çalışma metotları

hakkında yeterli bir eğitim görmesi için gerekli tedbirleri alması gereği hükme bağlanmıştır (127 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 3, 5).

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla ulusal düzenlemelerde, sağlığı korumak ve kazaları önlemek için hafif olmayan yükleri beden taşıma işinde görev alan çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri kapsamına gerekli olan çalışma metotları dâhil edilmeli ve uygulamaya koymak için tedbirler alınmalıdır.

1.2.2.2.3. 134 Sayılı İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi Adamları) İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 14.10.1970, Türkiye tarafından ise 15.07.2003 tarihinde kabul edilen ve ILO'nun revize edilecek sözleşmeler listesinde yer alan 134 sayılı “İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi Adamları) İlişkin Sözleşme” hükümleri incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili düzenlemeye 9. maddede yer verildiği görülmektedir. Söz konusu madde hükmüne göre, yetkili makamlar tarafından her sınıf ve derecedeki gemi adamı için verilecek mesleki eğitimlerin ders programlarına, mesleki görevler ile birlikte iş kazalarının önlenmesi ve işte sağlığın korunmasına ilişkin önlemlerle ilgili eğitimin dâhil edilmesi teşvik edilmeli ve koşullar elverdiği ölçüde de uygulanmalıdır (134 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 9).

1.2.2.2.4. 138 Sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 06.06.1973, Türkiye tarafından ise 23.01.1998 tarihinde kabul edilen 138 sayılı “İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme” hükümleri incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili düzenlemeye 3. maddede yer verildiği görülmektedir. Söz konusu madde hükmüne göre, genç çalışanlar için asgari yaş 18'in altında belirlenemez. Ancak genç çalışanların sağlığı, güvenliğinin ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması ve ilgili faaliyet alanında yeterli özel öğrenim veya mesleki eğitim görmeleri koşuluyla 16 yaşından itibaren istihdamlarına izin verilebileceği belirtilmektedir (138 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 3). Bu bağlamda 16 yaşından itibaren çalışması uygun görülen genç çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğini de kapsama alan mesleki eğitimlerini tamamlamadan çalıştırılmayacaktır. Ayrıca ilgili sözleşmenin tavsiye kararında, tehlikeli işlerde asgari yaş sınırının 18 yaşın altında olduğu hallerde 18 yaşa çıkarılması gerektiği düzenlenmiş ve belirli hususlara ayrıca itina gösterilmesi tavsiye edilmiştir (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2013, s. 503-504; Kayhan, 2012, s. 193, 197).

1.2.2.2.5. 139 Sayılı Karsinojen Maddelerin ve Ajanların Neden Olduğu Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi ve Kontrolüne İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 05.06.1974 tarihinde kabul edilen 139 sayılı “Karsinojen Maddelerin ve Ajanların Neden Olduğu Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi ve Kontrolüne İlişkin Sözleşme” hükümleri incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili düzenlemeye 3. ve 4. maddelerde yer verildiği görülmektedir. Söz konusu maddelere göre, her ülke, çalışanları karsinojen maddelere ve ajanlara maruz kalma riskinden korumak için önlem alınmasını ve yeterli kayıt tutulmasını sağlayacaktır. Karsinojen maddelere ve ajanlara maruz kalmış, kalmakta olan ya da kalabilecek çalışanlara, bunların tehlikesi ve alınması gereken önlemler hakkında var olan bütün bilgilerin verilmesini sağlayacaktır (139 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 3, 4). Bu bağlamda 139 sayılı Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye ülkelerde, kaçınılmaz olarak çalışanlara karsinojen maddeler ve ajanlar konusunda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi zorunludur.

1.2.2.2.6. 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesinde Mesleki Eğitim ve Mesleki Rehberliğe İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 04.06.1975, Türkiye tarafından ise 26.11.1992 tarihinde kabul edilen 142 sayılı “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesinde Mesleki Eğitim ve Mesleki Rehberliğe İlişkin Sözleşme” hükümlerine göre her üye ülke genel, teknik ve mesleki eğitime ilişkin gerekli sistemi oluşturup, geliştirecektir (142 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 2). Bu bağlamda çalışanların mesleki eğitimlerinde önemli bir yere sahip olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, ulusal şartlara uygun olarak sektörel ve ekonomik faaliyet kollarına göre usul ve esasları belirlenecek ve uygulamaya konulacaktır.

1.2.2.2.7. 148 Sayılı Çalışanların Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşime Bağlı Çalışma Ortamı Tehlikelerine Karşı Korunmasına İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 01.06.1977 tarihinde kabul edilen 148 sayılı “Çalışanların Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşime Bağlı Çalışma Ortamı Tehlikelerine Karşı Korunmasına İlişkin Sözleşme”de çalışanların hava kirliliği, gürültü ve titreşime bağlı olarak ortaya çıkan çalışma ortamı tehlikelerine karşı korunmaları ve gerekli tedbirlerin alınması gereği belirtilmektedir. Bu amaçla üye ülke, çalışanlara veya temsilcilerine, çalışma ortamındaki gürültü, hava kirliliği ve titreşime bağlı mesleki tehlikeler ve korunma

yöntemleri konusunda bilgi vermeli ve eğitim sağlamalıdır (148 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 7).

1.2.2.2.8. 152 Sayılı Liman İşletmelerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 06.06.1979, Türkiye tarafından ise 16.07.2003 tarihinde kabul edilen 152 sayılı “Liman İşletmelerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme” hükümleri incelendiğinde, ilk olarak 4. maddesinde öngörülen düzenlemelerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili olduğu görülmektedir. Söz konusu madde hükmüne göre liman işlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanların eğitimi konusunda gerekli önlemlerin alınması gereği belirtilmektedir (152 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 4).

152 sayılı Sözleşme hükümleri incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili bir diğer düzenlemeye ise 38. maddede yer verildiği görülmektedir. Söz konusu madde hükmüne göre çalıştığı işle ilgili olası tehlikeler ve alınacak başlıca önlemler hakkında yeterli eğitim veya ders verilmeyen hiçbir çalışan liman işyerlerinde çalıştırılmayacaktır. Bir kaldırma ekipmanı ya da yükleme boşaltma ekipmanı yalnızca en az 18 yaşında olan, yeterli kabiliyet ve beceriye sahip bir kimse ya da layıkıyla denetim ve gözetim altında eğitimden geçmiş olan bir kimse tarafından kullanılacaktır (152 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 38)

1.2.2.2.9. 162 Sayılı Asbest Kullanımında Güvenliğe İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 04.06.1986 tarihinde kabul edilen 162 sayılı “Asbest Kullanımında Güvenliğe İlişkin Sözleşme” hükümleri incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili düzenlemeye 22. maddede yer verildiği görülmektedir. Söz konusu madde hükmüne göre, yetkili makamlar, işverenler tarafından asbestin zararları, korunma yöntemleri ve kontrolü konusunda verilecek eğitim ve yenileme eğitimlerinde yazılı politika ve prosedürlerin oluşturulmasını sağlamalıdır. İlave olarak işverenler asbeste maruz kalan çalışanlara, işleriyle ilgili sağlık açısından tehlikeler konusunda gerekli periyodik eğitimlerini vermelidir (162 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 22).

ILO'nun, 2006 yılında yapılan konferansında ise asbestin tüm türlerinin yasaklanması yönünde karar alınmıştır. Konferans kararında, krizotil de dâhil olmak üzere tüm asbest türlerinin Uluslararası Kanser Araştırmaları Ajansı'nca karsinojen madde olarak sınıflandırıldığı ve bu sınıflandırmanın Uluslararası Kimyasal Güvenlik Programı tarafından da teyit edildiği belirtilmektedir.

1.2.2.2.2.10. 167 Sayılı İnşaatlarda İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 01.06.1988, Türkiye tarafından ise 24.11.2014 tarihinde kabul edilen 167 sayılı “İnşaatlarda İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sözleşme” nin iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin hükümler ihtiva eden 15., 16., 17. ve 33. maddelerine göre inşaatlarda yer alan kaldırma araçları, donanımları, iş makinaları, el aletleri ve inşaat teçhizatlarını kullanacak olan çalışanlar yasal mevzuat ve yönetmeliklere uygun olarak eğitim almak zorundadırlar. Çalışanlara verilecek eğitim, işyerinde karşılaşılabilecek tüm potansiyel sağlık ve güvenlik tehlikelerini ve bu tehlikelerden korunma yöntemlerini kapsmalıdır (167 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 15-17, 33).

1.2.2.2.2.11. 170 Sayılı İşyerlerinde Kimyasalların Kullanılmasında Güvenliğe İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 06.06.1990 tarihinde kabul edilen 170 sayılı “İşyerlerinde Kimyasalların Kullanılmasına İlişkin Sözleşme”nin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili hükümler ihtiva eden 15. maddesine göre işveren, çalışanlara işyerindeki kimyasalların tehlikeleri ve kullanım prosedürleri konusunda eğitim vermeli ve talimatlar hazırlayarak, kimyasal güvenlik bilgi formunu sağlamalıdır. Çalışanlara verilecek eğitim kimyasalların tanımı, tehlikeleri, güvenli kullanımları konularını kapsmalıdır (170 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 15).

1.2.2.2.2.12. 176 Sayılı Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 06.06.1995, Türkiye tarafından ise 04.12.2014 tarihinde kabul edilen 176 sayılı “Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sözleşme”ye göre, işveren maden işyerlerinde güvenlik ve sağlığa ilişkin risklerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesine yönelik tedbirler alacak, çalışanların güvenli bir ortamda çalışma hakkını sağlayacaktır. Sözleşmenin 8. ve 10. maddelerine göre işveren çalışanlara yeterli bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermeli ve periyodik eğitim programları uygulamalıdır. Çalışanlara sağlanan eğitim programları ücretsiz olmalı ve çalışanların görevlerine göre eğitim programı uygulanmalıdır (176 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 8, 10).

1.2.2.2.13. 184 Sayılı Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 05.06.2001 tarihinde kabul edilen 184 sayılı “Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sözleşme”ye göre işveren, çalışanların eğitim seviyelerine ve dillerine uygun olarak, risklerin ve tedbirlerin yer aldığı yeterli ve uygun bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sağlamalıdır (184 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 7). Düzenlemede ayrıca kadın, genç, geçici ve mevsimlik çalışanlara da özel yer ayrılmıştır (Bakırcı, 2011, s. 11). Sözleşmeye göre tarım işlerinde çalışma yaşı minimum 18 yaş olarak belirtilmiş ancak ulusal yasalara uygun olacak şekilde genç çalışanlara yeterli eğitim verilmesi ve sağlık ve güvenlik şartlarının sağlanması koşuluyla 16 yaş genç çalışanların da çalışabileceği belirtilmiştir (184 sayılı ILO Sözleşmesi, m. 16).

1.2.3. Avrupa Konseyi düzenlemeleri

Avrupa’da insan hakları, demokrasi ve hukukun üstünlüğünü savunmak amacıyla 1949 yılında kurulmuş hükümetler arası bir kuruluş olan (Aydın, 2014a, s. 20) Avrupa Konseyi’nin doğrudan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü ile ilgili olmamakla birlikte, dolaylı bir şekilde iki temel düzenlemesinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü ile de ilgili olduğu görülmektedir. Bu düzenlemelerden ilki, Avrupa Konseyi’ne üye ülkeler tarafından 04.11.1950 tarihinde Roma’da kabul edilen ve Türkiye tarafından 04.11.1950 tarihinde imzalanıp 10.03.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanun ile onaylanan “İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme”dir.

Sözleşmeye ek 12. Protokol *Ayrımcılığın genel olarak yasaklanması* başlığı altında ifade edilen 1. maddesine göre yasa ile öngörülmemiş olan tüm haklardan yararlanmanın, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, servet, doğum veya herhangi bir diğer statü bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanacağı belirtilmektedir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği anlamında da gerek eğitim gerekse diğer yasa ile öngörülen tüm haklar bakımından cinsiyet, ırk, renk, dil, din, köken ve diğer konularda ayrımcılık yapılamayacağı açıktır.

Avrupa Konseyi’nin dolaylı bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü ile ilgili ikinci düzenlemesi ise Avrupa Konseyi üyesi on altı devlet temsilcisiince 18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da imzalanarak kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı’dır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde birinci kuşak haklar olarak

bilinen yaşam hakkı, işkence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, hürriyet ve güvenlik hakkı, adil yargılanma hakkı gibi haklar güvence altına alınırken, ikinci kuşak haklar olarak kabul edilen çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı gibi sosyal ve ekonomik haklar ise Avrupa Sosyal Şartı ile koruma altına alınmıştır (Aydın, 2014a, s. 25).

Avrupa Sosyal Şartı'na belirli dönemlerde protokollerle takviye yapılmış ve yeni haklar Şartın kapsamına alınmıştır. Daha sonraki aşamalarda ise Avrupa Sosyal Şartı 2 Nisan 1996'da Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olarak yeniden oluşturulmuş ve sosyal ve ekonomik hakların genişletilmesi yönünde düzenleme yapılmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı'nı 1961 yılında imzalayan ilk 16 ülke arasında Türkiye de yer almaktadır. Ancak 1961 yılında imzalanan Avrupa Sosyal Şartı'nın, sendikal haklar dâhil pek çok maddesine çekince konularak 3581 sayılı ve 16 Haziran 1989 tarihli Kanun ile onaylanması uygun bulunmuş ve 7 Ağustos 1989 tarihinde de onaylanması kararlaştırılmıştır (Çelik, 2005, s. 96). 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Şart ise 6 Ekim 2004 tarihinde bazı maddelerine çekince konularak kabul edilmiş, daha sonra 27 Haziran 2007 tarihinde Gözden Geçirilmiş Şart onaylanmıştır¹.

Avrupa Sosyal Şartı'nın güvenceye aldığı haklar arasında sağlık ve eğitim hakları da yer almaktadır. Şartın birinci bölümünde tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı, herkesin mesleki eğitimler için uygun olanaklara sahip olma hakkı ve engelli kişilerin mesleki eğitimden yararlanma hakkı güvenceye alınarak tarafların bu hakların etkin biçimde gerçekleşebileceği koşullara ulaşmayı politikalarının amacı olarak sayması gerektiği belirtilmektedir.

Mesleki eğitim hakkının etkin biçimde kullanılması için taraflar aşağıdaki maddeleri taahhüt ederler;

- Gerektiğinde engelliler dâhil herkese, çalıştıran ve çalışanların örgütleriyle danışarak teknik ve mesleki eğitim olanağı sağlamayı veya geliştirmeyi,
- Kız ve erkek tüm gençlerin çeşitli işlerde çalışırken eğitilmeleri için bir çıraklık sistemiyle diğer sistemli düzenlemeleri sağlamayı veya geliştirmeyi,
- Gerektiğinde çalışan yetişkinler için yeterli ve kolayca ulaşılabilir eğitim olanakları sunmayı,

¹R.G. 09.04.2007 tarih ve 26488 sayılı.

- Teknolojik gelişmelerin veya yeni çalıştırma eğilimlerinin sonucu olarak çalışan yetişkinlerin duyduğu yeniden eğitim gereksinmelerini karşılamak için özel kolaylıklar sağlamayı veya geliştirmeyi,
- İşçinin işi sırasında işverenin talebi üzerine gördüğü ek eğitimde harcanan zamanın normal çalışma süresinden sayılmasını,
- Eğitimlerin etkinliğinin kontrol edilmesini.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı genişletilerek yeniden düzenlenmiştir. Şarta göre önleyici yaklaşım ön plana çıkarılarak, iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında ulusal bir politika hazırlanması, güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmeliklerin hazırlanarak denetimlerle uygulamasının sağlanması ve iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesi konusunda taraflar güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlarlar (Aydın, 2014a, s. 48-61).

1.2.4. AB düzenlemeleri

AB'nin doğrudan veya dolaylı bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yönelik düzenlemelerini “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (ABTHŞ)” ve “AB Direktifleri” şeklinde iki başlık altında incelemek mümkündür.

1.2.4.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Nice zirvesinde Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon başkanları tarafından 7 Aralık 2000 tarihinde imzalanan, amacı AB kurumlarının insan haklarına saygı duymasını sağlamak, temel hakları güvence altına almak olan ABTHŞ'da iş sağlığı ve güvenliği, *Adil ve Hakça Çalışma Koşulları* başlığı altında yer alan 31. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu madde hükmüne göre her çalışanın, sağlığını, güvenliğini ve saygınlığını gözeten çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi hakkını da kapsayacak şekilde, ABTHŞ'nin 14. maddesinde eğitim hakkına da yer verilmektedir. Eğitim hakkı gereğince, herkesin eğitim hakkına ve mesleki eğitim ile sürekli eğitime erişim hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Yine iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili olarak Şartın 27. maddesinde çalışanların işyerinde bilgilendirme ve danışma hakkına yer verilmekte olup, bu kapsamda çalışanlar veya temsilcilerinin, Topluluk hukuku ile ulusal hukuk ve

uygulamada öngörülen durum ve koşullarda ve makul bir süre içinde, uygun düzeyde bilgilendirme ve danışma hakkına sahip oldukları belirtilmektedir (Metin, 2002, s. 36, 46, 47).

1.2.4.2. AB Direktifleri

Avrupa Topluluğu'nu kuran Roma Antlaşmasının, Avrupa Tek Senedi ile değiştirilen 118. maddesinde, Birliğin yasama organı olan Konsey'e, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla asgari kuralların düzenlendiği direktif çıkarma yetkisi verilmiştir. Komisyona, üye devletler arasında sosyal alanda ve özellikle; istihdam, iş hukuku ve çalışma koşulları, temel ve ileri düzeyde mesleki eğitim, sosyal güvenlik, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı koruma, iş sağlığı, sendika kurma ve işveren ile çalışanlar arasında toplu sözleşme yapma hakkı alanlarında işbirliği yapılmasını sağlamak görevi yüklenmiştir (Demircioğlu, 2013, s. 19). Bu amaçla "Çerçeve Direktif" olarak adlandırılan 89/391/EEC sayılı 'İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi' ile bu direktifin altında iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerinin de kapsama alındığı belirli riskler ve konulara özel pek çok direktif yürürlüğe konulmuştur. Belirli riskler ve konulara özel olsalar da bu direktifler de Çerçeve Direktif gibi AB ülkeleri için bağlayıcıdır ve ulusal mevzuata aktarılması gerekmektedir.

AB Kurucu Antlaşması'nın 1997 tarihli Amsterdam Zirvesi'nde ise yüksek seviyeli bir istihdam ve sosyal koruma, Topluluğun birinci hedefleri arasında gösterilmiştir (m. 2). Topluluğun, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesi, çalışma koşulları, çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara danışılması, işgücü pazarından dışlanan kişilerin entegrasyonu, işyerinde kadın ve erkekler arasında eşit davranılması konusundaki faaliyetlerinde üye ülkelerin destek olması gerektiği öngörülmüştür (m. 137). AB'nin bu hedeflerine ulaşmada yararlandığı en önemli kaynaklar Konsey'in çıkardığı direktiflerdir (Tuncay, 2008, s. 48).

89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ve belirli riskler ve konulara özel yürürlüğe konulan direktiflerde işverenlere getirilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yönelik yükümlülükler çalışmanın ikinci bölümünde detaylı olarak değinilmektedir.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yükümlülüğüne İlişkin Ulusal Düzenlemeler

1.3.1. Anayasa

1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin bir sosyal hukuk devleti olduğu öngörülmüş ve üçüncü bölümünde kişinin sosyal ve ekonomik hakları ile ödevleri pozitif bir düzenlemeye kavuşturulmuştur (Süzek, 1985, s. 16).

Anayasa'nın *Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler* başlığı altında 42. maddede yer verilen *Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevi'ne* göre, kimsenin eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamayacağı belirtilerek, öğrenim hakkının kapsamının kanunla tespit edilip düzenleneceği ifade edilmektedir.

Anayasa'nın 49. maddesinde devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek ve çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumaya ve çalışmayı desteklemeye yönelik gerekli tedbirleri alacağı belirtilmektedir. Anayasa'nın 50. maddesinde ise kimsenin yaşına, gücüne, cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılmayacağı belirtilerek küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunması gerektiği ifade edilmektedir. Tüm bu düzenlemeler yanında Anayasa'nın 56. maddesinde devletin herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlayacağı ifade edilerek çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması anayasal hak olarak düzenlenmektedir (Oğuz, 2011, s. 45). Anayasa'nın 60. maddesinde ise herkesin sosyal güvenliğe hakkı vardır denilerek, iş güvenliği hakkını en kapsamlı bir biçimde güvence altına alan bir anayasal düzenleme olarak ortaya çıkmaktadır. Zira iş güvenliği kavramı niteliği gereği sosyal güvenlik kavramının içinde yer almaktadır (Süzek, 1985, s. 44).

Görüldüğü üzere, Anayasa'nın çeşitli maddelerinde yer alan sağlık ve koruma yönündeki düzenlemeler, çalışanların yaşamını tehdit eden tehlikeleri önleyen ve çalışanların yaşam ve beden bütünlüğünü koruyucu görevler getiren, Anayasal düzeyde sağlanmış olan haklardır.

1.3.2. Kanunlar

1.3.2.1. Türk Borçlar Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, çalışma hayatında çalışan ve işveren ilişkilerini düzenlemek bakımından genel bir kanundur. Türk Borçlar Kanunu'nda çalışanların iş

sağlığı ve güvenliğini sağlama borcuna, “İşçinin kişiliğinin korunması” başlığı altında yer verilmektedir. İlgili kanun hükmüne göre; “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür (TBK, m. 417)” denilerek işverene oldukça geniş bir yükümlülük getirilmektedir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim yükümlülüğü de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenin alacağı önlemlerin başında gelmektedir.

Türk Borçlar Kanunu’nun 400. maddesinde ise çalışanın, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumlu olacağı belirtilerek, bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile çalışanın işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve niteliklerinin göz önünde tutulacağı ifade edilmektedir (TBK, m. 400). Görüldüğü üzere, çalışanın yapmakla yükümlü olduğu işin eğitim gerektirip gerektirmemesi ve çalışanın aldığı eğitimin niteliği sorumluluğun belirlenmesinde önem arz etmektedir.

Mevzuatımızda iş sağlığı ve güvenliğine dair özel düzenlemeler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)’nda yer almaktadır. Ancak İSGK’nın 2. maddesinde istisna hükmüne yer verilerek bazı hizmet ve işyerleri Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu durumda, Türk Borçlar Kanunu’nda öngörülen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler, İSGK’nın 2. maddesinde kapsam dışı bırakılan hizmetler ve işyerleri için uygulama alanı bulmaktadır (Uçum, 2012, s. 33).

1.3.2.2. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun (UHK) 173-180. maddelerinde çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile ilgili hükümlere yer verilmiştir. Söz konusu hükümler incelendiğinde, UHK’nın 179. maddesinde işyerlerinde kullanılan alet ve edevat ile makineler yüzünden oluşacak kazaların önlenmesi için işverenlerin tedbir alması gerektiği hükmüne yer verildiği görülmektedir (Oğuz, 2011, s. 52).

Kanunun 126. maddesinde ise, özellikle gıda üretim ve satış yerleri, toplu tüketim yerleri ile insan bedenine temasın söz konusu olduğu temizlik hizmetlerine yönelik sanatların ifa edildiği işyerlerinde, çalışanlara hijyen konusunda eğitim verilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır (UHK, m. 126). Çalışanlara verilecek hijyen eğitiminin usul ve esasları ise “Hijyen Eğitimi Yönetmeliği” (HEY) ile düzenlenmiştir.

Söz konusu Yönetmelik hükümlerine göre eğitimlerin içerikleri, hijyen ilkelerine uyulmaması sebebiyle halk sağlığı açısından risk oluşturduğu bilinen virüslerin, bakterilerin, parazitlerin, mantarların ve diğer enfeksiyon etkenlerinin genel özelliklerini, bulaşma yollarını, hangi iş kolunda nasıl bulaşmalar olabileceğini veya halk sağlığının nasıl tehdit göreceğini, hastalık belirtilerini ve korunma yollarını ihtiva edecek şekilde komisyonca belirlenir (HEY, m. 8).

1.3.2.3. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu (İK) ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği anlamında birçok yenilik ve düzenleme getirilmiştir. İş Kanunu'nda işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine “*İş Sağlığı ve Güvenliği*” başlığı altında beşinci bölümde yer verilmişti. Ancak 6331 Sayılı İSGK'nın 20.06.2012 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmesiyle birlikte İş Kanunu'nun beşinci bölümü yürürlükten kaldırılmış, yerini 6331 sayılı İSGK hükümleri almıştır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüğünü düzenleyen İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılan 77. madde hükmüne göre işveren, çalışanlara karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirme yapmak ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorunda idi (İK, m. 77). İlgili maddenin gerekçesinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının her zaman yeterli olmadığı, işverenin eğitim verme görevinin de bulunduğu ifade edilmektedir. Ayrıca çalışanların alınan önlemlere uymakta ihmal gösterdiği ve bunun da yeterince eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olmalarından kaynaklandığı vurgulanmaktadır (Kılıkış ve Demir, 2012, 24). Kanunda ayrıca, yapılacak eğitimin usul ve esaslarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca (ÇSGB) çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği bildirilmişti (İK, m. 78).

1.3.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

AB'ye uyum sürecinde 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ve ILO'nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerine uyum sağlanması amacıyla İSGK çıkarılması yönünde çalışmalar yapılmış ve ÇSGB tarafından 89/391/EEC sayılı AB Konsey Direktifi esas alınarak 09.12.2003 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği yayımlanmıştır. Ancak söz konusu Yönetmeliğin önce yürürlüğü durdurulmuş, daha sonra da Danıştay 10. Dairesi'nin “4857 sayılı Yasa'nın 78. maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile

ilgili ilkelerin, öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesinin anılan Kanun hükmüne aykırı olduğu” gerekçesi ile iptal kararı verilmiştir².

Yönetmeliğin iptali sonrası İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile birebir aynı hükümleri içeren İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük Taslağı hazırlanmıştır. Ancak Tüzük Taslağı, taslakta yer alması zorunlu bulunan temel ilkelerin kapsam ve içeriğini hukuka uygun biçimde düzenlemediği gerekçesi ile Danıştay tarafından Başbakanlığa iade edilmiştir (Centel, 2006, s. 5-6)³. Tüm bu yargısal gelişmeler sonrasında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerin kanun çatısı altında görüşülmesi kararlaştırılmış ve ilk taslak Aralık 2006 tarihinde hazırlanmıştır. Sonraki süreçte konuyla ilgili çeşitli taslaklar hazırlanarak sosyal tarafların görüşlerine sunulmuş ancak herhangi bir uzlaşma sağlanamamıştır. Yapılan değişiklikler sonrasında hazırlanan İSGK Tasarısı 2012 yılında TBMM’ye sunulmuştur (Aktekin, 2012, s. 93-94).

6331 sayılı İSGK, 20.06.2012 tarihinde TBMM Genel Kurulu’nda kabul edilerek yasalaşmış ve 30.06.2012 tarih 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İSGK oldukça geniş ve ayrıntılı düzenlemeler getirmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun “İş Sağlığı ve Güvenliği” başlığı altındaki hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu’nun çalışma süreleri, gece çalışmaları, kadın çalışanlarla ilgili iş sağlığı ve güvenliği konusunu dolaylı olarak ilgilendiren düzenlemeleri halen yürürlükte (Gerek, 2012, s. 10).

6331 sayılı İSGK’nın amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları ile hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir (İSGK, m. 1).

Kanunda “işçi” yerine “çalışan” ifadesi kullanılarak memur, çırak, stajyer gibi statüleri kapsama alması; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine uygulanması; toplu korunma tedbirlerine kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik verilmesiyle daha etkin korunmanın sağlanması; tahliye ve acil durumları kapsama alarak işverenin önceden tedbir almasını sağlaması; risk değerlendirmesine öncelik vererek önleyici bir yaklaşım sergilemesi; geçici iş ilişkisi kurulan veya alt işveren ilişkisi kurulan işverenin çalışanlarına karşı ortak sorumluluk verilmesi; ciddi ve yakın tehlike hallerinde çalışanlara haklar verilmesi; iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri

²D. 10. D. 16.05.2006 T., 2004/1942 E., 2006/3007 K.

³D. 10. D. 10.02.2006 T., 2005/1187 E., 2006/174 K.

hekimlerinin görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle hak ve yetkilerinin kısıtlanamaması; çalışanların ve çalışan temsilcilerinin bilgilendirilmesi ve eğitimi konusunda yükümlülükler getirmesi olumlu olarak değerlendirilebilecek hususlardır (Gerek, 2012, s. 12-15).

Kanun'da işverenlerin eğitim yükümlülükleri “*Çalışanların eğitimi*” başlığı altında 17. maddede yer almaktadır. Buna göre işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitimler özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır (İSGK, m. 17; Ertürk, 2012, s. 21). Etkin ve yeterli bir eğitimle, çalışanlarda oluşturulacak iş sağlığı ve güvenliği kültürüyle iş kazası ve meslek hastalıklarında ciddi düşüşler yaşanabilir. Bu amaçla kanun gerekçesinde de verilecek eğitimlerin amaca ve hedefe yönelik olması gerektiği, çalışanların yaptıkları işle ilgili davranışlarında olumlu değişikliğe neden olarak, uygun davranış sergilemesini sağlaması gerektiği belirtilmektedir (Aydın, 2012, s. 13).

İSGK bağlamında işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri çalışmanın amacına uygun olarak üçüncü bölümünde ayrıca ayrıntılı olarak inceleme konusu yapılacaktır.

1.3.3. Tüzükler

1.3.3.1. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü*

“İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü” (İSİGT) 1974 yılında yayımlanmış ve 1475 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir düzenleme olarak yerini almıştır. Söz konusu Tüzük, 24 Temmuz 2014 tarihinde “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük”ün yürürlüğe konulması ile yürürlükten kaldırılmıştır.

İSİGT yürürlükte bulunduğu dönemde işverenlere eğitim konusunda önemli yükümlülükler getirmiştir. Tüzük hükümlerine göre eğitim konusunda işverenler için öngörülen yükümlülükler şu şekilde sıralanabilir (İSİGT, m. 3, 129, 533):

- Çalışanlara yapmakta oldukları işlerde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek çalışanlara yenisinin gerektirdiği bilgileri vermek,

- Yangına karşı savunma ile görevli personeli, işyerinin yangın durumuna ve kullanacakları yangın söndürme cihazlarının özelliklerine ve bu cihazların içindeki kimyasal maddelerin doğuracakları tehlikelere karşı eğitmek,
- Basınçlı oksijen veya basınçlı hava ve benzeri solunum cihazlarının, eğitilmiş personel tarafından kullanılmasını sağlamak.

1.3.3.2. Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük

“Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük” (İMTİSİGT) 1984 yılında yayımlanmış ve İSİGT’de öngörülenlerden başka alınacak sağlık ve güvenlik tedbirleri düzenlenmiştir. İlgili Tüzük, 25 Temmuz 2014 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan “Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük”ün yürürlüğe konulması ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük yürürlükte olduğu dönemde işverenlere eğitim konusunda önemli yükümlülükler getirmiştir. Tüzük hükümlerine göre eğitim konusunda işverenler için öngörülen yükümlülükler şu şekilde sıralanabilir (İMTİSİGT, m. 333, 336, 339, 341):

- Ocaklarda çalışanları, 10 kişiden az olmamak üzere, en az % 3’ünün, gerektiğinde kurtarma işinde görevlendirilmek üzere, önceden eğitime,
- Kurtarma istasyonlarında kurtarıcıları yetiştirecek eğitimciler bulundurma,
- Kurtarma istasyonlarında kurtarıcıları yetiştirecek eğitimciler tarafından kurtarma ekiplerinin oluşumuna ve eğitimine yönelik yönerge hazırlanmasını sağlama,
- Kurtarmada kullanılacak işaretler konusunda kurtarıcılara eğitim verilmesini sağlama.

1.3.3.3. Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük

“Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük” (PPZMT), 1973 yılında yayımlanmış ve

bu Tüzük'te 1475 sayılı İş Kanunu kapsamına giren ve parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli ve zararlı, katı, sıvı, gaz halindeki maddelerle çalışılan işyerlerinde ve işlerde, İSİGT'de öngörülen tedbirlerden başka alınacak sağlık ve güvenlik tedbirleri düzenlenmiştir. İlgili Tüzük, 17 Temmuz 2014 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan "Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük"ün yürürlüğe konulması ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Tüzüğün yürürlükte olduğu dönemde işverenlere, parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli ve zararlı maddelerle çalışılan işyerlerindeki çalışanlara, yaptıkları işlerde özellikle maruz kalınacak tehlikeler, yangın halinde alınması gereken tedbirler, artıkların etkisiz hale getirilmesi, yüklemede, boşaltmada ve işyerinin temizlenmesinde gerekli özel işlemler hakkında eğitim, alıştırma, tecrübe ve uygulama suretiyle yeterli bilgi verilmesi ve bu hususların çalışanın işyeri dosyasında belirtilmesi düzenlenmiştir (PPZMT, m.73). Ayrıca Tüzük'te çalışanların belirtilen konularda yeterli bilgi ve uygulama yeteneğine sahip olmadan işe başlatılmayacağı ve çalıştırılmayacağı da belirtilmekte ve yeterli sayıda çalışana, yangın söndürme cihaz ve teçhizatının kullanılması konusunda eğitim verilmesi gerektiği düzenlenmektedir (PPZMT, m. 61).

1.3.4. Yönetmelikler

4857 sayılı Kanun döneminin en belirleyici özelliklerinden biri iş sağlığı ve güvenliği alanının büyük ölçüde yönetmeliklerle düzenlenmiş olmasıdır. 1475 sayılı Kanun döneminde iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerde çoğunlukla ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları esas alınırken, 4857 sayılı Kanun döneminde yönetmeliklerin büyük çoğunluğu doğrudan AB direktiflerinin çevrilmesi suretiyle hazırlanmıştır (Ekmekçi, 2005, s. 6, 7, 20).

4857 sayılı Kanun döneminde, Kanunun 78. maddesine dayanılarak çıkarılan birçok yönetmelik yerini 6331 sayılı İSGK'nın 30. maddesine dayanılarak çıkarılan yönetmeliklere bırakmıştır. 6331 sayılı Kanunun 30. maddesine dayanılarak çıkarılmış bulunan çalışanların eğitimleriyle ilgili yönetmelikler şunlardır:

- İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

- Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
- Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
- Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği
- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik
- Tozla Mücadele Yönetmeliği
- Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik
- Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik

İKİNCİ BÖLÜM

2. AB DİREKTİFLERİ, STRATEJİLERİ VE AB ÜLKELERİNDE İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

2.1. AB Direktifleri ve Stratejileri

AB'nin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili direktiflerini, "89/391/EEC Sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi (Çerçeve Direktif)" ve "Çerçeve Direktif Kapsamındaki Belirli Riskler ve Konulara Özel Direktifler" şeklinde incelemek mümkündür.

2.1.1.89/391/EEC Sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi (Çerçeve Direktif)

12.06.1989 tarihinde Bakanlar Konseyi tarafından onaylanarak 01.01.1993 tarihinden itibaren yürürlüğe konulan Çerçeve Direktifin iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin esaslarını incelemeye geçmeden önce genel esaslarına değinmek gerekir.

2.1.1.1. Çerçeve Direktifin genel esasları

2.1.1.1.1. Amaç ve ilkeleri

Daha önce değinildiği üzere Çerçeve Direktif, işte çalışanların sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için temel yükümlülükleri belirleyen ana direktiftir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında genel prensipleri ortaya koyması ve bireysel direktiflere yönelik düzenlemeler öngörmesi nedeniyle bir çerçeve direktif niteliğinde olan 89/391/EEC Sayılı Direktifin temel amacı, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için işyerinde önlemler alınmasıdır (89/391/EEC sayılı Direktif, m. 1). Bu nedenle Direktif sadece asgari standartları belirtmektedir (Oğuz, 2011, s. 56).

Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için işyerinde önlemler alınması amacına dönük olarak direktifte öngörülen temel ilkeler şunlardır:

- Mesleki tehlikelerin önlenmesi,
- Sağlık ve güvenliğin korunması,
- Kaza ve tehlike faktörlerinin ortadan kaldırılması,
- Bilgilendirme,
- Danışma,

- Katılımın sağlanması,
- İşçi ve temsilcilerinin eğitimidir.

2.1.1.1.2. Kapsamı

Çerçeve Direktifin kapsamını ya da uygulama alanını işin niteliği bakımından ve kişiler bakımından ayrı ayrı incelemek mümkündür. İşin niteliği bakımından Çerçeve Direktifin kapsamına sanayi, tarım, ticaret, idari, hizmet, eğitim, kültür, eğlence, vb. kamu ve özel tüm ekonomik sektörler dâhil edilmiş, ancak kendine has özellikleri olan silahlı kuvvetler, polis teşkilatı ve sivil savunma hizmetleri Çerçeve Direktifin kapsamı dışında bırakılmıştır (89/391/EEC sayılı Direktif, m. 2).

Çerçeve Direktifin kapsamına iş ilişkilerinin tarafları –işveren ve çalışan-girmektedir. Direktifte çalışan kavramının geniş tutulduğu bir işveren tarafından istihdam edilen kişilerin dışında işyerinde stajyer ve çırak olarak çalışan kişilerin de çalışan kapsamına alındığı görülmektedir. Buna karşın çalışan oldukları halde ev hizmetlerinde çalışanlar Direktif kapsamı dışında tutulmuşlardır (89/391/EEC sayılı Direktif, m. 3).

2.1.1.1.3. İşverene getirdiği yükümlülükler

Direktif iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenlere geniş yükümlülükler getirmektedir. Bu kapsamda işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüğünü de içeren tüm yükümlülükleri direktifin ikinci kısmında yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeler bağlamında işverenlerin sorumlulukları çerçevesinde yerine getirmeleri gereken bu yükümlülükler şunlardır (89/391/EEC sayılı Direktif, m. 6/1):

- Çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için önlemler almak,
- Mesleki tehlikeleri önlemek,
- Gerekli organizasyon ve araçların sağlanması dâhil bilgilendirme ve eğitim sağlamak için her türlü önlemi almaktır

Alınacak önlemler çalışanlara mali yük getirmeyecek ve işyeri birkaç işveren tarafından paylaşılırsa, alınacak önlemler ortaklaşa uygulanarak, işverenler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda birbirlerine bilgilendirme yapacaklardır (89/391/EEC sayılı Direktif, m. 6/3).

Çerçeve Direktife göre işverenler yukarıda değinilen önlemleri alırken şu genel ilkelere uymakla yükümlüdürler (89/391/EEC sayılı Direktif, m. 6/2):

- Tehlikelerden kaçınmak,
- Önüne geçilemeyen kaçınılmaz tehlikeleri değerlendirmek,
- Tehlikelerle kaynağında mücadele etmek,
- İşleri kişilere uygun hale getirmek, özellikle işyeri tasarımında, iş makinesi, çalışma ve üretim yöntemi seçimlerinde, üretim temposunun sağlığa etkilerini göz önünde tutmak ve monotonluğunu azaltmak,
- Teknik gelişmelere uyum sağlamak,
- Tehlikelilerin yerine tehlikesizleri veya daha az tehlikelileri ikame etmek,
- Çalışma ortamına ilişkin tüm koşulları, teknolojiyi, iş organizasyonunu, çalışma koşullarını ve sosyal ilişkileri bir arada değerlendirerek birbirini destekler mahiyette tedbirler politikası geliştirmek,
- Toplu koruma önlemlerine kişisel koruma önlemlerinden daha çok öncelik vermek,
- Çalışanlara uygun talimatları vermek.

Direktife göre işverenler, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında belirlenen genel ilkelerle birlikte işyerindeki veya kuruluştaki faaliyetlerin yapısını göz önünde bulundurarak aşağıdaki ilave önlemleri alacaktır (89/391/EEC sayılı Direktif, m. 6/3):

- Kullanılan kimyasal maddeler, iş makinaları seçimi ve işyerinin uygunluğu yönünden iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi yapmalı ve gerekli önlemler alınmalıdır. Alınan önlemler iş sağlığı ve güvenliği koruma düzeyini yükseltmeli ve işletmenin tüm hiyerarşi düzenine entegre olmalıdır,
- İşçilere verilecek sağlık ve güvenlikle ilgili görevlerde yetenekleri göz önüne alınarak görevlendirme yapılmalıdır,
- Yeni teknolojinin planlanması ve kullanımında, araç ve gereç seçiminde, çalışma ortamı ve koşulları konusunda çalışanlar ve/veya temsilcileri ile istişarede bulunulmalıdır,
- Ciddi tehlikelerin olduğu yerlerde sadece yeterli talimatı almış çalışanların girmesi için uygun önlemler alınmalıdır.

2.1.1.2. Çerçeve Direktifin iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin esasları

2.1.1.2.1. Çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesi konusundaki işveren yükümlülükleri

İşverenlerin çalışanların eğitimleriyle ilgili yükümlülükleri Direktifin 12. maddesinde düzenleme konusu yapılmıştır. Söz konusu madde hükmüne göre işveren, öncelikle her çalışanın kendi yaptığı işle ilgili sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamakla yükümlüdür. Bu bağlamda çalışanlara verilecek eğitimler;

- İşe başlarken,
- İş değiştirirken veya transferde
- Yeni iş makinesinin devreye girmesinde veya makine değişiminde,
- Yeni teknoloji uygulamasında

verilecek ve eğitim, yeni veya değişen riskler göz önüne alınarak adapte edilecek ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanacaktır. Yine aynı madde hükmüne göre çalışanlara verilen eğitim çalışma saatleri içerisinde verilmeli ve verilen eğitimler çalışanlara hiçbir mali yük getirmemelidir (89/391/EEC sayılı Direktif, m. 12/1,4).

Çerçeve Direktifte çalışanların eğitim yükümlülüğü bağlamında işverene sadece kendi çalıştırdığı çalışanlara karşı değil, işyerinde bulunan diğer işveren çalışanlarına karşı da sorumluluklar getirilmiştir. Bu bağlamda işverene işyerinde çalışma yapan dış teşebbüslerin veya kuruluşların çalışanlarına da çalışmalarını sırasında karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri konusunda uygun talimatlarda bulunma yükümlülüğü getirilmiştir (89/391/EEC sayılı Direktif, m. 12/2).

Ayrıca Çerçeve Direktifte işverenin eğitim yükümlülükleri arasında, çalışan temsilcilerinin eğitimine de yer verilmekte olup, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan temsilcilerinin de uygun bir eğitimden geçirilmeleri gerektiği belirtilmekte ve bu eğitimlerin ulusal yasalara göre kuruluş içinde veya dışında verilebileceği hüküm altına alınmaktadır (89/391/EEC sayılı Direktif, m. 12/3,4).

Direktifin 8. maddesinde ayrıca ilkyardım, yangın söndürme ve çalışanların tahliyesi gibi işlerde de eğitim yükümlülüğüne değinilmekte ve yeterli sayıda çalışana eğitim verilmesi gereği belirtilmektedir (89/391/EEC sayılı Direktif, m. 8).

Direktifte işverenlerin eğitim yükümlülükleri yanında çalışanları bilgilendirme yükümlülükleri de bulunmaktadır. Çalışanların bilgilendirilmesi yükümlülüğü kapsamında işveren, işletmenin büyüklüğünü göz önüne alarak yasalar çerçevesinde çalışanların ve/veya temsilcilerinin gerekli tüm bilgileri almaları için gerekli önlemleri

alacaktır. Bu amaçla işyerinde yürütülen faaliyet türleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği koruyucu ve önleyici tedbirleri ve ilkyardım, yangın söndürme ve çalışanların tahliyesi gibi acil durumlarla ilgili bilgi verecektir (89/391/EEC sayılı Direktif, m. 10).

İşyerine iş yapmak üzere başka işyerlerinden gelen işveren ve çalışan bulunması durumunda ise yine yasalar çerçevesinde bu kişilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tüm bilgileri almaları sağlanacaktır (89/391/EEC sayılı Direktif, m. 10/2).

2.1.1.2.2. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusunda çalışanların yükümlülükleri

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve uygulanmasında işverene önemli yükümlülükler getirilmesine karşın çalışanlara da bazı yükümlülükler getirilmektedir. Çerçeve Direktif'in üçüncü bölümünde çalışanlara getirilen yükümlülüklere değinilmektedir.

Direktifin üçüncü bölümünde, çalışanların aldıkları eğitim ve talimatlar gereğince kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu oldukları kadar hareketlerinden kaynaklanacak bir durumdan dolayı diğer çalışanların etkilenmesinden de sorumlu oldukları belirtilmektedir. Çalışanlar eğitimleri ve işverenden aldıkları talimatlara uygun olarak (89/391/EEC sayılı Direktif, m. 13):

- Makineyi, araç gereci, tehlikeli maddeleri, ekipman taşınmasını ve diğer üretim yöntemlerini doğru kullanacaklardır,
- Kendilerine verilen kişisel koruyucuları doğru kullanacaklar, kullandıktan sonra uygun yerlerine koyacaklardır,
- Güvenlik araçlarını rast gele değiştirmek ve çıkarmaktan kaçınacaklar, makine, araç gereç, fabrika ve binalardaki koruyucuları doğru olarak kullanacaklardır,
- Korunma önlemlerindeki eksiklikler nedeniyle ciddi ve ani bir tehlike gördüklerinde işvereni veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisini hemen haberdar edeceklerdir,
- İşveren ve/veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınması sırasında işbirliği halinde olacaklar ve verilecek işleri yapacaklardır,
- İşverene ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine, yasalar çerçevesinde, gerektiğinde çalışma ortamının ve çalışma koşullarının emniyetli olması için yardımcı olacaklar, kendileri tehlikeli bir duruma meydan vermeyecekler, bu hususlarda işbirliği halinde olacaklardır.

2.1.2. Çerçeve Direktif kapsamındaki belirli riskler ve konulara özel direktifler

Çerçeve Direktif kapsamında Konsey tarafından belirli risk ve konulara özel bireysel direktifler kabul edilmektedir. Direktifin 16(1). maddesi uyarınca Komisyon'un önerisi ve Direktif ekinde belirtilen alanlarda çıkartılan bireysel direktifler aşağıda ele alınmaktadır:

2.1.2.1. 89/654/EEC Sayılı İşyerlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarının Sağlanmasına İlişkin Konsey Direktifi

İşyerlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarının Sağlanmasına İlişkin Konsey Direktifi'nde ayrıntılı bir şekilde işyerlerinde sağlanması gerekli olan asgari sağlık ve güvenlik koşulları düzenlenmektedir. Bu bağlamda söz konusu Direktif'te öncelikle asgari sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanacağı yer olarak işyeri tanımlanmakta ve ardından işyeri kapsamına girmeyen yerler sayılmaktadır.

89/654/EEC Sayılı Direktif'in 2. maddesine göre işyeri, işletmenin veya kuruluşun çalışmak üzere tasarlanmış yerleri ile çalışanın istihdamı sırasında erişim imkânı olan işletme veya kuruluşun alanı içinde bulunan alanlardır (89/654/EEC sayılı Direktif, m. 2). Ancak bu tanım kapsamına girmekle birlikte, işletme veya kuruluş dışında kullanılan taşıma araçları veya taşıma araçlarının içindeki işyerleri, geçici veya hareketli iş alanları, doğal maddeleri çıkaran endüstriler, balıkçı tekneleri ile işletmenin binalarından uzakta bulunan, tarım veya orman işletmelerinin bir kısmı direktif kapsamında işyeri sayılmaz (89/654/EEC sayılı Direktif, m. 1).

89/654/EEC Sayılı Direktif'te işyerlerinde sağlanması gerekli asgari sağlık ve güvenlik koşullarına ilaveten Ek-1 ve Ek-2 bölümünde yeni kullanımda olacak ve kullanımda olan işyerlerinde alınması gerekli asgari sağlık ve güvenlik tedbirlerine de yer verilmiştir. Ayrıca Direktif'te çalışanlar ve temsilcilerinin işyerlerinde alınacak önlemler konusunda bilgilendirilmesi gerektiği hususu gibi iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile ilgili düzenlemelere de yer verilmiştir (89/654/EEC sayılı Direktif, m. 7).

2.1.2.2. 89/656/EEC Sayılı Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Çalışanlar Tarafından Kullanılması İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereklere Hakkında Konsey Direktifi

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Çalışanlar Tarafından Kullanılması İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereklere Hakkında Konsey Direktifi incelendiğinde, Direktif'in niteliğine bağlı olarak öncelikle "kişisel koruyucu donanım" kavramının tanımlandığı görülmektedir. Söz konusu düzenlemeye göre kişisel koruyucu donanımlar, çalışanın işyerindeki güvenlik ve sağlığını tehlikeye atan bir veya birden fazla riske karşı koruyan, giyilen veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış ekipmandır (89/656/EEC sayılı Direktif, m. 2). Genel kural olarak bu ekipmanların risklerin teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği veya yeterli düzeye indirgenemediği durumlarda kullanılması gerekmektedir.

Direktifin 5. maddesinde kişisel koruyucu donanımlarla ilgili işverenlerin yükümlülüklerine yer verilmiştir. Bu kapsamda işverenler (89/656/EEC sayılı Direktif, m. 5);

- İşyerine ve yapılan işe uygun kişisel koruyucu donanım seçimi yapmalı,
- Birden fazla riskin olduğu ve birden fazla kişisel koruyucu donanım kullanımı gerektiren yerlerde bir arada kullanmaya uygun donanımlar seçmeli,
- Ortak kullanımı söz konusu olan kişisel koruyucu donanımlarda sağlık ve hijyen problemlerine karşı önlem almalı
- Kişisel koruyucu donanımları çalışanlara ücretsiz sağlamalı,
- Kişisel koruyucu donanımların gerekli bakımlarını yapmalı,
- Çalışanları kişisel koruyucu donanımların hangi risklere karşı kullanılacağı konusunda bilgilendirmeli
- Çalışanlara kişisel koruyucu donanımlarla ilgili uygulamalı eğitim vermeli
- Kişisel koruyucu donanımları çalışanların kolayca ulaşabilecekleri bir yerde ve yeterli miktarda bulundurmalıdır.

2.1.2.3. 90/269/EEC Sayılı Çalışanların Özellikle Sırt İncinmelerine Neden Olabilecek El İle Yükleme ve Boşaltma İşlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarının Sağlanması Hakkında Konsey Direktifi

Çalışanların Özellikle Sırt İncinmelerine Neden Olabilecek El İle Yükleme ve Boşaltma İşlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarının Sağlanması Hakkında Konsey Direktifi'nin amacı yüklerin elle taşınmasından kaynaklanabilecek sağlık ve güvenlik risklerine karşı, özellikle bel ve sırt incinmelerine karşı çalışanların korunmasını sağlamaya yönelik asgari gereklilikleri belirlemektir.

Direktif'in 3. maddesinde çalışanların özellikle sırt ve bel incinme riskinin olduğu yüklerin elle taşınması konusunda işverenlerin yükümlülüklerine yer verilmiştir. Bu kapsamda işverenlerin uygun iş organizasyonu yapma, organizasyonel önlemler alma, çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama gibi yükümlülüklerinin yanında çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi konusunda da yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülükler şu şekilde sıralanabilir (90/269/EEC sayılı Direktif, m. 6):

- Çalışanları ve çalışan temsilcilerini, yükün ağırlığı ve eksantrik yüklerin en ağır tarafının ağırlık merkezi konusunda bilgilendirme,
- Yüklerin doğru olarak nasıl kaldırılacağı ve yanlış taşınması halinde ortaya çıkabilecek riskler konusunda çalışanlara eğitim verilmesini sağlama.

2.1.2.4. 90/270/EEC Sayılı Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekliliklerine İlişkin Konsey Direktifi

Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekliliklerine İlişkin Konsey Direktifi'nde amaç, ekranlı çalışmalarda alınacak asgari sağlık ve güvenlik şartlarının belirlenmesine yönelik düzenlemeler getirmektir (90/270/EEC sayılı Direktif, m. 1). Bu amaçla Direktif'te çalışma yerlerinin incelenmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi, günlük çalışma düzeni, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, çalışanların gözlerinin ve görme yeteneklerinin korunması gibi öncelikle işverenin genel yükümlülüklerine yer verilmiştir.

Ayrıca Direktif'te bilgilendirme ve eğitimle ilgili olarak işverene şu yükümlülükler getirilmiştir (90/270/EEC sayılı Direktif, m. 6):

- Çalışanları çalışma yerlerinde yapılan inceleme ve günlük çalışma düzeni konularında bilgilendirme,

- Çalışan ve çalışan temsilcilerine direktif gereği alınan tüm önlemlerle ilgili bilgi verme,
- İşyerindeki tüm çalışanların ekranlı araçlarla çalışmaya başlamadan önce ve çalışma düzeninde yapılan değişikliklerde eğitim almalarını sağlama.

2.1.2.5. 92/57/EEC Sayılı Geçici veya Hareketli İnşaat Sitelerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekliliklerine İlişkin Konsey Direktifi

Geçici veya Hareketli İnşaat Sitelerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekliliklerine İlişkin Konsey Direktifi'nde amaç hareketli veya geçici inşaat iskelelerinde alınacak asgari sağlık ve güvenlik koşullarını belirlemektir (92/57/EEC sayılı Direktif, m. 1).

Direktifte işverenlerin, diğer kişilerin ve çalışanların yükümlülüklerine değinildikten sonra yapı işleri listesi verilmekte ve geniş kapsamlı konu başlıklarına yer verilerek asgari gereklilikler belirtilmektedir.

İşverenin eğitim yükümlülüğü kapsamında ise Direktif'in 7. ve 9. maddesinde kaldırma araçları, makine ve ekipmanın uygun eğitime sahip çalışanlar tarafından kullanılması gerektiği belirtilmekte ve bu kapsamda çalışanların, uygun eğitimi almadan herhangi bir makine veya ekipmanı kullanamayacakları ifade edilmektedir (92/57/EEC sayılı Direktif, m. 7, 9).

2.1.2.6. 92/58/EEC Sayılı İşyerinde Sağlık ve Güvenlik İşaretleri İçin Asgari Koşullara İlişkin Konsey Direktifi

İşyerinde Sağlık ve Güvenlik İşaretleri İçin Asgari Koşullara İlişkin Konsey Direktifi'nin temel amacı işyerlerinde kullanılacak olan sağlık ve güvenlik işaretlerinin uygulanması ile ilgili asgari gereklilikleri belirlemektir (92/58/EEC sayılı Direktif, m. 1).

Direktifte işverenin genel yükümlülüklerine değinilmekte ve işyerindeki risklerin ortadan kaldırılamadığı, toplu koruma önlemleriyle veya iş organizasyonunda kullanılan yöntem, süreç veya önlemlerle yeteri kadar azaltılamadığı durumlarda sağlık ve güvenlik işaretlerinin bulundurulması ve uygun yerlerde kullanılmasının sağlanması gerektiği belirtilmektedir (92/58/EEC sayılı Direktif, m. 3).

Direktifin 7. maddesinde ise çalışanların ve çalışan temsilcilerinin, işyerinde kullanılan güvenlik ve sağlık işaretleri konusunda alınan önlemler hakkında bilgilendirilmesi ve işaretlerin anlamları ve gerektirdiği davranış biçimleri konusunda

eğitilmeleri gerektiği hüküm altına alınmıştır (92/58/EEC sayılı Direktif, m. 7). Bu bağlamda işverenler işyerlerindeki risklerin durumuna uygun şekilde sağlık ve güvenlik işaretlerinin bulundurulmasını sağlayacak ve bu konuda çalışanları eğitecektir.

2.1.2.7. 92/91/EEC Sayılı Sondaj Yoluyla Maden Çıkaran İşyerlerinde Çalışanların Sağlığının Korunması ve İş Güvenliğinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Şartlar Hakkındaki Konsey Direktifi

Sondaj Yoluyla Maden Çıkaran İşyerlerinde Çalışanların Sağlığının Korunması ve İş Güvenliğinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Şartlar Hakkındaki Konsey Direktifi'nin temel amacı, madenlerin sondaj yapılarak çıkarılması, araştırma için maden çıkarılması ve sondaj yoluyla çıkarılan maddelerin satışa hazırlanması gibi faaliyetlerin yürütüldüğü işyerlerinde çalışanların sağlığının korunması ve iş güvenliğinin iyileştirilmesine ilişkin asgari koşulları belirlemektir. Bu amaçla işverenlere getirilen yükümlülükler içerisinde eğitim yükümlülüğüne de yer verilmiştir (92/91/EEC sayılı Direktif, m. 2, 4-6). Söz konusu madde hükümlerine göre işverenlerin eğitim yükümlülükleri şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışanların bulunduğu herhangi bir yerde, gerekli yetenek ve kabiliyete sahip ve kendisine verilen görevi uygulamak üzere eğitilmiş yeterli sayıda çalışan bulundurma,
- Çalışanlara, sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için gerekli bilgileri, talimatları, eğitimleri ve yenileme eğitimleri verme,
- Çalışanlara anlaşılabilir ve kendisi ile diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak nitelikte talimat verme,
- Çalışanları acil durumlar için eğitme,
- Genel acil durum eğitimlerine ilave olarak sağlık ve güvenlik dokümanında yer alan işyerine özel durumlar için de çalışanlara eğitim verme,
- Çalışanların, sağlık ve güvenlik dokümanında yer alan bilgiler dikkate alınarak, hayatta kalma teknikleri konusunda uygun eğitimi almalarını sağlama.

2.1.2.8. 92/104/EEC Sayılı Yer Üstü ve Yer Altı Maden İşyerlerinde Çalışanların Sağlığının Korunması ve İş Güvenliğinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Şartlar Hakkındaki Konsey Direktifi

Yer Üstü ve Yer Altı Maden İşyerlerinde Çalışanların Sağlığının Korunması ve İş Güvenliğinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Şartlar Hakkındaki Konsey Direktifi'nin temel amacı, yerüstü ve yeraltı maden işletmelerinde çalışanların güvenliğinin ve sağlığının korunmasıyla ilgili asgari koşulları düzenlemektedir (92/104/EEC sayılı Direktif, m. 1). Bu amaçla işverenlere getirilen yükümlülükler içerisinde eğitim yükümlülüğüne de yer verilmiştir (92/104/EEC sayılı Direktif, m. 4, 5). Bu kapsamda öngörülen işveren yükümlülükleri şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışanların bulunduğu herhangi bir yerde, gerekli yetenek ve kabiliyete sahip ve kendisine verilen görevi uygulamak üzere eğitilmiş yeterli sayıda çalışan bulundurma,
- Çalışanlara, sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için gerekli bilgileri, talimatları, eğitimleri ve yenileme eğitimleri verme,
- Çalışanlara anlaşılabilir, kendisi ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak nitelikte talimatlar verme.

2.1.2.9. 93/103/EC Sayılı Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere İlişkin Konsey Direktifi

Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere İlişkin Konsey Direktifi'nin amacı, balıkçı gemilerinde yapılan işlerde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için düzenlemeler getirmektir. Bu amaç doğrultusunda işverenlerin genel yükümlülüklerine ilave olarak, yeni balıkçı teknelerinde, büyük onarım, dönüşüm ve değişikliklerde, ekipman ve bakımları konusunda, çalışanların bilgilendirilmesinde ve eğitiminde, gemiyi sevk ve idare edecek kişilerin özel eğitiminde, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması konularında yükümlülükler getirilmiştir. Görüldüğü üzere, işverenlere getirilen genel yükümlülükler içerisinde eğitim yükümlülüğüne de yer verilmiştir (93/103/EC sayılı Direktif, m. 9, 10). Bu kapsamda öngörülen işveren yükümlülükleri şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışanlara gemilerde sağlık ve güvenlik ve kazaların önlenmesi konusunda uygun eğitim verme (Oğuz, 2011, s. 64),

- Eğitimlerde hazırlanan talimatların açık ve anlaşılabilir olmasını sağlama,
- Eğitimin özellikle yangınla mücadele, can kurtarma ekipmanının kullanılması, balık avlama ve çekme ekipmanının kullanılması ve el işaretleri dâhil çeşitli işaretlerin kullanılması konularını kapsamalarını sağlama,
- Gemilerdeki çalışmalarda herhangi bir değişiklik olması durumunda çalışanlara verilecek eğitimleri güncelleme,
- Gemiye sevk ve idare edecek kişilerin özel eğitim almasını sağlama,
- Gemiye sevk ve idare edecek kişilere verilecek özel eğitimlerin, gemilerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve herhangi bir kaza olduğunda yapılması gereken işler, öngörülebilir yükleme koşullarında ve avlanma işlemleri sırasında, geminin dengede ve güvenli bir durumda bulunmasının sağlanması, radyo navigasyonu ve iletişimi ile ilgili yöntem ve kuralları kapsamalarını sağlama.

2.1.2.10. 98/24/EC Sayılı Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin İşyerindeki Kimyasal Etkenlerin Risklerinden Korunmasına İlişkin Konsey Direktifi

Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin İşyerindeki Kimyasal Etkenlerin Risklerinden Korunmasına İlişkin Konsey Direktifi'nin amacı, işyerlerinde bulunan veya çalışma esnasında ortaya çıkan kimyasalların etkilerinden çalışanların korunmasını ve güvenli çalışma ortamının sağlanması için asgari gereklilikleri belirlemektir (98/24/EC sayılı Direktif, m. 1).

Direktif'te işverenlerin yükümlülükleri, tehlikeli kimyasal maddelerin belirlenmesi ve risk değerlendirmesinin yapılması, risk değerlendirmesine göre tedbirler alınması, özel koruma ve önleme tedbirlerinin alınması, kaza, olay ve acil durumlarla ilgili eylem planı hazırlanması, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi şeklinde sıralanmıştır. Direktif hükümlerine göre işverenlerin eğitim yükümlülükleri şunlardır (98/24/EC sayılı Direktif, m. 8):

- Çalışanları ve çalışan temsilcilerini, risk değerlendirmesi sonucu elde edilen bilgiler, işyerindeki kimyasal maddeler ve sağlık ve güvenlik riskleri, mesleki maruziyet limit değerleri, çalışanların kendilerini ve diğer çalışanları tehlikeye atmamaları için gerekli önlemler kapsamında eğitime tabi tutma,
- Kimyasal bilgi formlarına ulaşımı sağlama ve gerekli bilgilendirmeyi yapma,

- Eğitimlerin risk değerlendirmesi sonucu ortaya konulan riskin derecesine bağlı olarak sözlü anlatım ve yazılı talimat şeklinde verilmesini sağlama.

2.1.2.11. 99/92/EC Sayılı Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin Patlayıcı Ortam Risklerinden Korunmasına İlişkin Konsey Direktifi

Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin Patlayıcı Ortam Risklerinden Korunmasına İlişkin Konsey Direktifi'nde, işyerinde oluşabilecek patlayıcı ortamların tehlikelerinden korunmak için alınması gereken önlemlere ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

Direktifte, patlamaların önlenmesi ve korunma sağlanması, patlama riskinin değerlendirilmesi, işyerinin güvenli hale getirilmesi, koordinasyonun sağlanması, patlayıcı ortam oluşturabilecek yerlerin belirlenmesi, patlamadan korunma dokümanı hazırlanması ve işyerleri ile iş ekipmanları için özel gereklerin belirlenmesi konusunda işverenlere çeşitli yükümlülükler getirilmektedir (99/92/EC sayılı Direktif, m. 3-9).

Ayrıca Direktif'in ekler bölümünde, patlayıcı ortam oluşabilecek yerlerin sınıflandırılması, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin patlayıcı ortam risklerinden korunması için asgari gerekler, ekipmanların ve koruyucu sistemlerin seçiminde uyulacak kriterler ve patlayıcı ortam oluşabilecek yerler için uyarı işareti konulmasına ilişkin hükümlere de yer verilmiştir.

Yine Direktif ek bölümünde işverenin eğitim yükümlülüğüne ilişkin hükme yer verilerek işverenin patlayıcı ortam oluşabilecek yerlerdeki çalışanlara, patlamadan korunma konusunda yeterli ve uygun eğitimi sağlaması gerektiğine vurgu yapılmıştır(99/92/EC sayılı Direktif, Ek. 2).

2.1.2.12. 2000/54/EC Sayılı Çalışanların Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinden Korunmasına İlişkin Konsey Direktifi

Çalışanların Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinden Korunmasına İlişkin Konsey Direktifi, çalışanların işyerindeki biyolojik etkenlere maruziyetinden kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesini ve bu risklerden korunmasını amaçlamaktadır (2000/54/EC sayılı Direktif, m. 1). Bu amaçla söz konusu Direktif'te işverenlere ikame, risklerin azaltılması, yetkili otoritenin bilgilendirilmesi, hijyen ve kişisel korunma, çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesi, özel durumlarda çalışanların bilgilendirilmesi, biyolojik etkenlere maruz kalan çalışanların listesi, çalışanların

görüşlerinin alınması ve katılımın sağlanması ve yetkili otoriteye bildirim konularında geniş yükümlülükler getirilmektedir.

Öngörülen yükümlülükler bağlamında Direktif'te işverenin eğitim yükümlülüğü ile ilgili olarak eğitim konularına ve eğitimlerin ne zaman verileceğine değinilmektedir. Buna göre eğitimler;

- Sağlık riskleri
- Maruziyeti önlemek için alınacak önlemler
- Hijyen gerekleri
- Koruyucu donanım ve giysilerin kullanımı ve giyilmesi
- Herhangi bir olay anında ve kazaların önlenmesinde çalışanların yapması gerekenler

başlıklarını taşıyan konularda; biyolojik etkenlere teması içeren çalışmalara başlamadan önce verilmeli, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere göre yenilenmeli ve gerektiğinde tekrarlanmalıdır (2000/54/EC sayılı Direktif, m. 9).

Yine Direktif'in 10. maddesinde çalışanların, biyolojik etkenlerle çalışma sırasında olabilecek ciddi kaza veya olay durumunda uygulanacak asgari prosedürlerle ilgili yazılı talimatlarla bilgilendirilmesi gerektiği hükmüne de yer verilmiştir (2000/54/EC sayılı Direktif, m. 10).

2.1.2.13. 2002/44/EC Sayılı Çalışanların Titreşimden Kaynaklanan Risklere Karşı Asgari Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerine İlişkin Konsey Direktifi

Çalışanların Titreşimden Kaynaklanan Risklere Karşı Asgari Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerine İlişkin Konsey Direktifi'nin amacı, çalışanların mekanik titreşime maruz kalmaları sonucu ortaya çıkabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden korunmalarını sağlamak için alınması gerekli önlemleri düzenlemektir (2002/44/EC sayılı Direktif, m.1). Bu amaç çerçevesinde Direktif'te öncelikle işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda riskleri belirlemek ve değerlendirmek, maruziyeti azaltmak, çalışanları bilgilendirmek ve eğitim vermek ve çalışanların görüşünü alarak katılımlarını sağlamak şeklinde genel yükümlülüklerine yer verilmiştir.

Direktif'te işverenin eğitim yükümlülüğü kapsamında ise, işverenlerin işyerinde mekanik titreşime maruz kalan çalışanlara ve çalışan temsilcilerine, risk değerlendirmesi sonuçları ile bazı konularda bilgilendirme yapması ve eğitim verilmesi gerektiği belirtilmiştir (2002/44/EC sayılı Direktif, m. 6). Söz konusu düzenleme

bağlamında işverenler şu konularda bilgilendirme yapmak ve eğitim vermekle yükümlüdürler.

- Mekanik titreşimden kaynaklanabilecek riskleri önlemek veya en aza indirmek amacıyla alınan önlemler,
- Maruziyet titreşimden kaynaklanabilecek risklerin değerlendirilmesi ve ölçüm sonuçları ile kullanılan iş ekipmanlarından kaynaklanabilecek yaralanmalar,
- Yaralanma belirtilerinin niçin ve nasıl tespit edileceği ve raporlanacağı,
- İşçilerin sağlık gözetimlerinin koşulları,
- Mekanik titreşime maruziyeti azaltacak güvenli çalışma uygulamaları.

2.1.2.14. 2003/10/EC Sayılı Çalışanların Gürültüden Kaynaklanan Risklere Karşı Asgari Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerine İlişkin Konsey Direktifi

Çalışanların Gürültüden Kaynaklanan Risklere Karşı Asgari Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerine İlişkin Konsey Direktifi'nin amacı, çalışanların gürültüye maruz kalmaları sonucu ortaya çıkabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden korunmalarını sağlamak için alınması gerekli önlemleri düzenlemektedir (2003/10/EC sayılı Direktif, m. 1).

Direktifte, risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi, maruziyetin önlenmesi ve azaltılması, kişisel koruma, maruziyetin sınırlandırılması, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması işverenlerin genel yükümlülükleri olarak belirtilmektedir.

İşverenlerin bilgilendirme ve eğitim yükümlülükleri kapsamında ise, işverenler şu konularda bilgilendirme yapmak ve eğitim vermekle yükümlüdürler (2003/10/EC sayılı Direktif, m. 8):

- Gürültüden kaynaklanan riskler,
- Gürültü kaynaklı riskleri önlemek veya en aza indirmek amacıyla alınacak tedbirler ve bu tedbirlerin uygulanacağı şartlar,
- Maruziyet sınır değerleri ve maruziyet eylem değerleri,
- Gürültüden kaynaklanan risklerin değerlendirilmesi ve gürültü ölçümünün sonuçları ile bunların önemi,
- Kulak koruyucularının doğru kullanılması,
- İşyerinde gürültüye bağlı işitme kaybı belirtisinin tespit ve bildirimini nasıl ve neden yapılacağı,

- İşçilerin hangi şartlarda sağlık gözetimine tabi tutulacağı ve sağlık gözetiminin amacı,
- Gürültü maruziyetini en aza indirmek için güvenli çalışma uygulamaları.

2.1.2.15. 2004/37/EC Sayılı İşyerindeki Kanserojen ve Mutajen Maddelerin Maruziyetinden Kaynaklanan Risklere Karşı Çalışanların Korunmasına İlişkin Konsey Direktifi

İşyerindeki Kanserojen ve Mutajen Maddelerin Maruziyetinden Kaynaklanan Risklere Karşı Çalışanların Korunmasına İlişkin Konsey Direktifi'nin temel amacı, işyerindeki kanserojen ve mutajen maddelere maruziyet durumunda çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasına yönelik gerekliliklerin belirlenmesidir (2004/37/EC sayılı Direktif, m. 1).

Direktif'te kanserojen ve mutajen maddelerin tehlikelerinden çalışanların korunması için işverene çeşitli yükümlülükler getirilmiştir. İşveren bu yükümlülükler kapsamında riskleri değerlendirmeli, kanserojen ve mutajen madde kullanımını azaltmalı, çalışanların maruziyetini önlemeli ve azaltmalı, yetkili makamları bilgilendirmeli, öngörülemez ve öngörülebilir maruziyet sonuçlarını değerlendirmeli, riskli alanlara girişleri kontrol altında bulundurmalı, hijyen ve kişisel korunma önlemlerini almalı, çalışanları bilgilendirmeli ve eğitim vermeli, çalışanlara bilgi alma hakkı tanınmalı ve çalışanların görüşlerini alıp katılımlarını sağlamalıdır (2004/37/EC sayılı Direktif, m. 4-13).

Ayrıca Direktif'te (2004/37/EC sayılı Direktif, m. 11) eğitim yükümlülükleri kapsamında işverenin çalışanların ve çalışan temsilcilerinin yeterli ve uygun bir eğitim almasını sağlaması gerektiği ifade edilerek bu eğitimin nasıl olması gerektiği de belirtilmiştir. Buna göre eğitimler, işyerindeki potansiyel riskler, tütün kullanımının getirebileceği ek riskler ve etkileri, maruziyeti önlemek için alınabilecek önlemler, hijyen kuralları, kişisel koruyucu donanımların kullanılması, kazaların önlenmesinde ve kaza durumunda kurtarma çalışmaları dahil yapılması gereken işler konularını kapsayacak şekilde verilmelidir (Oğuz, 2011, s. 64).

2.1.2.16. 2006/25/EC Sayılı Çalışanların Yapay Optik Radyasyondan Kaynaklanan Risklere Maruziyetine İlişkin Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere Hakkında Konsey Direktifi

Yapay optik radyasyonun gözlere ve deriye olan olumsuz etkisiyle ilgili olan Çalışanların Yapay Optik Radyasyondan Kaynaklanan Risklere Maruziyetine İlişkin Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere Hakkında Konsey Direktifi'nin amacı, çalışanların yapay optik radyasyondan kaynaklı risklere karşı korunması için asgari sağlık ve güvenlik şartlarını düzenlemektir (2006/25/EC sayılı Direktif, m. 1).

Direktifte işverenlerin yükümlülükleri, maruziyetin belirlenmesi ve risklerin değerlendirilmesi, risklerin önlenmesi veya azaltılması, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi ve çalışanların görüşlerinin alınarak katılımlarının sağlanması olarak belirlenmiştir.

Direktif hükümlerine göre işverenin bilgilendirme ve eğitim yükümlülüğü kapsamında çalışanlar, aşağıdaki konularda bilgilendirme ve eğitim almalıdır (2006/25/EC sayılı Direktif, m. 6):

- Direktifte belirtilen önlemler,
- Maruziyet sınır değerleri ve bunlara bağlı potansiyel riskler,
- Yapay optik radyasyonun maruziyet düzeyinin değerlendirme, ölçme ve/veya hesaplama sonuçları ile önemi ve potansiyel riskleri,
- Maruziyetin olumsuz sağlık etkilerinin nasıl belirleneceği ve rapor edileceği,
- Çalışanların sağlık gözetimine hak kazanacağı koşullar,
- Maruziyet risklerini en aza indirecek güvenli çalışma uygulamaları,
- Kişisel koruyucu ekipmanların doğru kullanımı.

2.1.2.17. 2009/104/EC Sayılı Çalışanlar Tarafından Kullanılan İş Ekipmanlarının Asgari Sağlık ve Güvenlik Şartlarına İlişkin Konsey Direktifi

Çalışanlar Tarafından Kullanılan İş Ekipmanlarının Asgari Sağlık ve Güvenlik Şartlarına İlişkin Konsey Direktifi ilk olarak 89/655/EEC Sayılı Direktif ile yürürlüğe girmiş, sonrasında revize edilerek yerini 2009/104/EC Sayılı Konsey Direktifi'ne bırakmıştır.

Direktif'in 9. maddesinde, işverenlerin iş ekipmanları ve kullanımından doğabilecek tehlikelere karşı çalışanlara eğitim verme yükümlülüğü düzenlenmektedir. Söz konusu madde hükmünde çalışanların iş ekipmanları ve tehlikeleri konusunda

yeterli eğitim almaları ve çalışanlara, iş ekipmanlarının tamiri, modifikasyonu ve bakımı konularında işverenlerce yeterli özel eğitim verilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır (2009/104/EC sayılı Direktif, m. 9).

Ayrıca söz konusu Direktif'te işverenin, iş ekipmalarının kullanımı konusunda öngörülen eğitim yükümlülüğüne ilaveten çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü de getirilmektedir. Bu yükümlülük bağlamında işveren iş ekipmanları ve bunların kullanımına ilişkin olarak çalışanları bilgilendirecek ve uygulanabildiği durumlarda ise iş ekipmanı üzerinde yazılı talimat bulunmasını sağlayacaktır. Söz konusu madde hükmüne göre bilgilendirme ve yazılı talimatlar anlaşılabilir şekilde, iş ekipmanının kullanım koşulları, iş ekipmanında öngörülen anormal durumlar ve bulunması halinde iş ekipmanının önceki kullanım deneyiminden elde edilen sonuçları içerecek şekilde olmalıdır (2009/104/EC sayılı Direktif, m. 8).

2.1.2.18. 2013/35/EU Sayılı Çalışanların Elektromanyetik Alana Maruziyetine İlişkin Minimum Sağlık ve Güvenlik Gereklileri Hakkında Konsey Direktifi

Çalışanların Elektromanyetik Alana Maruziyetine İlişkin Minimum Sağlık ve Güvenlik Gereklileri Hakkında Konsey Direktifi'nin amacı, çalışanların elektromanyetik alanların (0Hz - 300 GH arasındaki) ve dalgaların kısa süreli olumsuz etkilerine bağlı sağlık ve güvenlik risklerinden korunmalarıyla ilgili asgari gerekliliklerin belirlenmesidir (2013/35/EU sayılı Direktif, m. 1).

Bu amaç doğrultusunda işverenlerin yükümlülükleri, maruziyetin belirlenmesi ve risklerin değerlendirilmesi, risklerin önlenmesi veya azaltılması, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi, çalışanların görüşlerinin alınarak katılımlarının sağlanması olarak belirlenmiştir.

İşverenlerin bilgilendirme ve eğitim yükümlülüğü kapsamında, işverenlere şu konularda çalışanlara bilgilendirme yapma ve eğitim verme yükümlülüğü getirilmiştir (2013/35/EU sayılı Direktif, m. 6):

- Direktifte belirtilen önlemler,
- Maruziyet sınır değerleri ve eylem değerleri ve bunlara bağlı potansiyel riskler,
- Maruziyetin etkileri,
- Elektromanyetik alan maruziyet düzeyi değerlendirme, ölçme ve/veya hesaplama sonuçları,
- Maruziyetin olumsuz sağlık etkilerinin nasıl belirleneceği ve rapor edileceği,

- Sinir sistemiyle ilgili görülebilecek semptomlar,
- İşçilerin sağlık gözetimine hak kazanacağı koşullar,
- Maruziyet risklerini en aza indirecek güvenli çalışma uygulamaları.

2.1.3. AB'nin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik stratejileri

AB'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin politikaların uygulanmasını sağlamak, bu konuda yapılabilecek ulusal çalışmalara yön vermek, amaç ve hedeflerin daha açıkça ifade edilmesini sağlamak amacıyla bir politika aracı olarak AB İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri yayımlanmaktadır (Aydın, 2014b, s. 23). Söz konusu stratejiler dönemsel olarak belirlenmekte ve değerlendirilmektedir.

2.1.3.1. AB'nin 2002-2006 dönemi stratejisi

AB'nin 2002-2006 dönemi stratejinde, kadın veya yaşlı çalışanların istihdamdaki yeri, farklı türde istihdam şekillerinin ortaya çıkması, organizasyonlardaki değişime bağlı olarak risklerde meydana gelen değişimler gibi iş dünyasında meydana gelen farklılaşmalara yönelik uyumluluğun sağlanması gereği belirtilmektedir.

Stratejide yüksek kalitede çalışma ortamının sağlanması, gerçek önleyici kültürün yerleştirilmesi ve mevcut yasaların daha iyi uygulanmasının sağlanması için yapılması gerekenler şu şekilde sıralanmaktadır (CSHSW 2002-2006, m. 7, 8):

- İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması,
- Sosyal ve ruhsal problemlerin önlenmesi,
- Mesleki hastalıklardan daha iyi korunma,
- Mesleki risklerde, iş kazası ve meslek hastalıklarında demografik özelliklerin dikkate alınması gibi konularda evrensel bir yaklaşım sergilenmesi,
- Eğitim ve öğretim,
- İşverenlerde farkındalığın artırılması,
- Risklerin önceden belirlenmesi.

2.1.3.2. AB'nin 2007-2012 dönemi stratejisi

AB'nin 2007-2012 dönemi stratejisinde temel amaç, iş kazalarının %25 oranında azaltılması olarak belirlenmekte ve bu amaca ulaşabilmek için yapılması gerekenler ise şu şekilde sıralanmaktadır (CSHSW 2007-2012, m. 2, 3):

- Mevcut mevzuatın iyileştirilmesi ve sadeleştirilmesi,

- Yürürlükteki mevzuatın uygulanmasında küçük ve orta büyüklükte işletmelerin (KOBİ) desteklenmesi,
- Yasal sistemin işyerindeki değişikliklere göre özellikle KOBİ'lerde adapte edilmesi,
- Ulusal stratejilerin geliştirilmesinin sağlanması,
- Çalışanlar ve işverenlerde sağlık odaklı yaklaşım için davranış değişikliğinin oluşturulması,
- Yeni potansiyel risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi için metodların belirlenmesi,
- İlerlemenin izlenmesinin geliştirilmesi,
- Uluslararası düzeyde sağlık ve güvenliğin geliştirilmesi.

Stratejinin değerlendirme raporunda mesleki sağlık ve güvenlikle ilgili bazı konularda daha fazla odaklanması gerektiği belirtilerek, bu kapsamda kas iskelet sistemi hastalıkları, stres ve mesleki kanser ölümleri konusunda yeni stratejilerin geliştirilmesi ve özellikle KOBİ'ler ve mikro işletmeler üzerinde odaklanılarak yasal çerçevenin uygulanması ile ilgili zorlukların hedef alınması gerektiğine vurgu yapılmaktadır (DG Employment, Social Affairs and Inclusion, 2013, s. 12-13).

Stratejinin önlemlerle ilgili hedefleri incelendiğinde, eğitim konusuna da yer verildiği ve bu kapsamda üye ülkelerin eğitim programlarına iş sağlığı ve güvenliğini entegre etmeye çalıştıkları ancak eğitimi öncelikli konular arasına alamadıklarına değinilerek bu konuda AB'nin Sosyal Fonu aracılığıyla sunulan finansman olanaklarının sınırlı kullanımı olduğuna vurgu yapılmaktadır (DG Employment, Social Affairs and Inclusion, 2013, s. 17).

2.1.3.3. AB'nin 2013-2020 dönemi stratejisi

AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yeni stratejisinin hazırlanması ve iş sağlığı ve güvenliği araştırmaları için önceliklerinin belirlenmesi amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı tarafından 2012 yılında 2013-2020 Avrupa'da İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırması İçin Öncelikler Raporu hazırlanmıştır. Raporda öncelikli alanlar olarak aşağıdaki konular belirlenmiştir:

- Çalışma popülasyonunda kadın, yaşlı, genç, göçmen çalışanların durumu, karşılaştıkları güçlükler ve alınması gerekli önlemler,
- Küreselleşme ve iş dünyasındaki değişimin sağlık ve güvenliğe etkisi,

- Mesleki sağlıkta olumlu ve olumsuz y6nlerin birlikte değerlendirildiği pozitif yaklaşım,
- K6çük işyerleri için stratejilerin geliştirilmesi,
- Yeni teknolojilerle sağlık ve g6venliğin sağlanması ve yeni teknolojilere uygun mesleki sağlık ve g6velik tedbirlerinin geliştirilmesi,
- Kimyasal ve biyolojik ajanlara maruziyetin azaltılması.

6ncelikler raporunda 6zerinde durulan diğer bir husus ise, mesleki sağlık ve g6venliğin sağlanması için eğitim, m6hendislik uygulamaları, meslek hastalıkları tıbbi tarama testleri ve mesleki maruziyetin 6nlenmesi gibi konuların m6dahale araçları olduğudur. Ayrıca Stratejide yaşlı, g6men, kadın ve genç çalışanların eğitimi, organizasyonel değişiklikler, yeni istihdam ve alışma Şekilleri, psiko-sosyal riskler konusunda sağlık ve g6venliğe odaklanması, çalışanların katılımlarının sağlanarak eğitim imkanlarına erişimleri, k6çük ve mikro işletmelerde bilgilendirme ve eğitim sağlanması, yeşil teknolojilerdeki mesleki tehlikeler ve eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi gibi eğitimle ilgili konularda alınacak 6nlemler de yer almaktadır (EU-OSHA, 2013, s. 4-63).

AB’de iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanların korunması, çalışma koşullarında daha fazla iyileşme sağlanması ve iş sağlığı ve g6venliği araştırmalarında belirlenen 6ncelikler bağlamında yeni stratejik hedefler belirlenmiştir. Belirlenen bu stratejik hedefler aşağıda ele alınmaktadır (EC, 2014):

- Ulusal stratejilerin g6lendirilmesi,
- 6zellikle mikro ve k6çük işletmeler tarafından İSG mevzuatına uyumun kolaylaştırılması,
- 6ye devletler tarafından iş sağlığı ve g6venliği mevzuatının denetiminin daha iyi bir Şekilde yapılması,
- Y6r6rl6kteki mevzuatın basitleştirilmesi,
- İşg6c6n6n yaşlanması sorunu, ortaya çıkan yeni riskler, işle ilgili hastalıklar ve meslek hastalıklarının 6nlenmesinin ele alınması,
- İstatistiki veri toplama sisteminin iyileştirilmesi ve bilgi tabanının oluşturulması,
- AB ve uluslararası çabaları iş sağlığı ve g6venliğine odaklanmak ve uluslararası kuruluşlarla daha iyi koordine etmek.

2.2. AB Ülkelerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yükümlülüğü

Türkiye ile karşılaştırmalı olarak ele alınıp incelenecek olan AB ülkelerinin seçiminde, ülkelerin benimsedikleri refah devleti anlayışı ölçüt olarak kabul edilmiştir. Bu ölçütün benimsenmesinin nedeni bütün refah uygulamalarında olduğu gibi aynı refah devleti anlayışını benimseyen ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusunda da benzer özellikler gösterebileceği varsayımıdır.

Bu bağlamda Kıta Avrupası refah devleti anlayışını temsilen Almanya ve Fransa; Anglosakson refah devleti anlayışını temsilen İngiltere; Sosyal Demokratik refah devleti anlayışını temsilen Finlandiya; Akdeniz Ülkeleri refah devleti anlayışını temsilen İspanya ve İtalya; Geçiş Ekonomilerini temsilen Bulgaristan, Estonya, Romanya araştırma kapsamına dâhil edilmiştir (Gökçek Karaca, 2014, s. 9-42).

2.2.1. Almanya

2.2.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler

Almanya'da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler başlığı altında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, yetkili kurumlar, işverenin genel yükümlülükleri ve iş kazası istatistikleri ve stratejiler inceleme konusu yapılacaktır.

2.2.1.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler

Almanya'da iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk kanun 1839 yılında kabul edilmiştir. Günümüzde İş sağlığı ve güvenliği alanında en temel kanun, İşyerinde Çalışanların Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Teşvik Etmek Amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanmasına Dair Kanun'dur (Alman İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, ArbSchG). İşveren ve çalışanlar için temel iş sağlığı ve güvenliği ilkelerini ve tedbirlerini düzenleyen bu kanunla iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması suretiyle işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması amaçlanmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulama alanı incelendiğinde, ev hizmetleri ile Federal Maden Kanunu'na tabi işyerlerinde ve açık deniz gemilerindeki çalışanlar istisna olmak üzere tüm sektörleri kapsamına aldığı görülmektedir. Bu kapsamda çalışanlar, mesleki eğitim alanlar, devlet memurları, hâkimler, askerler ve atölyelerde

istidam edilen engelliler kanunda çalışan kavramı içinde ifade edilmektedir (ArbSchG, m. 2).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu dışında Almanya'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimiyle ilgili yükümlülükler içeren başka düzenlemeler de mevcuttur. Bu düzenlemeler şu şekilde sıralanabilir:

- İş Güvenliği Profesyonelleri, Güvenlik Mühendisleri ve İşyeri Hekimleri Kanunu
- Kimyasallar Kanunu
- Federal Maden Kanunu
- Genç İşçilerin Korunması Hakkında Kanun
- Gürültü ve Titreşim Yönetmeliği
- Kişisel Koruyucu Donanımların Kullanımı Yönetmeliği
- Yapay Optik Radyasyon Yönetmeliği
- Maden Yönetmeliği
- Şantiyelerde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği
- Mesleki Eğitim Yönetmeliği
- İş Ekipmanlarının Kullanımı Yönetmeliği
- Yüklerin Elle Taşınmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- Biyolojik Ajanlar İçeren İşyerlerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunması Yönetmeliği.

Almanya iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin değinilen yasal düzenlemelerinin ILO sözleşmelerine uygun olduğu görülmektedir. Zira Almanya iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından ILO'nun birçok sözleşmesini kabul etmiş ve yürürlüğe koymuş bir ülkedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü bakımından Almanya'nın kabul ederek yürürlüğe koyduğu ILO sözleşmeleri şu şekilde sıralanabilir:

- Ayrımcılık Sözleşmesi,
- İşçilerin İyonizasyon Radyasyonlara Karşı Korunması Sözleşmesi,
- İstihdama Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi,
- Kanserojen Maddeler ve Ajanların Tehlikelerinden Korunma Sözleşmesi,
- İnsan Kaynaklarında Mesleki Eğitimin Yeri Sözleşmesi,
- Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşime Bağlı Tehlikelerden Korunma Sözleşmesi,
- Liman İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi,

- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Sözleşmesi,
- Asbest Kullanımında Güvenlik Sözleşmesi,
- İnşaatlarda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi,
- İşyerlerinde Kimyasalların Kullanılması Sözleşmesi,
- Maden İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi,
- İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi.

ILO sözleşmelerine benzer şekilde, Almanya'nın iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif hükümleri ile de uyumlu olduğu görülmektedir. Zira Almanya'da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu birlikte, 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif hükümleri ulusal mevzuata aktarılmış ve 7 Ağustos 1996 tarihinde yayımlanmıştır.

2.2.1.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar

Almanya'da iş sağlığı ve güvenliği sistemi iki temel yapıya dayanmaktadır. Bu yapı, Federal ve Eyalet Devletler tarafından sağlık ve güvenliğin sağlanması ile yasal kaza sigortası kurumlarını kapsamaktadır (Institute for Work & Health, 2010, s. 1). Merkezi yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanun ve yönetmelikleri yayımlamaktadır. Sigorta Kurumları, belirlenen yasal çerçevede kendi ihtiyaçlarını belirleyerek, Federal ve Bölgesel Hükümetlerin onayı ile kendi düzenlemelerini yapmaktadır (Aydın, 2014b, s. 41).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili ulusal oluşumu Almanya Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Federal Devlet Komitesi, Alman Sosyal Kaza Sigortası Kurumu ve Eyalet Temsilcileri oluşturmaktadır. Sigorta Kurumları ve devlet arasında güçlü bir işbirliği ve denetim mekanizması bulunmaktadır. Almanya Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, işgücü piyasası, iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitim, sosyal güvenlik alanlarında yetkili bir bakanlıktır. Bu bakanlık, iş sağlığı ve güvenliği alanında da kanunlar, kararnameler ve teknik kurallar hazırlamaktadır.

2.2.1.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri

Almanya'da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından işverenin yerine getirmesi gereken genel yükümlülükler şu şekilde sıralanabilir (ArbSchG, m. 4):

- İşyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği koşullar dikkate alınarak, iş sağlığı ve güvenliği için gerekli tedbirleri almak,
- Fiziksel ve ruh sağlığını etkileyen risklerden kaçınmak,
- Riskleri değerlendirmek ve kaynağında mücadele etmek,
- Risklere karşı önlem almak,
- Sağlık ve güvenlik için gerekli organizasyon ve araçları sağlamak,
- Koruma gerektiren çalışan gruplarına özel risklere karşı özellikle dikkat etmek,
- Alınacak önlemlerde değişen çalışma koşulları dikkate almak,
- Bireysel koruyucu önlemleri diğer önlemlerden sonra sağlamak,
- Çalışanlara uygun eğitim talimatları vermek,
- Teknolojik gelişmelere adaptasyonu sağlamak,
- Genel önleme politikası geliştirmek.

2.2.1.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler

Almanya'daki iş kazaları istatistikleri incelendiğinde; Eurostat verilerine göre, 2013 yılında ciddi iş kazası sıklık hızı 2.177,09 olarak gerçekleşmiştir. AB ortalaması ise 1.662,91 olup, gerçekleşen değer ortalamasının üzerindedir. Ölümlü iş kazası verileri incelendiğinde ise 2013 yılı ölümlü iş kazası sıklık hızı 1,29 olup, AB ortalaması 2,22'dir. Ölümlü iş kazaları sıklık hızı AB ortalamasının altındadır (Eurostat, 2015). Sosyal kaza sigortaları sistemine göre 2009 yılında çalışan başına düşen iş güvenliği uzmanı sayısı 334'tür, işletme başına ise 34 uzman düşmektedir (WHO, 2012, s. 27).

AB İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri bağlamında Almanya'da da iş kazalarının azaltılması amacıyla ulusal düzeyde stratejiler geliştirilmekte ve stratejik hedefler belirlenmektedir. Alman hükümeti, Birleşik Alman Mesleki Güvenlik ve Sağlık Stratejisi bağlamında, eyaletleri ve kamu kaza sigorta kurumlarını kapsayacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği hedeflerine ulaşmak için stratejik hedefler belirlemiştir. Bu hedefler şu şekilde sıralanabilir (Schäfer, Karsten and Timm, 2011, s. 16):

- İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun iyileştirilmesi,
- İşle ilgili sağlık tehlikeleri ve kas-iskelet sistemi bozukluklarının azaltılması,
- İşle ilgili zihinsel yük durumunda sağlığın korunması ve güçlendirilmesidir.

Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için teknik emniyet, kazaların önlenmesi, sağlığın korunması, işyerinde sağlığın iyileştirilmesi, işin tasarımı ve stratejik amaçları altında

görev tanımları, işyeri tasarımı ve çalışma ortamı, iş organizasyonu ve insan kaynağın iyileştirilmesini içermektedir.

2.2.1.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri

Almanya’da işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerini, “genel eğitim yükümlülükleri”, kişilere göre özel eğitim yükümlülükleri” ve “diğer eğitim yükümlülükleri” şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür.

2.2.1.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri

Almanya’da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenlerin genel eğitim yükümlülükleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yer almaktadır. Kanunda “*Genel İlkeler*”in anlatıldığı dördüncü bölümde önleyici tedbirlerin alınmasında uyulacak genel ilkelere yer verilmekte ve bu ilkeler arasında çalışanlara uygun eğitim talimatları verilmesi de bulunmaktadır (ArbSchG, m. 4).

Kanunun “*Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesi*” bölümünde ise yetersiz nitelik ve eğitime sahip çalışanların çalışma ortamında risk yaratabileceği belirtilmektedir. Özel risklerle çalışmalarda ise işverenler, özellikle tehlikeli çalışma alanlarında uygun eğitim talimatları verilmiş çalışanları bulunduracaktır (ArbSchG, m. 5).

Kanunda on ikinci bölüm “*Eğitim*” başlığı altında yer almaktadır. Buna göre işveren, çalışanların kendi çalışma saatlerinde iş güvenliği ve sağlığının korunması ile ilgili yeterli ve uygun eğitimi verecektir. Eğitim, işyeri ya da iş alanına özel talimatları ve açıklamaları içerecektir. Eğitim, çalışan kişi çalışmaya başlamadan önce, iş değişikliğinde, yeni ekipman veya teknoloji kullanımında verilmelidir. Eğitimler belirli periyotlarda tekrar edilmeli ve gerektiğinde risklere uygun şekilde uyarlanmalıdır (ArbSchG, m. 12).

İşverenlerin genel eğitim yükümlülükleri yanında işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının da eğitim verme yükümlülükleri bulunmaktadır. İş güvenliği uzmanları, özellikle iş güvenliği ve kaza önleme çalışmalarında bulunan güvenlik görevlileri olmak üzere, işyerinde maruz kalınan tehlikelerin önlenmesi için tüm kaza ve sağlık riskleri hakkında çalışanların eğitimine yardımcı olurlar. İşyeri hekimleri ise ilkyardım ve yardımcı sağlık personeli olmak üzere, işyerinde maruz kalınan tehlikelerin önlenmesi

için tüm kaza ve sağlık riskleri hakkında çalışanların eğitimine yardımcı olurlar (ASiG, m. 4, 6).

2.2.1.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sekizinci bölümde işverenler arasındaki işbirliklerine değinilerek, işyerinde çalışacak diğer işveren çalışanlarına uygun eğitim talimatları verilmesi ve işyerindeki riskler konusunda bilgilendirilmesi hüküm altına alınmaktadır. Kanunu'na göre çalışanların başka bir işverene geçici olarak temin edilmesi durumunda eğitim sağlama yükümlülüğü ödünç verilen işverene geçmektedir. Geçici verilen çalışanların yeterlilik ve deneyimleri dikkate alınarak eğitim verilmelidir (ArbSchG, m. 8).

Kısmi zamanlı çalışmalarda ise, kısmi zamanlı çalışanların eğitim hakkı engellenemez ve tam zamanlı çalışanlara verilen imkânlar sağlanır (TzBfG, m. 8).

Eşit Muamele Yasası'na göre mesleki rehberlik, mesleki eğitim, uygulamalı iş eğitimleri dâhil olmak üzere gelişmiş mesleki eğitim ve yeniden eğitim uygulamalarında ve eğitime erişim imkânlarında çalışanlar arasında ayırım yapılmayacaktır (AGG, m. 2).

İlk yardım ve diğer acil önlemler konusunda işverenler, ilk yardım, yangın söndürme, tahliye sağlama görevini üstlenecek çalışan sayısını belirleyecek ve gerekli eğitimin alınmasını sağlayacaktır (ArbSchG, m. 10).

2.2.1.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri

Almanya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında genel nitelikli eğitim yükümlülükleri ile birlikte farklı risk etmenleri gözetilerek çıkartılan yönetmelikler bağlamında eğitim yükümlülüklerini içeren bazı önemli düzenlemeler ayrı başlıklar halinde aşağıda ele alınmaktadır:

2.2.1.2.3.1. Biyolojik ajanlarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Biyolojik maddeler içeren faaliyetlerde çalışanların bu tür faaliyetlerden kaynaklanan tehlikelere karşı güvenliğinin korunması ve sağlık tedbirlerinin alınması için işverenlere çeşitli yükümlülükler getirilmektedir.

İşveren çalışanlar arasında güvenlik bilincini oluşturmak için uygun önlemleri almalıdır. Çalışanlara işe başlamadan önce risk değerlendirmesi temelinde çalışma

alanları ve biyolojik ajanlar ile ilgili kullanım talimatı hazırlanmalıdır. Kullanma talimatları çalışanların anlayabileceği nitelikte olmalı ve ilgili tüm çalışanlara tahsis edilmelidir (BioStoffV, m. 14/1).

Çalışanlara verilecek bilgilendirme talimatları faaliyetin türü ve biyolojik maddeleri içeren riskleri, çalışanların kendi güvenlikleri ve diğer çalışanların korunması için uymak zorunda oldukları hijyen kuralları, kişisel koruyucu donanımların ve giysilerin doğru kullanımı gibi önlemler ve davranış kuralları, yaralanmalar, kazalar veya olaylar ile ilk yardım durumundaki davranış ve alınacak önlemleri içermelidir (BioStoffV, m. 14/2)

Çalışanlara işletme talimatları temelinde tüm mevcut tehlikeler ve gerekli koruyucu önlemler hakkında sözlü eğitim verilmelidir. Eğitim işe başlamadan önce ve her bir işyeri için yılda en az bir defa verilmelidir. Eğitim çalışanlarca anlaşılır bir dilde yürütülecektir. Eğitimin içeriği ve tarihi işveren tarafından yazılı olarak belgelenecek ve eğitim alan çalışanlar tarafından imzalanacaktır (BioStoffV, m. 2, 3).

2.2.1.2.3.2. Gürültülü ve titreşimli ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Gürültülü ve titreşimli ortamlarda çalışmalarda, gürültü ve titreşimden kaynaklanan risklere karşı çalışanların korunması için işveren gerekli tedbirleri almalıdır (LärmVibrationsArbSchV, m. 7).

Gürültü ve titreşimde eylem düzeyleri belirlenen sınırlara ulaştığında veya aşıldığında, işveren etkilenen çalışanlara risk değerlendirmesi sonuçlarına dayalı ve maruz kalınan sağlık tehlikeleri ile ilgili sorunlar hakkında eğitim almalarını sağlar. Eğitim işe başlamadan ve belirli periyotlarda tekrarlanır (LärmVibrationsArbSchV, m. 11).

Eğitim, tehlikenin niteliği, potansiyel tehlikeler ve sağlık sonuçları, tehlikeyi ortadan kaldırmak veya riskleri minimuma indirmek için alınacak önlemler, maruziyet sınır değerleri ve eylem değerleri, kişisel koruyucu donanımların doğru kullanımı, çalışanların koruyucu sağlık hakları, ekipman ve güvenli çalışma uygulamalarında maruziyeti en aza indirmek konularını içermelidir (LärmVibrationsArbSchV, m. 11).

2.2.1.2.3.3. İş ekipmanlarının kullanımında işverenin eğitim yükümlülükleri

İş ekipmanı kullanımında çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için uygun ekipman seçimi, üretim süreçlerine uygun güvenli kullanımı, çalışanların nitelikleri ve eğitimi gibi etkenler göz önünde bulundurularak önleyici tedbirler alınmaktadır (BetrSichV, m. 1).

İş ekipmanını kullanacak çalışan uygun bir mesleki eğitim almış veya yeteri bir iş tecrübesine sahip olması gerekmektedir. Ekipmanla çalışmaya başlamadan önce risk değerlendirmesi temelinde, çalışma ortamındaki tehlikeler dâhil iş ekipmanı tehlikeleri, gerekli koruyucu önlemler, davranış kuralları, arıza, kaza ve acil durumda ilkyardım konularında çalışanlara anlayabileceği bir dilde bilgi vermelidir (BetrSichV, m. 12/1).

İş ekipmanının bakımı veya modifikasyonu durumunda yapılacak faaliyet sadece kalifiye elemanlar tarafından yapılmalıdır. Bakım çalışmalarında bulunacak çalışanlar eğitilmeli ve güvenlik talimatları hazırlanmalıdır (BetrSichV, m. 12/2).

Ekipmanla ilgili acil bir durum olması durumunda karşı işveren, özel güvenlik tedbirleri, acil müdahale ve önlemler konusunda gerekli bilgiyi çalışanlara vermelidir (BetrSichV, m. 11).

Ekipman kullanımında başka bir işverenle işbirliği içinde olunması durumunda ise diğer işveren çalışanlarına iş ekipmanı tehlikeleri ve riskleri konusunda gerekli bilgiyi vermelidir (BetrSichV, m. 13).

2.2.1.2.3.4. Madencilik faaliyetlerinde işverenin eğitim yükümlülükleri

Madencilik faaliyetlerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması amacıyla yeni işe başlamada ve çalışma esnasında çalışanların maruz kalabilecekleri sağlık ve güvenlik tehlikelerine yönelik alınabilecek önlemler konusunda çalışanlara eğitim verilmelidir.

Madencilik faaliyetlerinde farklı işverenlerin işbirliği yapması durumunda, asıl işveren diğer işveren çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin sağlanması için koordinasyon yapar ve çalışanlara gerekli talimatları vererek, bilgilenmelerini sağlar (ABBERgV, m. 4)

İşveren, çalışma alanındaki tehlikeler, tehlikelerin önlenmesi için gerekli önlemler ve acil durumlar konusunda çalışanlara eğitim verilmesini sağlamalıdır. Eğitimler belirli periyotlarla tekrarlanmalı ve kayıtları muhafaza edilmelidir. Acil durumlarda görev alacak çalışanlar özel olarak eğitilmelidir (ABBERgV, m. 6).

Madencilik faaliyetinde verilecek mesleki eğitim süresi iki yıldır. Mesleki eğitim kapsamında güvenlik, kaza önleme, sağlığın korunması, çalışma ve iş organizasyonu, teknik çizimlerin okunması, kullanılan ekipmanlarla ilgili teknik beceriler, metal işleme becerileri konuları işlenir. Eğitimler bir plan dahilinde gerçekleştirilir ve kayıtları tutulur (BergMAusbV, m. 2, 3).

2.2.1.2.3.5. Şantiye çalışmalarında işverenin eğitim yükümlülükleri

Şantiyelerde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla işverenlere çeşitli yükümlülükler getirilmektedir. İşveren, inşaat alanındaki güvenlik tedbirlerine uyulmasını sağlamalı ve gerekli önemleri almalıdır. Çalışanlar anlaşılır bir dilde koruma önlemleri konusunda bilgilendirilmelidir (BaustellV, m. 5).

İnşaat alanında farklı işveren çalışanları olması durumunda diğer işverenle koordinasyon sağlanmalı ve diğer işveren çalışanlarına gerekli bilgiler verilerek, sağlık ve güvenliği sağlanmalıdır (BaustellV, m. 6).

2.2.1.2.3.6. Yapay optik radyasyonla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Özellikle deri ve gözlerin etkilendiği yapay optik radyasyonla çalışmalarda, radyasyondan kaynaklanabilecek potansiyel risklere karşı çalışanlar korunmalıdır. İşveren, işyerinde yapay optik radyasyondan etkilenen çalışanlara, risk değerlendirmesi sonuçlarına göre işyeri tehlikeleri hakkında bilgi vererek eğitim almalarını sağlayacaktır. Eğitimler işe başlamadan önce verilmeli ve her yıl periyodik olarak tekrarlanmalıdır.

Çalışanlara verilecek eğitimler, tehlikeler, tehlikeleri ortadan kaldırmak ve riskleri minimuma indirmek için alınan önlemler, maruziyet sınır değerleri ve anlamları, potansiyel tehlikelerin sağlık sonuçları, güvenli çalışma uygulamaları, kişisel koruyucu donanım kullanımı konularını içermelidir. Eğitimler çalışanlara anlaşılır bir formada ve dilde verilmelidir (OStrV, m. 8).

2.2.1.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu

Almanya'da çalışanların işle ilgili bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılarak, sağlıklı ve güvenli bir çalışmanın sağlanması amacıyla çalışanlara işle ilgili eğitimler verilmektedir. Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde, iş sağlığı ve

güvenliği eğitimi için harcanan eğitim saati oranının tespit edilmesine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Eurostat, 2014):

- Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %19'dur. AB ortalaması %21'dir.
- Çalışan sayısı 10-49 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %20'dir. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 50-249 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı AB ortalaması ile aynı olup %22'dir.
- Çalışan sayısı 250 ve üzeri olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %18'dir. AB ortalaması ise %20'dir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitim oranları incelendiğinde, AB ortalaması ile yakın değerlerde olduğu görülmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamasının değerlendirilmesinde sadece çalışan eğitimi içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranlarının belirlenmesi yeterli değildir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile birlikte çalışanların bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılmasını amaçlayan, dolaylı ve dolaysız olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir yere sahip olan işle ilgili eğitimlerin, işyerlerinde hangi oranlarda verildiğinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda Almanya'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de kapsayan işle ilgili eğitimler konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Cedefop, 2015, s. 35):

- İşveren tarafından sağlanan işle ilgili eğitimlere çalışanların katılım oranı %39'dur. AB ortalaması ise %38'dir.
- İşveren tarafından sağlanan işbaşı eğitimlerine çalışanların katılım oranı %28'dir. AB ortalaması ise %20'dir.
- Çalışanlarına işle ilgili eğitim sağlayan işletmeler %73 oranındadır. AB ortalaması %66'dır.

Diğer bir araştırma sonucuna göre Almanya'da çalışan başına düşen yıllık eğitim saati 17'dir (Brunello, 2006, s. 33). Çalışanların cinsiyete göre eğitimlere katılımlarının değerlendirildiği başka bir çalışmada, erkeklerin %48,3'ünün, kadınların ise %42,4'ünün eğitimlere katıldığı görülmektedir. Çalışanların yaşa göre eğitimlere katılımları incelendiğinde ise, 25-34 yaş aralığındakilerin %53,3'ünün, 35-54 yaş aralığındakilerin %48,7'sinin ve 55-64 yaş aralığındakilerin %28,2'sinin eğitimlere

katıldığı görülmektedir (Cedefop, 2011, s. 28). Bu bulgu, çalışanların yaşları ilerledikçe eğitim aktivitelerine katımlarının azaldığını ortaya koymaktadır.

2.2.2. Bulgaristan

2.2.2.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler

Bulgaristan'da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler başlığı altında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, yetkili kurumlar, işverenin genel yükümlülükleri ve iş kazası istatistikleri ve stratejiler inceleme konusu yapılacaktır.

2.2.2.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler

Bulgaristan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı doksanlı yıllar boyunca ve sonrasında AB'ye üyelikle birlikte uyum çalışmaları içinde çeşitli değişikliklere uğramış ve 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ve diğer bireysel direktiflerle uyumlu hale getirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında en temel kanun, 1997 yılında kabul edilen 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif'in mevzuata aktarıldığı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (HSWL)'dur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, organizasyon yapısı ve tipinden bağımsız olarak tüm işyerlerini kapsamaktadır. Kanun'un uygulama alanı incelendiğinde kapsamın oldukça geniş olduğu, çıraklar, stajyer öğrenciler, evden yapılan çalışmalar ve ev hizmetlerinde çalışanların kanunun kapsamına dâhil olduğu görülmektedir. Ancak istisna olarak Savunma Bakanlığı ve İç İşleri Bakanlığı'nın sistemi içerisindeki bazı özellikli faaliyetlerde uygulanmaz. Kanun, iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak amacıyla devletin, çalışanların ve işverenlerin hak ve sorumluluklarını belirler (Aydın, 2014b, s. 73).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu dışında Bulgaristan'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimiyle ilgili yükümlülükler içeren başka düzenlemeler de mevcuttur. Bu düzenlemeler şu şekilde sıralanabilir:

- İş Ekipmanları Kullanımında Asgari Sağlık ve Güvenlik Tedbirleri Yönetmeliği
- Yüklerin Elle Taşınması Yönetmeliği
- Patlayıcı Ortamlarda Risk Altında Çalışanların Sağlık ve Güvenliğini Sağlamak İçin Asgari Gereksinimler Yönetmeliği

- İşyerinde Kimyasal Ajanlara Maruz Kalma İle İlgili Risklerden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik
- Kanserojenlere Maruz Kalma İle İlgili Risklerden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik
- İşbaşında Sağlık ve Güvenlik İçin Çalışanların Periyodik Eğitim Yönetmeliği
- Risk Değerlendirme Yönetmeliği
- İş Sağlığı Hizmetleri Yönetmeliği
- Tehlikeli Kimyasal Maddelere Maruziyet Riskinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik
- Kişisel Koruyucu Donanımların Kullanımı Yönetmeliği

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü bakımından Bulgaristan'ın kabul ederek yürürlüğe koyduğu ILO sözleşmeleri oldukça az sayıdadır. Bu sözleşmeler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Ayrımcılık Sözleşmesi,
- Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Sözleşmesi,
- İstihdama Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Sözleşme.

2.2.2.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar

Bulgaristan'da iş sağlığı ve güvenliği alanında devlet politikası Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir. Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (BMLSP), iş sağlığı ve güvenliği alanındaki devlet politikasının geliştirilmesi, koordine edilmesi ve uygulanmasını sağlar. Sağlık Bakanlığı, iş sağlığının korunması ve iyileştirilmesi faaliyetlerini koordine eder. Genel İş Teftiş Yürütme Ajansı, iş sağlığı ve güvenliği koşullarının uygulanmasını sağlamak amacıyla işyerlerinin iş hukukuna uygun genel denetiminden sorumlu devlet organıdır. Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu, iş kazalarını inceler ve iş kazaları ile ilgili veritabanı tutar (EU-OSHA, 2015).

2.2.2.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri

Bulgaristan'da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'nda işyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması, mesleki risklerden korunma, bilgi ve eğitim sağlanması ve gerekli organizasyonun kurulması yönünde işverene çeşitli yükümlülükler

getirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından işverenler için öngörülen bu yükümlülükler şu şekilde sıralanabilir (HSWL, m. 4):

- Risklerin önlenmesi,
- Kaçınılması mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi,
- Risklerle kaynağında mücadele,
- Çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olan çalışma koşullarının, bu etkiyi yok edecek veya azaltacak şekilde kişiye uygun düzenlenmesi,
- Teknolojik gelişmelere adaptasyonun sağlanması,
- Tehlikeli metaryellerin tehlikesiz veya az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi,
- Teknoloji, çalışma ortamı, iş organizasyonu, çalışma koşulları ve sosyal ilişkileri kapsayan birleşik bir önleme politikasının uygulanması,
- Toplu koruma önlemlerinin, kişisel koruma önlemlerine göre öncelikli olarak kullanılması,
- Çalışan kişilere gerekli bilgi ve eğitimin sağlanması,
- Çalışanlara gerekli talimatların verilmesi.

2.2.2.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler

Bulgaristan'daki iş kazaları istatistikleri incelendiğinde; Eurostat verilerine göre, 2013 yılında ciddi iş kazası sıklık hızı 79,64 olarak gerçekleşmiştir. AB ortalaması ise 1.662,91'dir. Ölümlü iş kazası verileri incelendiğinde ise 2013 yılı ölümlü iş kazası sıklık hızı 3,74 olup, AB ortalaması 2,22'dir. Bulgaristan'da iş kazası sıklık hızı AB ortalaması altında olmakla birlikte, ölümlü iş kazaları sıklık hızı AB ortalaması üzerindedir (Eurostat, 2015).

Bulgaristan'da iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması amacıyla ulusal düzeyde stratejiler geliştirilmekte ve stratejik hedefler belirlenmektedir. Çalışma çağındaki nüfusun sağlığını korumayı amaçlayan Ulusal Sağlık Stratejisi, 2020 yılına kadar planlanmış ve 22.12.2015 tarihli resmi gazetede yayımlanmıştır (ILO, 2016, s. 11). İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi bağlamında ise 2008-2012 yıllarını kapsayan stratejik hedefler temel öncelik olarak kabul edilmiş ve Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Programı kapsamında 2013 yılında belirlenen hedeflere ulaşılması ve geliştirilmesi yönünde faaliyetler belirlenmiştir (Ministry of Health, 2014). Bu amaçla iş kazalarının azaltılması ana hedefine ulaşmak için belirlenen stratejik hedefler aşağıda yer almaktadır:

- İş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuatın doğru uygulanmasının sağlanması,
- Sektörel stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanmasının teşvik edilmesi,
- İşyerinde yeni ve gelişmekte olan riskler de dâhil olmak üzere mesleki risklerin etkin yönetimi,
- İşyerinde sağlık ve refahın iyileştirilmesini amaçlayan yaklaşım ile çalışan ve işverenlerde davranış değişikliğinin oluşturulması.

Çalışan ve işverenlerde, sağlığın korunması ve güvenlik kültürünün oluşturulması yönünde davranış değişikliğinin oluşturulmasının etkin bir eğitim uygulaması ile mümkün olacağı belirtilerek, bu amaca ulaşmak için iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi faaliyetler içine alınmaktadır.

2.2.2.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri

Bulgaristan’da işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerini, “genel eğitim yükümlülükleri”, kişilere göre özel eğitim yükümlülükleri” ve “diğer eğitim yükümlülükleri” şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür.

2.2.2.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri

Bulgaristan’da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenlerin genel eğitim yükümlülükleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yer almaktadır. İşveren tarafından tüm çalışanlara ve çalışan temsilcilerine sağlık ve güvenlik riskleri, riskleri azaltmak ve kontrol etmek için alınacak önlemler konusunda gerekli bilgi sağlanmalıdır. Bilgilendirme vardiyalı ve gece çalışması yapan çalışanları da kapsmalıdır (HSWL, m. 26/1).

İşverenler, iş başlangıcında, iş değişikliğinde veya farklı bir işe geçişte, yeni ekipman ve teknolojiyle çalışmalarda geçici çalışanlar dahil tüm çalışanlara eğitim sağlamakla yükümlüdür. Mesai saatleri içinde gerçekleştirilen bu eğitimlerin masrafları işveren tarafından karşılanır. Eğitimler yeni ve değişen riskler göz önünde bulundurularak periyodik olarak tekrarlanır (HSWL, m. 26/2,3).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre işverenler, iş sağlığı servisleri kurmak veya bu hizmeti dışarıdan sağlamak durumundadır. İş sağlığı servislerinin iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi yapmak, riskler için tedbir almak, çalışanların sağlık

gözetimini yapmak görevleri yanında çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermek görevleri de bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin planlanması ve organize edilmesinde çalışanlara ve temsilcilerine danışılarak katılımları sağlanmalıdır (HSWL, m. 29).

Bulgaristan'da iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimi için gerekli usul ve esaslar İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yönetmeliği'nde düzenlenmektedir. Söz konusu yönetmelik hükümlerine göre işveren, olası tehlikeler ve işyeri risk değerlendirmesi sonuçlarını dikkate alarak her çalışanın görev ve işyerinin özelliklerine uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasını ve talimat verilmesini sağlar. Verilen eğitimi alacak kişiler, eğitim programı ve eğitimi yürütecek kişiler yazılı olarak belirlenir. Eğitim masrafları işveren tarafından karşılanır (BMLSP Ord. no. RD-07-2/2009, m. 2-4).

Eğitimler işveren, Ticaret Kanunu hükümlerine göre ticaret siciline kayıtlı gerçek veya tüzel kişiler, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, üniversiteler, meslek okulları, mesleki eğitim merkezleri tarafından verilebilir. Eğitim kayıtları beş yıl süre ile çalışanların kişisel dosyalarında muhafaza edilir (BMLSP Ord. no. RD-07-2/2009, m. 8-9).

Çalışanlara verilecek eğitim konuları genel ve faaliyet veya mesleğe ilişkin konular olmak iki bölüme ayrılmaktadır.

Çalışanlara verilecek genel nitelikli eğitim konuları şunlardır (BMLSP Ord. no. RD-07-2/2009, m. 12):

- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı,
- Tehlike ve risk kaynakları, ekipmanlar, tehlikeli çalışma alanları, önleyici tedbirler,
- İşletme ve işyerinde iş organizasyonu,
- İş kazaları ve meslek hastalıkları,
- Kaza ve meslek hastalıklarının raporlanması,
- Toplu koruma ve kişisel koruyucu donanımlar,
- İlk yardım kuralları,
- Trafik güvenliği,
- Yangın durumunda eylem planları,
- Acil durumlarda tahliye.

Çalışanlara verilecek faaliyet veya mesleğe ilişkin eğitim konuları ise şunlardır:

- Çalışma kuralları, prosedürler, makine, teçhizat ve çalışılacak elektrik tesislerine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği için gereksinimler,
- Kaza riskleri,
- Güvenli çalışma için gereksinimler,
- Mevcut tehlikeler, riskler ve etkileri,
- Güvenlikli çalışma için işaret ve sinyaller,
- Yangın güvenlik önlemleri, yangın söndürme ekipman ve alarmlarının kullanımı,
- İnsan, malzeme ve ekipmanın taşınması,
- Tehlikeli kimyasal maddelerin depolanması, taşınması, dökülmede alınacak tedbirler,
- İşletmede yürürlükte olan belirli yasaklayıcı hükümler ve diğer özel kurallar ve şartlar.

Çalışanlara verilecek eğitimler dışında yüksek risk taşıyan yeraltı, madencilik, petrol ve gaz, demiryolu taşımacılığı, patlayıcı maddelerin üretimi ve kullanımı, uluslararası karayolu taşımacılığı, karayolu ile tehlikeli maddelerin taşınması, tehlikeli kimyasal maddelerle çalışma ve inşaat faaliyetlerinde de çalışanlara günlük bilgilendirme yapılmalıdır. Bilgilendirme, işin danışmanı veya işveren tarafından belirlenen başka bir kişi tarafından yapılabilir (BMLSP Ord. no. RD-07-2/2009, m. 15).

İş kazası yaşanması veya meslek hastalığı görülmesi, yangın veya endüstriyel kaza olması veya yaşanan bir doğal afet sonrası, yeni bir ekipman kurulması, iş süreçlerinde değişiklik olması durumunda olağanüstü bilgilendirme yapılır (BMLSP Ord. no. RD-07-2/2009, m. 16).

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yönetmeliği'nde eğitim dışında çalışanlara verilecek talimatlar da kapsama alınmaktadır. Yönetmelik'te çalışma koşullarının çalışanlara tanıtılması ve çalışanlara rehberlik etmesi amacıyla çalışma talimatlarının hazırlanması ve çalışanlara aktarılması gereği düzenlenmektedir. Talimatlar, iş başlamadan önce, iş değişikliğinde, yeni ekipman kullanımında, yeni teknolojilerle çalışmalarda, periyodik bakımlarda, iş sağlığı ve güvenliğinde çalışanları desteklemek için verilmeli ve çalışanlar bilgilendirilmelidir. İşveren, geçici istihdam edilen kişiler dâhil işletmede görev alacak tüm kişilerce talimatların uygulanmasını sağlar (BMLSP Ord. no. RD-07-2/2009, m. 10, 11).

2.2.2.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri

Sağlık ve güvenlik risklerinin azaltılması ve kontrol edilmesinde, işyeri çalışanları ile birlikte geçici olarak işyerinde çalışan kişilere de alınacak önlemler konusunda gerekli bilginin verilmesi sağlanmalıdır.

Mesleki risklerden korunma ve risklerin önlenmesi ile ilgili faaliyetlerin uygulanması için düzenlemeler yapılırken, faaliyet ölçeği ve iş ve mesleki risklerin doğasına bağlı olarak, uygun eğitim ve öğretime sahip bir veya birden fazla görevli tayin edilmelidir (BMLSP Ord. no. RD-07-2/2009, m. 11).

Mücbir bir sebep durumunda zararlı sonuçlarını önlemek için ilkyardımanın sağlanması, yangın güvenliği ve tahliye, acil sağlık hizmetlerine ulaşım ve yapısal birimlerin korunması için faaliyetler planlanmalıdır. Bu amaçla çalışacak kişilere eğitim verilerek, gerekli ekipmanlar sağlanmalıdır (BMLSP Ord. no. RD-07-2/2009, m. 12).

Çalışan ve temsilcilerinin katılımını sağlamak amacıyla, çalışan sayısı 50'nin üzerinde olan işyerlerinde “*çalışma koşulları komiteleri*” kurulmaktadır. Çalışan sayısı 5-50 arasında olan işyerlerinde ise çalışma koşullarına ilişkin daha küçük çalışma grupları kurulur. Çalışma gruplarının yapacakları faaliyetlerle ilgili gerekli eğitimleri almaları sağlanır (BMLSP Ord. no. RD-07-2/2009, m. 6, 7).

2.2.2.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri

Bulgaristan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında genel nitelikli eğitim yükümlülükleri ile birlikte farklı risk etmenleri gözetilerek çıkartılan yönetmelikler bağlamında eğitim yükümlülüklerini içeren bazı önemli düzenlemeler ayrı başlıklar halinde aşağıda ele alınmaktadır.

2.2.2.2.3.1. Asbestle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Asbestle çalışmalarda sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanması için AB Direktifleri baz alınarak ulusal mevzuata aktarılmış ve çeşitli düzenlemeler getirilmiştir.

Asbest yönetmeliğine göre işveren, asbestten etkilenen çalışanlara asbestin özelliği, sağlığa etkisi ve korunma önlemleri konusunda eğitim verilmesini sağlamalıdır (BMLSP Ord. no. 9/2006, m. 18). Eğitimler işyeri profesyonelleri, iş sağlığı servisleri veya dış uzmanlar tarafından verilebilir. Halk Sağlığının Korunması Ulusal Merkezi tarafından da iş sağlığı servislerine, uzmanlara, işveren ve çalışanlara eğitim sağlanır.

İşveren asbest maruziyetinin sonuçlarını değerlendirerek işyerinde gerekli önleyici tedbirlerin alınmasını sağlamalıdır (ARC Fund, 2012, s. 26).

2.2.2.2.3.2. *Kanserojen maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri*

Kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda sağlık ve güvenliği etkileyen potansiyel risklerden çalışanların korunması için işverene yükümlülükler getirilmektedir. İşveren, maruziyeti önlemek, riskleri değerlendirmek ve kanserojen maddelerin olası etkilerini değerlendirerek gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamalıdır (BMLSP Ord. no. 10/2003, m. 4, 5).

İşveren tarafından mevcut tüm bilgilere dayanarak, çalışanlara ve çalışan temsilcilerine aşağıdaki konularda uygun eğitim ve öğretim sağlanmalıdır:

- Sigara riskleri dâhil olmak üzere potansiyel sağlık riskleri
- Kanserojen maddelerden korunmak için alınacak önlemler
- Kişisel hijyen ve ekipman gereksinimleri
- Koruyucu ekipman ve giysi kullanımı
- Kazaları önlemek için alınacak önlemler

Eğitimler yeni tehlikelerin ortaya çıkmasında ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır. İşveren, kanserojen ve mutajen içeren tüm maddeler konusunda çalışanları bilgilendirmek ve maddeler üzerinde uygun, görünür etiketleme yapmak durumundadır (BMLSP Ord. no. 10/2003, m. 19).

2.2.2.2.3.3. *Kimyasal maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri*

İşyerlerinde çalışanlar tehlikeli kimyasal ajanlara maruz kalabilmekte ve kimyasallardan etkilenebilmektedir. Bu amaçla işverenler, kimyasal maddelerle çalışmalarda çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için asgari gereksinimleri belirlemeli ve kimyasalların olumsuz etkilerine karşı gerekli tedbirleri almalıdır (BMLSP Ord. no. 13/2003, m. 1-3).

İşveren tarafından kimyasallar, kimyasallara maruziyetten kaynaklanacak riskler ve önleyici tedbirler, maruziyet sınır değerleri konusunda çalışanlara ve çalışan temsilcilerine gerekli eğitimin ve bilginin verilmesi sağlanmalıdır (BMLSP Ord. no. 13/2003, m. 13).

2.2.2.2.3.4. Patlayıcı ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Patlayıcı ortamlarda potansiyel risk altında çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için asgari şartların ortaya konularak, gerekli bütün önlemlerin alınması gerekmektedir. Patlayıcı ortam oluşumunu önlemek, patlamanın zararlı etkilerini azaltmak, patlamanın yayılmasına karşı tedbirler almak işverenlere getirilen yükümlülüklerdir (BMLSP Ord. no. 11/2004, m. 3, 4).

İşveren, patlamaları önlemek için patlayıcı ortam oluşabilecek yerlerde, uygun ve yeterli eğitim almış çalışanları sağlamalıdır. Tehlikeli yer olarak sınıflandırılan yerlerde yapılan çalışma, işveren tarafından onaylanan yazılı talimatlara uygun olarak yapılmalıdır (BMLSP Ord. no. 11/2004, m. 13, 14).

2.2.2.2.3.5. Kamyon ve forkliftle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Kamyon ve forkliftle çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli tüm önlemlerin alınması sağlanmalıdır. İşveren, riskleri azaltmak ve kontrol etmek için olası tüm tehlikeler ve alınan önlemler konusunda çalışanlara eğitim verilmesini temin etmelidir.

Çalışanlara verilecek eğitim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tüm konularda ve sağlık ve güvenliğin sağlanması için kuralları ve talimatları içermelidir. Bilgi, talimat, kural ve ilkeler çalışanlar için anlaşılır bir dille hazırlanmalıdır (BMLSP Ord. no. 10/2004, m. 8).

2.2.2.2.3.6. Yüklerin elle taşınmasında işverenin eğitim yükümlülükleri

Yüklerin elle taşınmasında çalışanların maruz kalabilecekleri risklere karşı korunmaları gerekmektedir. İşveren, uygun organizasyonel önlemleri almak veya yüklerin elle taşınmasını önlemek için uygun teknik araç ve ekipmanların kullanımını sağlamak zorundadır (BMLSP Ord. no. 16/1999, m. 4).

Yüklerin elle taşınmasını gerçekleştiren çalışanlar ve çalışan temsilcileri, yükün ağırlığı, ağırlık merkezi, yükün doğasından kaynaklanan özel gereksinimler gibi yüke ilişkin genel özellikler ile yükün elle taşınmasında kaldırma hareketi dâhil, taşıma, yerleştirme, boşaltma faaliyetinde maruz kaldıkları riskler konusunda bilgilendirilmeli ve uygun eğitim sağlanmalıdır (BMLSP Ord. no. 16/21999, m. 6).

2.2.2.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu

Bulgaristan'da çalışanların işle ilgili bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılarak, sağlıklı ve güvenli bir çalışmanın sağlanması amacıyla çalışanlara işle ilgili eğitimler verilmektedir. Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan eğitim saati oranının tespit edilmesine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Eurostat, 2014):

- Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %29'dur. AB ortalaması %21'dir.
- Çalışan sayısı 10-49 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %26'dır. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 50-249 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %24'dir. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 250 ve üzeri olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %32'dir. AB ortalaması ise %20'dir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitim oranları incelendiğinde, özellikle 250 ve üzeri çalışanı olan işletmeler başta olmak üzere, AB ortalamasının üzerinde bir iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranına sahip olduğu görülmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamasının değerlendirilmesinde sadece çalışan eğitimi içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranlarının belirlenmesi yeterli değildir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile birlikte çalışanların bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılmasını amaçlayan, dolaylı ve dolaysız olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir yere sahip olan işle ilgili eğitimlerin, işyerlerinde hangi oranlarda verildiğinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda Bulgaristan'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de kapsayan işle ilgili eğitimler konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Cedefop, 2015, s. 23):

- İşveren tarafından sağlanan işle ilgili eğitimlere çalışanların katılım oranı %22'dir. AB ortalaması ise %38'dir.
- İşveren tarafından sağlanan işbaşı eğitimlerine çalışanların katılım oranı AB ortalaması ile aynı olup %20'dir.
- Çalışanlarına işle ilgili eğitim sağlayan işletmeler %31 oranındadır. AB ortalaması %66'dır.

Diğer bir araştırma sonucuna göre Bulgaristan'da çalışan başına düşen yıllık eğitim saati 8'dir (Brunello, 2006, s. 33). Çalışanların cinsiyete göre eğitimlere

katılımlarının değerlendirildiği başka bir çalışmada, erkeklerin %37,9'unun, kadınların ise %35'inin eğitimlere katıldığı görülmektedir. Çalışanların yaşa göre eğitimlere katılımları incelendiğinde ise, 25-34 yaş aralığındakilerin %44,7'sinin, 35-54 yaş aralığındakilerin %39,7'sinin ve 55-64 yaş aralığındakilerin %20,3'ünün eğitimlere katıldığı görülmektedir (Cedefop, 2011, s. 28). Bu bulgu, çalışanların yaşları ilerledikçe eğitim aktivitelerine katılımlarının azaldığını ortaya koymaktadır.

2.2.3. Estonya

2.2.3.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler

Estonya'da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler başlığı altında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, yetkili kurumlar, işverenin genel yükümlülükleri ve iş kazası istatistikleri ve stratejiler inceleme konusu yapılacaktır.

2.2.3.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler

Estonya'da iş sağlığı ve güvenliği alanındaki başlıca düzenleme 1999 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (OHSA), genel hükümler, çalışma ortamı, çalışan ve işverenlerin hak ve yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliğinin organizasyonu, iş kazaları ve meslek hastalıkları, devlet denetimi, uyuşmazlık çözümü ve yükümlülükler ile uygulama hükümleri bölümlerinden oluşmaktadır. Kanunun, 89/391/EEC Çerçeve Direktif hükümleri ile uyumlu olduğu görülmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulama alanı incelendiğinde, iş sözleşmeleri temelinde çalışan kişiler ve kamu görevlilerinin kapsama alındığı görülmektedir. Kanun, aktif hizmette yer alan Savunma Güçlerinin hizmet koşullarında ve Savunma Güçleri, Milli Savunma, polis, sınır muhafızı ve kurtarma hizmeti kuruluşlarının çalışanlarına kendi özel kanun ve mevzuatlarında yer almadığı sürece uygulanır. Hapis Kanununda öngörülen özelliklere sahip mahkûmların çalışmaları, çırak ve stajyer öğrenci çalışmaları ve yönetim kurulu üyelerinin çalışmaları kanun kapsamına girmektedir (OHSA, m. 1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu dışında Estonya'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimiyle ilgili yükümlülükler içeren başka düzenlemeler de mevcuttur. Bu düzenlemeler şu şekilde sıralanabilir:

- Kimyasallar Kanunu
- Patlayıcı Maddeler Kanunu
- Radyasyon Kanunu
- Çalışma Ortamında Biyolojik Risk Faktörleri İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Gereksinimleri Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yönetmeliği
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- Yüklerin Elle Taşınması Yönetmeliği
- İnşaat İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Gereksinimleri Yönetmeliği
- Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımı Yönetmeliği
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Gereksinimleri Yönetmeliği
- Tehlikeli Kimyasal Madde Kullanımlarında Sağlık ve güvenlik Gereksinimleri Yönetmeliği
- Balıkçı Gemilerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Gereksinimleri Yönetmeliği

Estonya’da işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü bakımından kabul edilerek yürürlüğe konulan ILO sözleşmeleri oldukça az sayıdadır. Bu sözleşmeler Ayrımcılık Sözleşmesi ve İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme’dir.

2.2.3.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar

Estonya’da iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kurum Sosyal İşler Bakanlığı (EMSA)’dır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin politikalar, stratejiler ve gelişim programları Sosyal İşler Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren “Çalışma Ortamı Konseyi’nde görüşülmektedir. Bu konseyde Bakanlık temsilcilerinin yanında çalışan ve işveren sendikalarından da temsilciler bulunmaktadır (Aydın, 2014b, s. 89). Sosyal İşler Bakanlığı, Çalışma Hayatı Geliştirme Dairesi ve Sağlık Dairesi olarak iki yapısal birimi kapsamaktadır. Çalışma Hayatı Geliştirme Dairesi, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki faaliyetlerinin genel koordinasyon ve yönetiminden sorumludur.

Sosyal İşler Bakanlığı dışında İş Teftiş Kurulu ve Sağlık Kurulu (Çalışma Ortamı Departmanı) diğer yetkili organlardır. İş Sağlığı Merkezi’nin 2004 yılında kapatılması

sonrasında iş sağlığı konusunda Merkezin icra rolünü Sağlık Kurulu üstlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği gereklerine uyma konusunda devlet denetimi İş Teftiş Kurulu sorumluluğundadır. Kurulun yapısı ve işleyişi coğrafi kapsam bakımından ayrılmakta olup, müfettişler kuzey, güney, batı ve doğu alanlarına ayrılmaktadır (Tint, Tepp and Fries Tersch, 2016, s. 13).

2.2.3.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri

Estonya'da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından işverenin yerine getirmesi gereken genel yükümlülükler şu şekilde sıralanabilir (OHSA, m. 12):

- İşle ilgili her yönüyle iş sağlığı ve güvenliği şartlarına uyum sağlamak,
- İSG konusunda gerekli mesleki bilgi ve becerileri eksikliği olan çalışanlar varsa çalışmalarına izin vermemek,
- En az iki işveren çalışanın aynı anda işyerinde çalışması durumunda, toplu iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri ve her işverenin sorumluluğu üzerine yazılı bir anlaşma yapmak, işbirliği içinde olmak,
- Aynı işyerinde farklı işverenle çalışma yapılması durumunda işyeri riskleri ve önlemleri konusunda diğer işvereni, çalışanlarını ve çalışan temsilcilerini bilgilendirmek,
- Çalışma ortamını geliştirmek ve önlemlerin planlanmasında çalışanların veya çalışan temsilcilerinin önerilerini alarak katılımını sağlamak.
- Başka bir işyerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve işverenlerini riskler ve güvenlik tedbirleri konusunda bilgilendirmek.

2.2.3.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler

Estonya'da iş kazaları istatistikleri incelendiğinde Eurostat verilerine göre, 2013 yılında ciddi iş kazası sıklık hızı 1.100,77 olarak gerçekleşmiştir. AB ortalaması ise 1.662,91'dir. Ölümlü iş kazası verileri incelendiğinde ise 2013 yılı ölümlü iş kazası sıklık hızı 3,43 olup, AB ortalaması 2,22'dir. Estonya'da iş kazası sıklık hızı AB ortalaması altında, ölümlü iş kazası sıklık hızı ise AB ortalaması üzerindedir (Eurostat, 2015).

Estonya'da çalışma hayatının kalitesinin artırılması, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması için ulusal stratejiler belirlenmekte ve uygulanmaktadır. Günümüze değin geliştirilen ve uygulamaya konulan stratejiler şunlardır:

- 2010-2013 İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi,
- 2009-2020 Ulusal Sağlığının Geliştirilmesi Hareket Planı,
- 2008-2011 Çalışma Hayatı Kalitesinin Geliştirilmesi Programı.

Uygulamaya konulan stratejiler bağlamında belirlenen hedefler; çalışanların sağlıklarının ve çalışma yeteneklerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi, çalışma ortamının iyileştirilmesi ile sağlık riski olmadan çalışmanın sağlanması, iş sağlığı ve güvenliğini destekleyen, işletmelerde olumlu psiko-sosyal ortamı teşvik eden ve işin verimini yükseltmeye yönelik yönetim sistemleri ve iş organizasyonunun kurulmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusunda belirlenen stratejik hedefler ise şunlardır (Tint, Tepp and Fries Tersch, 2016, s. 17):

- Çalışma ortamı uzmanlarının eğitimleri ve yenileme eğitimlerinin etkinliğinin artırılması,
- Çalışan ve temsilcilerinin eğitimleri ve yenileme eğitimlerinin etkinliğinin artırılması,
- Önleyici İSG hizmeti sunan iş sağlığı uzmanlarının sayısının yeterli seviyeye ulaşması ve uzmanlar için sistematik yenileme eğitimleri sağlanması.

2.2.3.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri

Estonya’da işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerini, “genel eğitim yükümlülükleri”, kişilere göre özel eğitim yükümlülükleri” ve “diğer eğitim yükümlülükleri” şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür.

2.2.3.2.1. İşverenlerin genel eğitim yükümlülükleri

Estonya’da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenlerin genel eğitim yükümlülükleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yer almakla birlikte iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları yönetmelik ile düzenlenmektedir.. Kanun’a göre işveren tarafından, tüm çalışanlara işe başlamadan önce ve iş değişikliğinde işin niteliğine uygun olarak talimatlar verilerek gerekli eğitimin sağlanması öngörülmektedir (OHSA, m. 13/13).

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yönetmeliği’ne göre işveren tarafından onaylanan talimatlar, işe başlamadan önce çalışanlara, çalışma ortamı uzmanı tarafından sağlanır. Talimatlar içeriğini şu konular oluşturur (EMSA Regulation [Reg.] No: 80, m. 4):

- İş organizasyonu, kurumsal ve iç prosedür kuralları, iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen mevzuat,
- İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için alınan önlemlere giriş,
- İş yerinde bir kaza riski veya bir kaza durumunda nasıl hareket edileceğine dair talimatlar,
- Çevrenin kirlenmesinin önlenmesine dair talimatlar,
- Çalışanların yükümlülükleri ve mevzuat hükümlerine uygun çalışanların hakları,
- Çalışma ortamı temsilcileri, ilkyardım görevlileri ve iş teftiş bölge ofisi iletişim bilgileri.

İşe yeni başlayan çalışanın ilk mesleki eğitiminde şu konularda bilgilendirilmesi sağlanır (EMSA Reg. No: 80, m. 5):

- İşveren tarafından onaylanan güvenlik talimatları, kullanılan makine, alet, ekipman, araç ve diğer iş ekipmanları,
- Çalışma ortamı risk faktörleri ve gerekli kişisel koruyucu ekipmanın kullanımı,
- Ergonomik olarak doğru çalışma pozisyonları ve teknikleri,
- Çalışan için öngörülen işin organizasyonu,
- Yangın ve elektrik güvenlik gereksinimleri,
- Acil telefon, ilkyardım ekipmanı ve yangın söndürme cihazlarının yerleri,
- İşyeri güvenlik işaretleri, acil çıkışlar ve kaçış yolları.

Eğitimler, işveren tarafından belirlenen bir uzman veya deneyimli bir çalışanın gözetiminde çalışma süresi içinde verilir. Eğitim süresi, yapılan işin riskine ve karmaşıklığına bağlı olarak işveren tarafından belirlenir. Eğitmenin, verilen eğitimin çalışmaya başlamak için yeterli olduğuna karar vermesi durumunda, çalışanın bağımsız olarak çalışmaya başlamasına izin verilir (EMSA Reg. No: 80, m. 6).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler aşağıdaki durumlarda tekrarlanır (EMSA Reg. No: 80, m. 7):

- Yeni talimatların oluşturulmasında,
- Çalışma ortamında meydana gelen değişikliklerde,
- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki değişikliklerde,
- İş organizasyonunda meydana gelen değişikliklerde,
- Çalışanın üç aylık bir süre işten ayrı kalması durumunda,
- Yeni teknoloji veya ekipman kullanımında,

- Çalışanın farklı bir pozisyondaki işe geçmesinde veya görev değişiminde,
- Çalışanın iş güvenliği şartlarını ihlal etmesi ve bu nedenle bir kazaya sebep olması veya olabilme durumunda,
- Çalışanın yöneticisi veya kendisi gerekli gördüğünde,
- İş müfettişi gerekli gördüğünde,
- Çalışma ortamı temsilcisi veya çalışma ortamı konseyi gerekli gördüğünde.

Çalışanlara ve üyelere verilen tüm eğitimler belgelendirilerek kayıt altına alınır.

2.2.3.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işyerinde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin etkin yürütülebilmesi için çalışanlar arasından “*çalışma ortamı temsilcisi*” seçilir. Çalışma ortamı temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini izleme ve çalışma katılma görevi yanında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanında gerekli bilgi, talimat ve eğitim almasını izler. Çalışma ortamı temsilcisinin yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için işveren tarafından gerekli eğitimi alması sağlanır (OHSA, m. 17).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre elli veya daha fazla çalışanı olan kuruluşlarda “*çalışma ortamı konseyi*” kurulur. Çalışma ortamı konseyi üyelerinin görevlerinin niteliğine bağlı olarak uygun eğitim almaları sağlanır. Konseye verilecek eğitim, çalışma saatleri içerisinde düzenlenir (OHSA, m. 18).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarının düzenlendiği yönetmelikte çalışanlara, çalışma ortamı temsilcilerine, çalışma ortamı konseyi üyelerine ve ilkyardım görevlilerine verilecek eğitimler düzenlenmektedir. İşveren tarafından çalışma ortamı temsilcilerine ve çalışma ortamı konseyi üyelerine, göreve atanmalarından itibaren iki ay içinde yirmi dört saatlik bir eğitim programı dâhilinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi sağlanır (EMSA Reg. No: 80, m. 2).

Çalışma ortamı uzmanları beş yılda bir eğitim ve öğretim kurumundan eğitim almalıdır. Çalışma ortamı temsilcileri ve çalışma ortamı konseyleri üyelerine verilen yirmi dört saatlik eğitim genel hükümlere, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonuna, risk değerlendirmesine ilişkin konular içerir. Temel konu başlıklarına söz konusu eğitimin alt içerikleri şu şekilde sıralanabilir (EMSA Reg. No: 80, Ek 1):

- Genel Hükümler
 - Çalışma ortamının tanımı

- Çalışma ortamında bulunan riskler
- Sağlık önlemleri
- Yükümlülükler ve işverenlerin ve çalışanların hakları
- İş kazaları ve meslek hastalığı vakaları (kayıt, bildirim, soruşturma)
- Kaza riski
- İşveren ve çalışanların sorumlulukları
- Devlet denetimi
- İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu
 - Devlet düzeyinde
 - Kurumsal düzeyde
 - İç kontrol, iş sağlığı ve güvenliği için faaliyet planı
 - Çalışanların Sağlık muayenesi
 - İşbirliği
- Risk Değerlendirmesi
 - Risk değerlendirmesinin tanımı
 - Çalışma ortamı mevcut risk faktörleri ve insan sağlığı üzerindeki etkileri
 - Risk değerlendirme yöntemleri
 - Risk kontrol tedbirleri
 - Ergonomi

Tehlike altındaki bölgelerde yangına müdahale, ilkyardım, kurtarma çalışmaları ve tahliyede görev alacak çalışanlar tayin edilerek, gerekli ekipman temin edilir ve uygun eğitimi almaları sağlanır. İlkyardım görevlilerinin eğitimi ise göreve atanmalarından bir ay içinde tamamlanmalıdır. Eğitim, on altı saatlik bir eğitim planından oluşur ve bir kaza anında can güvenliği ve ilkyardım sağlanması için temel bilgi ve becerileri içerir. Eğitimler her üç yılda bir tekrarlanır (EMSA Reg. No: 80, m. 3).

En az iki işveren çalışanın aynı anda işyerinde çalışması durumunda işverenler, toplu iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda yazılı bir anlaşma yapmalıdır. Herhangi bir yazılı anlaşma olmaması durumunda ise işverenler birlikte sorumlu olacaktır (OHSA, m. 12/3).

2.2.3.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri

Estonya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında genel nitelikli eğitim yükümlülükleri ile birlikte farklı risk etmenleri gözetilerek çıkartılan yönetmelikler bağlamında eğitim yükümlülüklerini içeren bazı önemli düzenlemeler ayrı başlıklar halinde aşağıda ele alınmaktadır.

2.2.3.2.3.1. Biyolojik risk faktörleri olan çalışma ortamlarında işverenin eğitim yükümlülükleri

Çalışma ortamını etkileyebilecek herhangi bir biyolojik risk faktörlerine karşı çalışmanı korumak için iş sağlığı ve güvenliği gereksinimleri belirlenmiş ve uygulamaya konulmuştur. Risk faktörleri dört grupta incelenmekte olup, dördüncü grup risk faktörleri insan sağlığı için ciddi tehlike oluşturmaktadır.

Çalışanların işyerindeki biyolojik risk faktörlerinden koruması için alınacak önlemlerden birtanesi çalışanlara eğitim verilmesidir. İşveren çalışanlar için yeterli uygun eğitimin verilmesini sağlayacaktır. Çalışanlar, çalışma ortamındaki sağlık risklerine uygun hazırlanan talimatlarla alınacak önlemler, biyolojik risk faktörleri, hijyen şartları, kişisel koruyucu ekipmanların kullanımı, risklerden kaçınma, acil durumlar konusunda bilgilendirilecektir. Eğitimler çalışan işe başlamadan önce ve periyodik olarak tekrarlanacaktır (EMSA Reg. No: 144, m. 8, 9).

2.2.3.2.3.2. Kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için işverene asgari yükümlülükler getirilmektedir. İşverenler, çalışanların kanserojen ve mutajen maddelere maruz kalmasını azaltmak için tedbirler almak zorundadır.

İşveren öncelikle işyerindeki kanserojen ve mutajen maddeler konusunda çalışana bilgi vermeli ve güvenli çalışma ortamı sağlanması için eğitim düzenlenmelidir. Eğitim, çalışmaya başlamadan önce verilmeli, teknolojik değişimlerde ve çalışma değişikliklerinde tekrarlanmalıdır (EMSA Reg. No: 51, m. 7/1).

Çalışanlara verilecek asgari eğitim konuları aşağıda yer almaktadır (EMSA Reg. No: 51, m. 7/2):

- Sigara ile ilgili riskler dahil kanserojen ve mutajen maddelerin neden olduğu sağlık tehlikeleri
- İşyerinde güvenli çalışma prosedür uygulamaları
- Alanlar, ekipmanlar ve çalışanlar için hijyen gereklilikleri
- Kişisel koruyucu ekipman kullanımı
- Kaza durumunda eylemler
- Risk değerlendirmesi

2.2.3.2.3.3. Tehlikeli kimyasallarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Tehlikeli kimyasal maddelere maruz kalan çalışanların sağlığının korunması amacıyla işveren tarafından koruyucu ve önleyici tedbirler alınması gerekmektedir. Öncelikli olarak çalışma ortamı risk değerlendirmesi yapılarak tehlikeli kimyasallardan kaynaklanan risklerin azaltılması yönünde önlemler alınmalıdır (EMSA Reg. No: 105, m. 2).

Çalışanlara işyerinde kullanılan tehlikeli kimyasallar ve içerikleri konusunda bilgi verilmelidir. Kimyasalların sağlığa etkileri, kullanılacak kişisel koruyucu donanımlar, risk değerlendirmesinin sonuçları, güvenlik bilgi formlarına erişim, kimyasalların çalışma ortamı havasındaki konsantrasyon ölçüm sonuçları ve mesleki maruziyet sınır değerleri, yasal işyeri düzenlemeleri hakkında çalışanların bilgi sahibi olması sağlanmalıdır (EMSA Reg. No: 105, m. 9).

İşveren, uygun önlemler ve eylemler konusunda çalışanlara eğitim sağlayacak ve kendilerini korumaları gerekli önlemleri alacaktır.

2.2.3.2.3.4. İş ekipmanları kullanımında işverenin eğitim yükümlülükleri

İş ekipmanlarının çalışanlar tarafından güvenli kullanımının sağlanması için işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınması sağlanmalıdır. Ekipman kullanımında risklerin değerlendirilmesi, uygun talimatlarla bilgilendirme yapılması, ekipmana yeterli bakımın sağlanması, ekipmanın doğru kullanımının sağlanması ile gerekli önlemler alınarak, güvenlik temin edilecektir (EMSA Reg. No: 13, m. 1/1).

İşveren, iş ekipmanı kullanımında görevlendirilen operatöre, ekipmanın kullanımından kaynaklanabilecek riskler dâhil yeterli eğitimi alması için gerekli tedbirleri alacaktır. Riskler konusunda verilecek eğitim aşağıdaki konuları içermelidir (EMSA Reg. No: 13, m. 1/6):

- İş ekipmanı kullanımında ortaya çıkabilecek tehlikeli durumlar ve kaza riskleri
- Operatör veya çalışma ortamına erişimi olan diğer kişilerin güvenliğini sağlamak için alınacak önlemler
- Tehlikeli iş ekipmanı veya ortamı hakkında bilgi
- Çalışma ortamındaki değişikliklerin iş ekipmanında yarattığı risklere ilişkin bilgi
- Kaza durumunda nasıl hareket edileceğine dair talimat

İş ekipmanları değiştirildiğinde veya modifiye edildiğinde eğitimler tekrarlanmalıdır. Kaldırma yükleri, mobil iş ekipmanları, basınçlı ekipmanlar ve diğer tehlikeli iş ekipmanları kullanımında gerektiğinde işveren tarafından özel alınması sağlanmalıdır. Çalışanlar için sağlanan talimat ve eğitim ile ilgili bilgiler kayıt altına alınır (EMSA Reg. No: 13, m. 1/8,9).

2.2.3.2.3.5. Elle yapılan taşıma işlerinde işverenin eğitim yükümlülükleri

Elle yapılan taşıma işlerinde, çalışanların sağlığını tehlikeye sokacak risk faktörleri göz önüne alınarak koruyucu tedbirler alınmalıdır. Taşıma işlemi yüklerin çekilmesi, itilmesi, kaldırılması ve taşıma işlemlerini içermektedir. Tüm işlemlerde sağlık riskini azaltmak için güvenli çalışma talimatları belirlenmeli ve çalışanlar bu konuda bilgilendirilmelidir.

İşveren, taşınacak yükün ağırlığı ve ağır tarafının ağırlık merkezi dâhil olmak üzere, işle ilgili tüm riskleri çalışanlara aktarmalıdır. Çalışma başlamadan önce belirlenen risk faktörleri göz önünde bulundurularak hazırlanan talimatlar ve prosedürler çalışana verilmeli ve eğitim alması sağlanmalıdır.

Çalışana verilecek eğitimler sadece işveren tarafından yetkilendirilen kişiler tarafından verilmeli ve kayıt altına alınmalıdır (EMSA Reg. No: 26, m. 3).

2.2.3.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu

Estonya'da çalışanların işle ilgili bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılarak, sağlıklı ve güvenli bir çalışmanın sağlanması amacıyla çalışanlara işle ilgili eğitimler verilmektedir. Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan eğitim saati oranının tespit edilmesine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Eurostat, 2014):

- Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %10'dur. AB ortalaması %21'dir.

- Çalışan sayısı 10-49 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %12'dir. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 50-249 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %8'dir. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 250 ve üzeri olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %11'dir. AB ortalaması ise %20'dir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitim oranları incelendiğinde, Estonya'nın AB ortalamasına göre oldukça düşük düzeyde iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranına sahip olduğu görülmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamasının değerlendirilmesinde sadece çalışan eğitimi içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranlarının belirlenmesi yeterli değildir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile birlikte çalışanların bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılmasını amaçlayan, dolaylı ve dolaysız olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir yere sahip olan işle ilgili eğitimlerin, işyerlerinde hangi oranlarda verildiğinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda Estonya'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de kapsayan işle ilgili eğitimler konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Cedefop, 2015, s. 39):

- İşveren tarafından sağlanan işle ilgili eğitimlere çalışanların katılım oranı %31'dir. AB ortalaması ise %38'dir.
- İşveren tarafından sağlanan işbaşı eğitimlerine çalışanların katılım oranı %14'tür. AB ortalaması %20'dir.
- Çalışanlarına işle ilgili eğitim sağlayan işletmeler %68 oranındadır. AB ortalaması %66'dır.

Diğer bir araştırma sonucuna göre Estonya'da çalışan başına düşen yıllık eğitim saati 13'tür (Brunello, 2006, s. 33). Çalışanların cinsiyete göre eğitimlere katılımlarının değerlendirildiği başka bir çalışmada, erkeklerin %36,9'unun, kadınların ise %46,7'sinin eğitimlere katıldığı görülmektedir. Çalışanların yaşa göre eğitimlere katılımları incelendiğinde ise, 25-34 yaş aralığındakilerin %52,5'inin, 35-54 yaş aralığındakilerin %42,6'sının ve 55-64 yaş aralığındakilerin %27,5'inin eğitimlere katıldığı görülmektedir (Cedefop, 2011, s. 28). Bu bulgular, Estonya'da kadınların erkeklere oranla daha çok eğitim aktivitelerine katıldıklarını ve çalışanların yaşları ilerledikçe eğitim aktivitelerine katılımlarının azaldığını ortaya koymaktadır.

2.2.4. Finlandiya

2.2.4.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler

Finlandiya'da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler başlığı altında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, yetkili kurumlar, işverenin genel yükümlülükleri ve iş kazası istatistikleri ve stratejiler inceleme konusu yapılacaktır.

2.2.4.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler

Finlandiya'da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yasa 1889'da kabul edilmiştir. 2001 yılından sonra yeni mevzuata geçilmiş ve yeni yasal hükümler kabul edilmiştir (Aydın, 2014b, s. 95). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en önemli yasa, 738/2002 sayılı İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu (OSHA)'dur. Kanun, 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ile uyumludur.

İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu, kamu ve özel sektörde tüm ücretli istihdam edilenlere uygulanmaktadır. Kanun kapsamına sıradan hobi faaliyetleri, profesyonel spor aktiviteleri ve askeri hizmetler girmemektedir.

Çıraklar ve stajyer öğrenci çalışmaları, istihdam tedbirleri neticesinde çalışan kişilerin işleri, rehabilitasyon ile ilgili çalışmalar, mahkumlar tarafından yapılan işler, askeri olmayan ulusal hizmette yer alan kişiler tarafından yapılan işler, gönüllü kurtarma hizmetlerine katılan itfaiyeciler, evden yapılan çalışmalar ve ev hizmetlerinde çalışanlar kanun kapsamı içinde yer almaktadır (OSHA, m. 2, 4).

İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu dışında Finlandiya'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimiyle ilgili yükümlülükler içeren başka düzenlemeler de mevcuttur. Bu düzenlemeler şu şekilde sıralanabilir:

- İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı ve İşyerlerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Birlikteliği Kanunu
- Kimyasallar Kanunu
- Tehlikeli Kimyasallar ve Patlayıcı Maddelerin Kullanım Güvenliği Kanunu
- İnşaat İşlerinde Güvenlik Yönetmeliği
- Gürültüden Kaynaklanan Risklerden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik
- Radyasyon Yönetmeliği
- Patlama ve Kazı Çalışmalarında Güvenlik Yönetmeliği

- Tehlikeli Kimyasalların Endüstriyel Kullanımı ve Güvenliği Yönetmeliği
- Gemilerin Yükleme ve Boşaltma Faaliyetlerinde Çalışanların Korunması Yönetmeliği
- Asbestle Çalışmalarda Hükümet Kararı.

Finlandiya tarafından iş sağlığı ve güvenliği konusunda birçok ILO sözleşmesi kabul edilmiştir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü bakımından kabul edilerek yürürlüğe konulan ILO sözleşmeleri şu şekilde sıralanabilir:

- Ayrımcılık Sözleşmesi,
- İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Sözleşmesi,
- İstihdamda Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi,
- Kanserojen Maddeler ve Ajanların Tehlikelerinden Korunma Sözleşmesi,
- İnsan Kaynaklarında Mesleki Eğitimin Yeri Sözleşmesi,
- Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşime Bağlı Tehlikelerden Korunma Sözleşmesi,
- Liman İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi,
- İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Sözleşmesi,
- Asbest Kullanımında Güvenlik Sözleşmesi,
- İnşaatlarda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi,
- İşyerlerinde Kimyasalların Kullanılması Sözleşmesi,
- Maden İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi,
- Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi,
- İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi.

2.2.4.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar

Finlandiya'da Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı (FMSAH) iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumdur. Bakanlık, İstihdam ve Ekonomi Bakanlığı gibi diğer bakanlıklarla işbirliği içinde çalışmaktadır. Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının hazırlanması, uygulanması, geliştirilmesi ve denetlenmesi yönünde faaliyetleri yürütür. Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi ile Sağlık Dairesine bağlı olarak altı farklı bölgede faaliyet gösteren Bölgesel Devlet İdari Kurumları yer almaktadır.

Finlandiya’da yer alan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer yetkili kuruluşlar; Kaza Soruşturma Kurulu, Refah ve Sağlık İçin Ulusal Denetleme Kurumu, Güvenlik Teknolojisi Kurumu ve Radyasyon ve Nükleer Güvenlik Kurumu’dur.

Finlandiya’da yer alan birçok enstitü tarafından iş sağlığı ve güvenliği araştırması gerçekleştirilmektedir.

2.2.4.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri

İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu’nda işyerindeki asgari sağlık ve güvenlik kuralları belirlenmekle birlikte işveren ve çalışanların sorumlulukları ile iş sağlığı ve güvenliği için gerekli olan işveren ve çalışanların işbirliğine ilişkin hükümlere de yer verilmektedir. Kanunda işverenlere getirilen genel yükümlülükler şu şekilde sıralanabilir (OSHA, m. 8):

- İşyerinde gerekli önlemlerin alınması ile çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlamak. Bu amaçla işle ilgili çevre, çalışma ortamı ve çalışan yetenekleri gibi konuları dikkate almak,
- İşverenin kontrolü dışında gerçekleşebilecek sıradışı veya öngörülemeyen durumları görev kapsamını sınırlayan durumlar olarak dikkate almak,
- Çalışma ortamının iyileştirilmesi için gerekli önlemleri almak,
- Tehlike ve risk faktörlerinin oluşmasını önlemek,
- Tehlike ve risk faktörlerini elimine etmek, mümkün değilse daha az tehlikeli olan alternatifini seçmek,
- Çalışma ortamı, uygulamaları ve alınan önlemlerin etkilerini izlemek,
- Organizasyonun her kademesinde gerekli önlemleri almak.

2.2.4.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler

Finlandiya’da iş kazaları istatistikleri incelendiğinde; Eurostat verilerine göre, 2013 yılında ciddi iş kazası sıklık hızı 2.266,9 olarak gerçekleşmiştir. AB ortalaması 1.662,91’dir. Ölümlü iş kazası verileri incelendiğinde ise 2013 yılı ölümlü iş kazası sıklık hızı 1,29 olup, AB ortalaması 2,22’dir. Finlandiya’da iş kazası oranı AB ortalaması üzerinde olmakla birlikte, ölümlü iş kazası oranı AB ortalamasının altındadır (Eurostat, 2015).

İş sağlığı ve güvenliği alanında ortaya konulan temel ulusal programlar şunlardır:

- Sosyal Sürdürülebilir Finlandiya 2020 - Sosyal ve Sağlık Politikası Stratejisi

- 2015 İş Sağlığı Hükümet Kararnamesi – Mesleki Sağlık Koruması İçin Kalkınma Stratejisi
- 2020 Yılına Kadar Çalışma Ortamı ve İşte Refah İçin Politikalar
- 2020 Ulusal Çalışma Hayatı Kalkınma Stratejisi.

2020 Ulusal Çalışma Kalkınma Stratejisi'ne göre, yenilik ve verimliliğin ekonomik büyümenin temeli olduğu, işyerlerinde güven ve işbirliklerinin sağlanması, işyerlerinde iyi çalışma ortamlarıyla sağlık ve refahın sağlanması ve yetkinliklerin geliştirilmesi için eğitimin önemi vurgulanmaktadır (Ministry of Employment and the Economy, 2012, s. 12-18).

Çalışma ortamı ve işte refahın sağlanması yönünde oluşturulan politikalarda 2020 yılına kadar meslek hastalıklarının %10 oranında, iş kazaları sıklığının ise %25 oranında azaltılması amaçlanmaktadır. Bu amaca ulaşmak için oluşturulan eylem planları aşağıda yer almaktadır (FMSAH, 2011, s. 5-9):

- Daha güvenli çalışma ortamı için liderliğin geliştirilmesi,
- Çalışanların iş yeteneklerinin desteklenmesi ve teşvik edilmesi için erken destek modellerinin uygulamaya konulması,
- Çalışma ortamı ve işte refahın sağlanması için taraflarla işbirliklerinin sağlanması,
- Çalışma ortamı ve işte refahın sağlanması için taraflar arasındaki iletişimin artırılması,
- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çalışma hayatının ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde işgücü piyasası taraflarıyla yakın işbirliği içinde hazırlanması,
- Zorlayıcı uygulamaların ve personel yetkinliğinin geliştirilmesiyle mevzuatın etkili ve kaliteli uygulanmasının sağlanması.

2.2.4.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri

Finlandiya'da işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerini, “genel eğitim yükümlülükleri”, kişilere göre özel eğitim yükümlülükleri” ve “diğer eğitim yükümlülükleri” şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür.

2.2.4.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri

Finlandiya’da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından, işyerindeki tehlikeler ve risk faktörleri konusunda çalışanlara gerekli bilginin verilmesi sağlanarak çalışanların mesleki becerileri ve iş deneyimleri arttırılmalıdır. Çalışanların mesleki becerileri ve iş deneyimlerinin arttırılması için işverenin yerine getirmesi gereken genel yükümlülükler şu şekilde sıralanabilir (OSHA, m. 14):

- Çalışan işe başlamadan önce, iş değişikliğinde, kullanılan ekipman değişiminde, yeni çalışma ve üretim metotlarında, işyerindeki çalışma koşulları, çalışma ve üretim metotları, işyerinde kullanılan iş ekipmanları konularında çalışana oryantasyon eğitimi verilmelidir.
- İşyerinde tehlike ve risklerin azaltılması için çalışanlara talimat ve rehberler verilmelidir.
- Arıza ve olağanüstü durumlarda bakım, temizlik ve tamirat için çalışanlara talimat ve rehberler temin edilmelidir.

İşyerinde patlayıcı, yanıcı, aşındırıcı ve benzeri maddeler kullanılması durumunda çalışanlar bilgilendirilmelidir. Ciddi bir kazaya yol açabilecek ve açan bir madde ile çalışılmasında, tehlikenin kontrol edilmesi ve kaza durumunda izlenecek yolla ilgili çalışanlara gerekli eğitim verilmelidir.

2.2.4.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri

İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu’na göre ilkyardım uygulaması ve yangın kontrol önlemleri için çalışanlar arasından görevlendirme yapılmalıdır. İlkyardım ve yangında görev alacak personele gerekli eğitim ve ekipman verilmelidir. Alarm, yangın ve tahliye sistemleri ve ekipmanları konusunda çalışanlar gerekli talimatlarla bilgilendirilmelidir (OSHA, m. 47).

Farklı bir işverenle çalışılması durumunda, diğer işveren çalışanlarına işyeri riskleri ve tehlikeleri konusunda gerekli bilgi verilerek sağlık ve güvenlik tedbirleri alınması sağlanmalıdır (OSHA, m. 52a).

İşveren yerine görevi üstlenecek bir vekil tayin edilmesi durumunda, vekilin görevini doğru bir şekilde yerine getirebilmesi için vekil olacak kişiye yapılacak işlerle ilgili oryantasyon yapılmalıdır (OSHA, m. 16).

İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği temsilcileri ile yardımcılarının, yürütecekleri faaliyetlerle ilgili eğitim alması sağlanmalıdır. Eğitim, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri

ve talimatları ile görevle ilgili konularda olmalıdır. İşveren tarafından, iş sağlığı ve güvenliği temsilcileri ile yardımcılarına göreve atanmalarından iki ay içinde eğitim verilmesi sağlanmalı ve eğitim, çalışma saati içinde verilmeli ve ücreti temsilcilere yansıtılmamalıdır (OSHA, m. 19).

2.2.4.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri

Finlandiya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında genel nitelikli eğitim yükümlülükleri ile birlikte farklı risk etmenleri gözetilerek çıkartılan yönetmelikler bağlamında eğitim yükümlülüklerini içeren bazı önemli düzenlemeler ayrı başlıklar halinde aşağıda ele alınmaktadır.

2.2.4.2.3.1. İş ekipmanları kullanımında işverenin eğitim yükümlülükleri

Makine, teçhizat, araç ve diğer teknik ekipmanların kullanımında, çalışmanın güvenli bir biçimde yapılabilmesi için ekipmanın doğru kullanımı, bakımı, montajı gibi faaliyetlerde gerekli güvenlik tedbirleri alınmalıdır (FMSAH Government Decree [GD] No: 403/2008, m. 3/1)

İşveren, kullanılacak ekipmanın kurulum, işletme, bakım, denetim ve diğer operasyonlarla ilgili talimatların, üreticiden temin edilmesini sağlamalıdır. Talimatların yeterli olmaması durumunda yeni kılavuzlar hazırlanarak güvenli bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Talimatlar çalışanların kolay ulaşabileceği ve anlaşılır nitelikte olmalıdır. Yeni bir iş veya iş aşamasına başlanmadan önce çalışanların ilgili yönergeleri takip ettiği ve uyguladığından emin olunmalıdır (FMSAH GD No: 403/2008, m. 3/2-3).

Ekipmanların bakım çalışmalarında bulunacak çalışanlar uygun eğitim almalıdır. İskele ile çalışmalarda, kurumu, sökümü, değiştirilmesi, kişilerin ve nesnelere düşme riskini önlemek için tedbirler, izin verilen yükler, hava koşullarındaki değişimlere ilişkin önlemler konusunda çalışanlara gerekli bilgi verilmelidir (FMSAH GD No: 403/2008, m. 12).

2.2.4.2.3.2. Asbestle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Asbestle çalışmalarda, çalışmanın sağlık ve güvenli yapılabilmesi için asbest maruziyetinin azaltılması ve maruziyetten kaynaklanan sağlık riskinin önlenmesi için faaliyetler belirlenmeli ve uygulanmalıdır.

İşveren, asbest içeren tozlara maruz kalan veya kalabilecek olan çalışanlara düzenli bir rehberlik ve uygun bir öğretim sağlamalıdır. Çalışanlara verilecek talimatlar kolayca anlaşılabilir olmalıdır. Özellikle güvenlikle ilgili aşağıdaki konularda çalışanlar gerekli eğitimi almalıdır (FMSAH GD No: 1380/1994, m. 14).

- Asbest özellikleri ve sigara ile birlikte etkileri dahil sağlık üzerine etkileri
- Asbest içeren malzemelerin türleri
- Asbest maruziyeti ve maruziyeti en aza indirmek için önleyici kontroller
- Güvenli iş uygulamaları, kontroller ve koruyucu ekipmanlar
- Uygun solunum korumaları, seçimi ve doğru kullanımı
- Acil durum prosedürleri
- Sağlık kontrolleri

İşveren, asbest tozu maruziyet ölçümleri ve değerlendirmeleri ve acil durumlarda alınacak önlemler konusunda çalışan ve temsilcilerine bilgilendirme yapmalıdır (FMSAH GD No: 1380/1994, m. 15).

2.2.4.2.3.3. İnşaat alanlarında işverenin eğitim yükümlülükleri

İnşaat alanlarında çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için tehlikeler belirlenerek gerekli önlemlerin alınması gerekir.

İnşaat alanlarında makine, teçhizat kullanımı, depolama, kaldırma ve yükleme elemanları, kalıp ve diğer büyük yapılar, iş hijyeni, yıkım işleri, merdiven kullanımı gibi faaliyetlerde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için gerekli tedbirler alınmalıdır (FMSAH GD No: 205/2009, m. 10). Alınacak bu tedbirler konusunda da çalışanlara eğitim sağlanmalıdır.

Örneğin işveren tarafından merdiven kullanımının tehlikelerini değerlendirmek ve riskleri önemini değerlendirmek gerekir. Çalışanlar için merdivenlerin güvenli kullanımı ve merdiven kullanımı ile ilgili riskler konusunda eğitim ve rehberlik verilmelidir.

2.2.4.2.3.4. Gürültülü ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Çalışanların gürültüden kaynaklanan mesleki riskler ve tehlikelerden korunmaları için işveren tarafından önleyici tedbirler alınmalıdır. İşveren özellikle risk değerlendirmesi sonucu öngörülen gürültü riskleri için aşağıdaki konularda çalışanları bilgilendirmenin yanı sıra öğretim ve gözetim de sağlamalıdır. Çalışanlara;

- Tehlikeler ve risk faktörleri
- Gürültünün azaltılması ve ortadan kaldırılması için gerekli önlemler
- Gürültü maruziyet eylem ve limit değerleri
- Maruziyet değerlendirme sonuçları ve önemi
- İşitme koruyucularının doğru kullanımı
- Gürültüden kaynaklanan yaralanma ve semptomların tanımlanması ve raporlama
- Gürültüye maruz kalmayı azaltmak için güvenli çalışma uygulamaları
- Sağlık kontrolleri

konularında bilgilendirme yapılmalı ve gerekli eğitim verilmelidir (FMSAH Ordinance no: 85/2006, m. 18).

2.2.4.2.3.5. Tehlikeli kimyasallarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Tehlikeli kimyasallarla sağlıklı ve güvenli bir biçimde çalışma yapmak için kimyasalların kullanılmasında, taşıma ve depolamasında, işletme ve bakımında talimatları olmalıdır. Talimatlar operasyonların başlamasından önce hazırlanmalıdır. Talimatlar, kullanan personel için ulaşılabilir olmalıdır (FMSAH Ordinance no: 856/2012, m. 64).

Tehlikeli kimyasallarla çalışmalarda büyük kaza tehlikesine karşı üretim güvenliğini sağlayacak önleyici politikalar geliştirilmelidir. Büyük tehlikelerde sorumlulukların belirlenmesi için personel eğitim ihtiyacı belirlenmeli ve üretimin her kademesinde çalışacak personele ve taşeron çalışanlara gerekli eğitimin verilmesi sağlanmalıdır.

Herhangi bir acil durumda gerekli müdahalenin yapılması için izlenecek prosedür konusunda tüm personel ve taşeron çalışanlara eğitim verilmelidir (FMSAH Ordinance no: 855/2012, Ek III/3).

2.2.4.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu

Finlandiya'da çalışanların işle ilgili bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılarak, sağlıklı ve güvenli bir çalışmanın sağlanması amacıyla çalışanlara işle ilgili eğitimler verilmektedir. Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan eğitim saati oranının tespit edilmesine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Eurostat, 2014):

- Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %16'dır. AB ortalaması %21'dir.
- Çalışan sayısı 10-49 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %21'dir. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 50-249 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %14'tür. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 250 ve üzeri olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %16'dır. AB ortalaması ise %20'dir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitim oranları incelendiğinde, Finlandiya'nın AB ortalamasına göre daha az düzeyde iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranına sahip olduğu görülmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamasının değerlendirilmesinde sadece çalışan eğitimi içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranlarının belirlenmesi yeterli değildir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile birlikte çalışanların bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılmasını amaçlayan, dolaylı ve dolaysız olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir yere sahip olan işle ilgili eğitimlerin, işyerlerinde hangi oranlarda verildiğinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda Finlandiya'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de kapsayan işle ilgili eğitimler konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Cedefop, 2015, s. 119):

- İşveren tarafından sağlanan işle ilgili eğitimlere çalışanların katılım oranı %40'tır. AB ortalaması ise %38'dir.
- İşveren tarafından sağlanan işbaşı eğitimlerine çalışanların katılım oranı %12'dir. AB ortalaması %20'dir.
- Çalışanlarına işle ilgili eğitim sağlayan işletmeler %74 oranındadır. AB ortalaması %66'dır.

Diğer bir araştırma sonucuna göre Finlandiya'da çalışan başına düşen yıllık eğitim saati 30'dur (Brunello, 2006, s. 33). Çalışanların cinsiyete göre eğitimlere katılımlarının değerlendirildiği başka bir çalışmada, erkeklerin %48,9'unun, kadınların ise %61,3'ünün eğitimlere katıldığı görülmektedir. Çalışanların yaşa göre eğitimlere katılımları incelendiğinde ise, 25-34 yaş aralığındakilerin %66'sının, 35-54 yaş aralığındakilerin %58,6'sının ve 55-64 yaş aralığındakilerin %37,8'inin eğitimlere katıldığı görülmektedir (Cedefop, 2011, s. 28). Bu bulgular, Finlandiya'da kadınların

erkeklerle oranla daha çok eğitimlere katıldıklarını ve çalışanların yaşları ilerledikçe eğitimlere katılmalarının azaldığını ortaya koymaktadır.

2.2.5. Fransa

2.2.5.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler

Fransa’da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler başlığı altında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, yetkili kurumlar, işverenin genel yükümlülükleri ve iş kazası istatistikleri ve stratejiler inceleme konusu yapılacaktır.

2.2.5.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler

Fransa’da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ana mevzuat, İş Kanunu (Code du travail - CT) dördüncü bölümde “*İş Sağlığı ve Güvenliği*” başlığı altında yer alan bölüm ile yürürlüğe konulan özel ve teknik kararnamelerden oluşmaktadır. İş Kanunu kapsamında düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri Çerçeve Direktif yükümlülüklerini de içermektedir. Fransa’da, mevzuatın uygulanmasında hukuksal süreçte içtihatlar esas alınmaktadır.

İş Kanunu, özel ve kamu sektöründe çalışan tüm kişileri kapsamaktadır. Bir işveren otoritesinde çalışan stajyerler dâhil tüm çalışanlar kanun kapsamında bulunmaktadır. Kanunda serbest meslekte çalışanlar kapsam dışında olmakla birlikte göçmen çalışanlar, evden yapılan çalışmalar ve ev hizmetlerinde çalışanlar kanun kapsamına dâhil edilmiştir (CT, m. L4111-1).

Fransa iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında genel nitelikli eğitim yükümlülükleri ile birlikte farklı risk etmenleri gözetilerek de düzenlemeler yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimiyle ilgili yükümlülükler içeren düzenlenmeler şu şekilde sıralanabilir:

- İş Ekipmanları ve Kişisel Koruyucu Donanımlarla ilgili Kanun hükmünde Kararname
- İşyerinde Elektrik Risklerinin Önlenmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname
- Asbest Maruziyeti İle İlgili Risklerden Toplum Sağlığının Korunmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname
- İş Organizasyonu ve Sağlık Hizmetlerinin İşleyişi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

- Yapay Optik Radyasyonun Kaynaklanan Risklere Karşı Çalışanların Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
- Patlayıcı Ortamlara Maruz Kalan Çalışanların Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
- Asansör, Yük Asansörleri ve Benzeri Ekipmanlarla Çalışmalarda Çalışanların Güvenliği Hakkında Kanun Hükmünde Kararname.

Fransa'da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında ILO'nun birçok sözleşmesi kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü bakımından kabul edilerek yürürlüğe konulan ILO sözleşmeleri şu şekilde sıralabilir:

- Ayrımcılık Sözleşmesi,
- İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Sözleşmesi,
- Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Sözleşmesi,
- İstihdama Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi,
- Kanserojen Maddeler ve Ajanların Tehlikelerinden Korunma Sözleşmesi,
- İnsan Kaynaklarında Mesleki Eğitimin Yeri Sözleşmesi,
- Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşime Bağlı Tehlikelerden Korunma Sözleşmesi,
- Liman İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi,
- İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi.

2.2.5.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar

Fransa'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurum Çalışma, İstihdam, Mesleki Eğitim ve Sosyal Diyalog Bakanlığı'dır (ÇİMESDB). Bakanlık dışında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında çok sayıda kurum ve kuruluş görev almaktadır.

Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Üst Konseyi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili taraflarla koordinasyonu sağlar ve ilgili tarafların görüş alışverişinde bulunduğu bir platformdur. Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı, çalışma şartlarının iyileştirilmesini sağlayacak araştırmaları koordine etmek, önlemleri yaygınlaştırmak, işletmelere teknik servis sağlamak ve işyeri mali yardımları ile ilgili Bakanlığa tavsiyelerde bulunmaktır. Diğer kuruluşlar; İş Teftiş Kuruluşu, İnşaat ve Bayındırlık İSG İhtisas Kuruluşu ve Ulusal Araştırma ve Güvenlik Enstitüsü'dür (Aydın, 2014b, s. 105-106).

2.2.5.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri

Fransa'da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından işverenin yerine getirmesi gereken genel yükümlülükler şu şekilde sıralanabilir (CT, m. L4121-1, L4121-2):

- Çalışanların beden ve ruh sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamak için gerekli tedbirleri almak,
- Mesleki tehlikeleri ve iş yorgunluğunu önlenmek için bilgilendirici ve eğitici faaliyetler ile uygun bir organizasyonun ve kaynakların kurulmasını sağlamak,
- Değişen koşullar dikkate alınarak, mevcut durumları iyileştirmek amacıyla alınan önlemlerin uyumunu sağlamak,
- Riskleri değerlendirmek ve önlemek,
- Risklerle kaynağında mücadele etmek,
- Faaliyet yeri tasarımı, iş ekipmanı, çalışma ve üretim yöntemlerinin seçimi başta olmak üzere, bireye işin uyarlanması ve özellikle monoton çalışmaların sağlık üzerindeki etkilerini azaltmak,
- Tehlikeli olanı tehlikesiz veya daha az tehlikeli ile değiştirmek,
- Bireysel koruma önlemleri yerine toplu koruma önlemlerini uygulamak,
- Çalışanlara uygun talimatlar vermek,
- İş organizasyonu içinde taciz ve cinsel taciz riskleri dahil olmak üzere çalışma koşulları, sosyal ilişkiler, teknoloji ve diğer faktörlerin etkisini entegre ederek önleme planı oluşturmak,
- Aynı işyerinde birden fazla işveren olması durumunda iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanmasında işbirliği içinde olmak.

2.2.5.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler

Fransa'da iş kazaları istatistikleri incelendiğinde Eurostat verilerine göre, 2013 yılında ciddi iş kazası sıklık hızı 3.172,89 olarak gerçekleşmiştir. AB ortalaması ise 1.662,91'dir. Ölümlü iş kazası verileri incelendiğinde ise 2013 yılı ölümlü iş kazası sıklık hızı 3,71 olup, AB ortalaması 2,22'dir. Fransa'da iş kazası ve ölümlü iş kazası sıklık hızı AB ortalaması üzerindedir (Eurostat, 2015).

Fransa'da iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalma risklerini azaltmak ve tehlikeli sektörlerde aktif bir önleme politikası geliştirmek için hükümet ve ulusal düzeyde tüm sosyal ortaklarla Ulusal İş Sağlığı Planı hazırlanmaktadır.

2010-2014 yıllarını kapsayan Ulusal İş Sağlığı Planı'na göre bilgilendirme ve araştırmaların geliştirilerek firmalara yaygınlaştırılması, kas-iskelet bozuklukları, kimyasal riskler, psikososyal riskler özelinde önleme faaliyetlerinin geliştirilmesi, firmaları iş sağlığı ve güvenliğinde tehlikeli konular hakkında bilgilendirmek ve risk önleme tedbirlerinin alınmasını sağlamak için eylem planları oluşturulmuş ve uygulamaya konulmuştur (ÇİMESDB, 2010).

Risk önleme kültürünün artırılması ve çalışma koşullarının kalitesinin artırılması yönünde 2015 yılı sonunda sosyal tarafların biraraya gelmesiyle yeni bir plan oluşturulmuş ve 2016-2020 Ulusal İş Sağlığı Planı hazırlanmıştır. Oluşturulan yeni plan kapsamında aşağıda belirtilen hedefler belirlenmiştir (ÇİMESDB, 2015):

- Özellikle kas-iskelet sistemi bozuklukları, tükenmişlik sendromu gibi psikososyal riskler, kimyasal riskler ve digital teknolojiyle bağlantılı sorunlar ile diğer riskler bakımından önleme kültürünün oluşturulması,
- İşyerinde yaşam kalitesinin artırılması,
- Sosyal diyalogun güçlendirilmesi.

2.2.5.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri

Fransa'da işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerini, "genel eğitim yükümlülükleri", kişilere göre özel eğitim yükümlülükleri" ve "diğer eğitim yükümlülükleri" şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür.

2.2.5.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri

Fransa'da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili genel düzenlemeler İş Kanunu'nun 4. bölümde yer almaktadır. İş Kanunu'na göre işyerlerinde çalışanların beden ve ruh sağlığını korumak için işverene getirilen yükümlülüklerden başında çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi faaliyetleri gelmektedir. Bu kapsamda işveren, çalışanlara uygun talimatlar vererek gerekli önleyici tedbirleri alacak ve herkes için anlaşılabilir bir şekilde çalışanları kendi sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskler konusunda bilgilendirecektir (CT, m. L4141-1).

İş Kanunu'nda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili hükümler özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre, işveren sağlık ve güvenlik riskleri ve bu riskleri

azaltmak için alınan tedbirlerle ilgili çalışanlara bilgilendirmelidir. Bilgilendirmenin içeriğini ise şu konular oluşturmaktadır (CT, m. L4142-1, L4142-1):

- Öngörülen risk değerlendirmesine ilişkin düzenlemeler,
- Risk değerlendirmesinde tespit edilen risk azaltma önlemleri,
- İş sağlığı hizmetlerinin ve çalışan temsilcilerinin mesleki risklerin önlenmesi konusundaki rolü,
- Yangın güvenliği kuralları ve belirtilen talimatlar ve sağlanan tedbirlerin uygulanmasından sorumlu kişilerin bilgileri.

Çalışanlara uygulanacak eğitim, çalışanın görev kapsamı, niteliği, istihdam türü ile tesisin büyüklüğü veya risklerin türüne göre değişmektedir (CT, m. L4141-3). Eğitimler, ilk işe başlamada, işyeri ve iş değişiminde, geçici çalışanlara ve en az yirmi bir gün süre işten ayrı kalma sonrasında düzenlenir, toplu iş sözleşmesi veya diğer düzenlemelerle belirlenen şartlarda periyodik olarak tekrarlanır (CT, m. L4141-2). Ciddi bir iş kazası veya meslek hastalığı yaşanması durumunda güvenlik eğitimleri düzenlenir.

Çalışanlara verilecek eğitimin finansmanı işveren tarafından karşılanır (CT, m. L4141-4). Söz konusu eğitim ve bilgilendirme, normal çalışma saatleri sırasında gerçekleştirilir.

2.2.5.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri

İş Kanunu'na göre işyerinde özel riskli işler için atanan geçici çalışanların bulunması durumunda, eğitimlerinden kullanıcı işveren sorumludur. Geçici çalışanların işin niteliğine uygun olarak eğitim alması sağlanmalıdır (CT, m. L4141-2).

Aynı işyerinde birden fazla teşebbüsün çalışanlarının bulunması durumunda iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasında işverenler işbirliği içinde bulunacaktır (CT, m. L4121-5).

Kanuna göre elliden fazla çalışanı olan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği komitesi kurulması zorunludur. Bu bağlamda çalışacak iş sağlığı ve güvenliği komite üyelerine gerekli eğitimin verilmesi sağlanmalıdır (CT, m. L4143-1).

İşyerinde ilkyardım ve acil durumlar konusunda çalışanların görevlendirilmesinde yine görevlendirilen kişilerin gerekli eğitim alması sağlanmalıdır (CT, m. R4224-15).

2.2.5.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri

Fransa iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında genel nitelikli eğitim yükümlülükleri ile birlikte farklı risk etmenleri gözetilerek çıkartılan kararnameler bağlamında eğitim yükümlülüklerini içeren bazı önemli düzenlemeler ayrı başlıklar halinde aşağıda ele alınmaktadır.

2.2.5.2.3.1. Asansör veya benzeri ekipmanlarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Asansör ve benzeri ekipmanlarla yapılan çalışmalarda, geçici veya belirli süreli sözleşmelerle çalışanlar dâhil yapılan işle ilgili tüm çalışanlar belirtilen prosedürlere uygun eğitim almalıdır. Asansör ve iş ekipmanlarının doğrulanması ve bakımı, bu ekipmanların risklerine uygun eğitim almış kişiler tarafından yürütülmelidir. Alınan eğitimler yeni teknoloji kullanımında tekrarlanmalıdır. Çalışanlara verilecek eğitim aşağıdaki konuları içermelidir;

- Ekipmanın risk değerlendirmesine uygun tedbirler ve uygulanması
- Ekipmanların çalışma yöntemleri ve müdahale prosedürleri
- Kişisel koruyucu ekipmanın kullanımı

Eğitim, işveren tarafından görevlendirilen gerekli niteliklere sahip bir kişi gözetiminde gerçekleştirilen uygulamalı eğitimleri de kapsar. Eğitim süresi çalışanın niteliğine ve deneyimine dayalı olarak işveren tarafından belirlenir.

Eğitim sonrasında işveren tarafından, eğitim tarihi ve süresini içeren sertifika düzenlenir (ÇİMESDB Décrets [D.] 2008-1325, m. 6).

2.2.5.2.3.2. Asbestle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

İşyerinde asbeste maruz kalan çalışanların asbest risklerine karşı korunması amacıyla işverenlere eğitim yükümlülükleri getirilmektedir. Öngörülen bu güvenlik eğitimleri çalışanlar tarafından kolayca anlaşılabilir olmalı ve özellikle aşağıda belirtilen konuları içermelidir;

- Asbest içeren ürün veya cihazlar
- Tavsiye edilen çalışma düzenlemeleri
- Kişisel koruyucu donanımların kullanımı

Asbest söküm işlerinde yer alacak çalışanların eğitimi bu amaçla akredite edilmiş, yeterlilik belgesi onaylı eğitim kurumları tarafından verilir (ÇİMESDB D. 2006-761, alt bölüm 2).

Asbestle ilgili risklerin önlenmesinde çalışanlara verilecek eğitimlerin içeriği faaliyetin niteliği, çalışanın yeterliliği ve mesleki deneyimine göre belirlenir. Eğitimler ön eğitim ve yenileme eğitimi olarak tekrarlanır (ÇİMESDB D. 23 Şubat 2012, m. 4, 5).

2.2.5.2.3.3. Patlayıcı ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

İşveren tarafından, patlayıcı ortam oluşması muhtemel yerlerdeki patlama riskleri göz önüne alınarak, çalışma ortamında patlamalara karşı gerekli güvenlik tedbirlerinin alınması sağlanmalıdır.

Patlayıcı ortam, gazlar, buharlar, sisler veya yanıcı tozları içeriyorsa koruyucu önlemler en yüksek risk potansiyeline uygun olarak alınmalıdır.

Yapılan çalışmalar sadece tecrübe ve eğitimle gerekli beceriye sahip kişiler tarafından icra edilmelidir. İşveren, patlayıcı ortam oluşabilecek yerlerde çalışacak personelin yeterli eğitim almasını sağlamalıdır (ÇİMESDB D. 8 Temmuz 2003, m. 5, 13).

2.2.5.2.3.4. Maden ve taş ocaklarındaki bazı risklerde işverenin eğitim yükümlülükleri

Maden ve taş ocakları işyerlerinde çalışanların mesleki risklerden korunmaları için gerekli önleyici tedbirler alınmalıdır. İşyeri ortamında bulunan toz, gürültü ve mekanik titreşime maruz kalan çalışanların korunmasını sağlamak için belirlenen sınır değerlerin aşılması durumunda, işveren tarafından derhal önleyici ve koruyucu tedbirler alınarak maruziyet değerleri risk seviyesi altına indirilir.

İşveren tarafından, toz, gürültü ve mekanik titreşime maruz kalan çalışanlara, maruziyet riskleri hakkında bilgilendirme yapılır ve çalışanlara eğitilmeleri sağlanır (ÇİMESDB D. 2013-797).

2.2.5.2.3.5. Yapay optik radyasyon risklerine karşı işverenin eğitim yükümlülükleri

Yapay optik radyasyon maruziyetinden kaynaklanan risklere karşı çalışanlar korunmalı ve işveren tarafından gerekli önleyici tedbirler alınmalıdır. Önleyici tedbirlerin alınmasında daha az riske sahip diğer iş süreçlerinin uygulanması, yapılan

işe uygun iş ekipmanı seçimi, maruziyet süresi ve yoğunluğunu sınırlama, iş ekipmanının ve işyerinin uygun bakımı ve çalışanlara bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri uygulanır.

Çalışanlara verilecek eğitim aşağıdaki konuları içerir (ÇİMESDB D. 2010-750, m. 6):

- İşyerindeki yapay optik radyasyon kaynaklarına maruz kalma sonucu oluşabilecek sağlık ve güvenlik riskleri
- Yapay optik radyasyon maruziyet limitleri
- Risk değerlendirme sonuçları ve riskleri ortadan kaldırmak için alınacak önlemler
- İş ekipmanı ve kişisel koruyucu ekipmanların doğru kullanımı
- Kaza durumunda uygulanacak prosedür
- Çalışanın tıbbi gözetime tabi olduğu koşullar.

2.2.5.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu

Fransa'da çalışanların işle ilgili bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılarak, sağlıklı ve güvenli bir çalışmanın sağlanması amacıyla çalışanlara işle ilgili eğitimler verilmektedir. Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan eğitim saati oranının tespit edilmesine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Eurostat, 2014):

- Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %12'dir. AB ortalaması %21'dir.
- Çalışan sayısı 10-49 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %11'dir. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 50-249 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %16'dır. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 250 ve üzeri olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %10'dur. AB ortalaması ise %20'dir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitim oranları incelendiğinde, Fransa'nın AB ortalamasına göre oldukça az düzeyde iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranına sahip olduğu görülmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamasının değerlendirilmesinde sadece çalışan eğitimi içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranlarının belirlenmesi yeterli değildir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile birlikte

çalışanların bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılmasını amaçlayan, dolaylı ve dolaysız olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir yere sahip olan işle ilgili eğitimlerin, işyerlerinde hangi oranlarda verildiğinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda Fransa’da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de kapsayan işle ilgili eğitimler konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Cedefop, 2015, s. 55):

- İşveren tarafından sağlanan işle ilgili eğitimlere çalışanların katılım oranı %45’tir. AB ortalaması ise %38’dir.
- İşveren tarafından sağlanan işbaşı eğitimlerine çalışanların katılım oranı %14’tür. AB ortalaması %20’dir.
- Çalışanlarına işle ilgili eğitim sağlayan işletmeler %76 oranındadır. AB ortalaması %66’dır.

Diğer bir araştırma sonucuna göre Fransa’da çalışan başına düşen yıllık eğitim saati 30’dur (Brunello, 2006, s. 33). Çalışanların cinsiyete göre eğitimlere katılımlarının değerlendirildiği başka bir çalışmada, erkeklerin %36,4’ünün, kadınların ise %33,8’inin eğitimlere katıldığı görülmektedir. Çalışanların yaşa göre eğitimlere katılımları incelendiğinde ise, 25-34 yaş aralığındakilerin %48,2’sinin, 35-54 yaş aralığındakilerin %35,9’unun ve 55-64 yaş aralığındakilerin %16,2’sinin eğitimlere katıldığı görülmektedir (Cedefop, 2011, s. 28). Bu bulgular, Fransa’da erkeklerin kadınlara oranla daha çok eğitimlere katıldıklarını ve çalışanların yaşları ilerledikçe eğitimlere katılımlarının azaldığını ortaya koymaktadır.

2.2.6. İngiltere

2.2.6.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler

İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler başlığı altında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, yetkili kurumlar, işverenin genel yükümlülükleri ve iş kazası istatistikleri ve stratejiler inceleme konusu yapılacaktır.

2.2.6.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler

İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının 19. yüzyıla kadar uzanan bir geçmişi bulunmaktadır. 1802 yılında çıkarılan “Sağlık ve Ahlakın Korunması Kanunu” (Çıraklık Kanunu) iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlenen ilk kanundur. 1833

yılında ise “Fabrikalar Kanunu” çıkarılmıştır. Sonraki süreçte yapılan düzenlemelerin sağlık ve güvenliğin sağlanmasında yetersiz kalması nedeniyle 1974 yılında İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu (HSWL) kabul edilmiştir (James, Johnstone, Quinlan and Walters, 2007, s. 170).

Kanun, Avrupa’daki diğer yasal düzenlemelerin öncüsü olmuştur. 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif, ulusal mevzuata İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Yönetimi ile ilgili yönetmeliklerle aktarılmıştır.

Kanunda çalışan, bir iş sözleşmesiyle çalışan kişi olarak ifade edilmektedir. Kanunun kapsama alanı incelendiğinde, özel hükümlerin uygulanmadığı polis memurları, ev hizmetlerinde çalışanlar, gemi mürettebatı ve zararlı veya tehlikeli olmayan aile içi çalışmalar istisna olmak üzere tüm sektörleri kapsama aldığı görülmektedir. Ancak Kanununun 21. maddesinden 25. maddesine ve 33. maddesinden 42. maddesine kadar olan bölümler kamu sektörü için hariç tutulmuştur.

İngiltere’de İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu dışında iş sağlığı ve güvenliği eğitimiyle ilgili yükümlülükler içeren başka düzenlemeler de mevcuttur. Farklı risk etmenleri gözetilerek yapılan bu düzenlemeler şu şekilde sıralanabilir:

- İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Yönetimi Yönetmelikleri,
- Fabrikalar Yönetmelikleri,
- Tehlikeli Maddelerin Kontrolü Yönetmeliği,
- İş Sağlığı ve Güvenliği (İstihdam Eğitimi) Yönetmeliği,
- İşyeri (Sağlık, Güvenlik ve Refah) Yönetmelikleri,
- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği,
- İş Ekipmanlarının Kullanımı Yönetmeliği,
- Çalışanlar İçin Sağlık ve Güvenlik Bilgisi Yönetmeliği,
- İş Sağlığı ve Güvenliği (İlkyardım) Yönetmeliği,
- Yaralanma, Hastalık ve Tehlikeli Olayların Raporlanması Yönetmeliği,
- Güvenlik Temsilcileri ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği,
- Asbest Tozlarının Kontrolü Yönetmeliği.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü bakımından İngiltere’nin kabul ederek yürürlüğe koyduğu ILO sözleşmeleri şu şekilde sıralanabilir:

- Ayrımcılık Sözleşmesi,
- İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Sözleşmesi,
- İstihdamda Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi,

- İnsan Kaynaklarında Mesleki Eğitimin Yeri Sözleşmesi,
- Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşime Bağlı Tehlikelerden Korunma Sözleşmesi,
- İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi.

2.2.6.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar

İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyet gösteren iki temel kurum “Sağlık ve Güvenlik Komisyonu” (HSC) ile “Sağlık ve Güvenlik Yönetimi” (HSE)’dir. HSC’nin temel görevleri politika geliştirilmesi, yeni kanun ve standartların teklif edilmesi, araştırma, bilgilendirme ve danışma faaliyetleridir. HSE’nin temel amacı, çalışanların sağlık ve güvenlik risklerine karşı korunarak, sağlık, güvenlik ve refahını sağlamaktır. İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu ve ilgili mevzuat, çalışma tesislerinde yürütülen ana faaliyetlere göre öncelikle HSE ve yerel makamlar tarafından uygulanır. Birçok Bakanlık hem HSC’nin hem de HSE’ nin aktivitelerinden sorumludur (Aydın, 2014b, s. 6).

İş sağlığı ve güvenliğini sağlanması bakımından yetkili diğer kurumlar, Kuzey İrlanda Sağlık ve Güvenlik Kurumu, Denizcilik ve Sahil Güvenlik Ajansı, Yerel Yönetim Örgütleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü’dür.

2.2.6.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri

İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından işverenin yerine getirmesi gereken genel yükümlülükler şu şekilde sıralanabilir (HSWL, m. 2, 3):

- Tüm çalışanların iş sağlığı, güvenliği ve refahını sağlamak,
- Tesis ve sistemlerin bakımını güvenli ve sağlık için risk oluşturmadan yapmak,
- Ekipman ve maddelerin kullanımı, taşıma ve depolamasının güvenli ve sağlık riski olmadan sağlanması,
- Çalışanların sağlık ve güvenliği için çalışanlara bilgilendirme ve eğitim sağlamak, gerekli talimatları vermek,
- İş sağlığı ve güvenliği yazılı politikasını oluşturmak,
- Çalışanlar arasından güvenlik temsilcisi seçmek,

- İşyerinde sağlık ve güvenliği sağlayacak tedbirlerin geliştirilmesi, alınan tedbirlerin kontrolünün sağlanması için çalışan temsilcilerine danışarak etkin bir işbirliği içinde olmak,
- İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için alınan tedbirleri yönetmek üzere güvenlik komitesi kurmak,
- Başka işyerinden çalışmak üzere gelen çalışanların sağlık ve güvenlik risklerine maruz kalmasını önlemek, işyeri riskleri konusunda gerekli bilgilendirmeyi yapmak.

2.2.6.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler

İngiltere’de iş kazaları istatistikleri incelendiğinde; Eurostat verilerine göre, 2013 yılında ciddi iş kazası sıklık hızı 1.009,76 olarak gerçekleşmiştir. AB ortalaması ise 1.662,91’dir. Ölümlü iş kazası verileri incelendiğinde ise 2013 yılı ölümlü iş kazası sıklık hızı 2,05 olup, AB ortalaması 2,22’dir. İngiltere’de iş kazası ve ölümlü iş kazası sıklık hızı AB ortalaması altındadır (Eurostat, 2015).

İş kazası, meslek hastalıkları ve ölümlerin önlenmesi, çalışanlara uzmanlık kazandırılması ve geliştirilmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılımlarının sağlanması, işyerinin daha sağlıklı ve güvenli olması, KOBİ’lere destek verilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında herkesin sorumluluğu olduğunun ve uygulamalarının başarısında liderliğin önemini vurgulanması amacı ile ulusal düzeyde “Büyük Britanya İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi” kabul edilerek yayımlanmıştır (HSE, 2009, s. 8-16).

İş sağlığı ve güvenliği sisteminin geliştirilmesi ve uygulamaların etkinliğinin artırılması amacıyla mevcut stratejiler geliştirilerek 2016 yılında yeni bir sağlık ve güvenlik sistemi stratejisi oluşturulmuştur. Yeni stratejide yer alan hedefler aşağıda belirtilmektedir (HSE, 2016, s. 5).

- Sağlık ve güvenliğe daha fazla sahip çıkarak teşvik etmek. Sağlık ve güvenliğin sağlanmasında herkesin rol almasını sağlamak,
- Mesleki hastalık maliyetleriyle mücadele etmek, erken koruma önlemleri almak,
- Risk yönetimi sistemini basitleştirmek ve işletmelerin büyümelerine yardımcı olmak,

- KOBİ'lere basit önerilerde bulunarak yapacakları faaliyetleri kolay anlamalarını sağlamak
- Sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimle gelen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeni sorunları öngörmek ve mücadele etmek.
- Dünya standartlarında uygulanan sağlık ve güvenlik sisteminin faydalarını teşvik etmek.

2.2.6.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri

İngiltere'de işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerini, “genel eğitim yükümlülükleri”, kişilere göre özel eğitim yükümlülükleri” ve “diğer eğitim yükümlülükleri” şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür.

2.2.6.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri

İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenlerin genel eğitim yükümlülükleri İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Yönetmelikleri'nde (MHSWR) yer almaktadır. Yönetmeliklere göre işveren tarafından çalışanların yetenekleri göz önünde bulundurularak yeterli sağlık ve güvenlik eğitimi alması sağlanmalıdır. Buna göre çalışanlara;

- İşveren emrinde çalışmaya başladıklarında,
- Yeni veya artan risklere maruz kalma durumunda,
- İş değişikliği veya görev değişiminde,
- Yeni iş ekipmanı ile çalışmalarda veya kullanılan iş ekipmanının değişmesi durumunda,
- Yeni teknoloji uygulamasında,
- Çalışma sistemi değişikliğinde

eğitim verilmelidir. Eğitimler periyodik olarak tekrarlanmalı, yeni ve değişen risklere göre adapte edilmeli ve mesai saatlerinde verilmelidir. Eğitim ücreti işveren tarafından karşılanmalıdır.

Çalışanlara verilecek eğitimler dışında, işveren tarafından tüm çalışanlara;

- Değerlendirme sonucu belirlenen sağlık ve güvenlik riskleri
- Önleyici ve koruyucu tedbirler
- Acil durum prosedürleri

- Acil durumlar için tayin edilen çalışanlar konularında da gerekli bilgilerin anlaşılır bir şekilde verilmesi gerekmektedir (MHSWR, m. 13).

2.2.6.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri

İşverenin eğitim yükümlülüklerine göre, birden fazla işverenin aynı işyerinde bulunması veya başka bir işverenin çalışanın istihdam edilmesi durumunda diğer işveren çalışanlarının işyeri riskleri, alınan tedbirler ve acil durum prosedürleri konusunda bilgilendirilmesi gerekir (MHSWR, m. 15).

İşveren tarafından, sağlık ve güvenlik gereklerine uymak için alınacak tedbirlerde yardımcı olmak için bir veya birden fazla yetkili kişil/kişiler tayin edilir. Yetkilendirilen kişi/kişilerin görevlerine uygun eğitim almaları sağlanır (MHSWR, m. 7).

Ciddi ve yakın tehlike olaylarına karşı çalışanlara gerekli acil durum prosedürü temin edilmeli ve bu alanlarda çalışacak personele uygun talimatlar verilmeden bu alanlarda çalıştırılmamalıdır. Yeterli eğitim ve deneyime sahip bir kişi tahliye prosedürlerini uygulamak için yetkili kabul edilecektir İşyerinde herhangi bir kaza veya hastalık olması durumunda müdahale edilebilmesi için çalışanlar arasından uygun kişiler seçilerek ilkyardım eğitimi almaları sağlanacaktır (MHSWR, m. 18).

Genç çalışanlara ise yapacaklara işe uygun özel olarak sağlık ve güvenlik eğitimi sağlanmalıdır (MHSWR, m. 19).

2.2.6.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri

İngiltere iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında genel nitelikli eğitim yükümlülükleri ile birlikte farklı risk etmenleri gözetilerek çıkartılan yönetmelikler bağlamında eğitim yükümlülüklerini içeren bazı önemli düzenlemeler ayrı başlıklar halinde aşağıda ele alınmaktadır:

2.2.6.2.3.1. Asbestle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Asbestle çalışmalarda, asbeste maruz kalan çalışanlar ve bu çalışanları denetleyen kişilere işveren tarafından gerekli talimat, bilgi ve eğitim sağlanmalıdır. Çalışanlara verilecek eğitim ve bilgilendirme aşağıdaki konuları kapsamalıdır:

- Asbest özellikleri ve sigarayla birlikte etkileşimi dahil sağlığa etkileri
- Asbest içeren ürünler

- Asbest maruziyetine yol açabilecek işlemler ve maruziyeti en aza indirecek koruyucu tedbirlerin önemi
- Güvenli çalışma uygulamaları, kontrol önlemleri ve koruyucu ekipmanlar
- Solunum koruyucu ekipmanların amacı, seçimi, limitleri, uygun kullanımı ve bakımı
- İlk yardım prosedürleri
- Hijyen gereklilikleri
- Arındırma prosedürleri
- Atık işleme prosedürleri
- Tıbbi muayene gereksinimleri
- Hava izleme kontrol sınırı

Eğitim, talimat ve bilgilendirmeler düzenli aralıklarla verilmeli, çalışma şeklinde ve metodunda yapılan değişikliklere adapte edilmeli ve risk değerlendirmesi tarafından belirlenen maruz kalma derecesine uygun şekilde sağlanmalıdır (HSR no:2006/2739, m. 10).

2.2.6.2.3.2. *Biyolojik etkenlerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri*

Çalışanların biyolojik ajanlara maruziyetinden kaynaklanan risklere karşı korunmaları için işverenlere getirilen genel yükümlülüklerden biri çalışanlara bilgilendirme yapılması ve eğitim verilmesidir.

İşveren, çalışanlara ve çalışan temsilcilerine aşağıdaki konularda yeterli ve uygun eğitimi sağlamalıdır;

- Sağlığa potansiyel etkileri,
- Maruziyeti önlemek için gerekli önlemler,
- Hijyen gereklilikleri,
- Koruyucu ekipman ve giysi kullanımı,
- Kazaları önlemede ve kaza olayında yapılacaklar.

Eğitimler, biyolojik ajanlarla çalışmaya başlamadan önce, değişen ve yeni risklerde verilmeli ve gerekli olduğunda tekrarlanmalıdır.

İşveren tarafından biyolojik ajanlardan kaynaklanan ciddi kaza veya olaylar ve 4. grup biyolojik maddelerin taşınması konularında yazılı talimatlar sağlanır (Factories Reg. No:2006/08, m. 10, 11).

2.2.6.2.3.3. Ekranlı araçlarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Çalışanlar ekranlı araçları sürekli kullanabilirler ya da ekranlı araç çalışanın işi yürütmesi için gereklerden birini oluşturmaktadır. İşveren her iki durum için de ilgili çalışanlara ekranlı araçların kullanımına yönelik sağlık ve güvenlik eğitimi verilmesini sağlamak durumundadır.

İşverenler eğitim dışında çalışanlara, operasyon yerlerindeki sağlık ve güvenlik gerekleri, alınacak önlemler, risk analizleri, kullanıcıların günlük işleri konusunda yeterli bilgiyi vermelidir (HSR no:1992/2792, m. 6, 7).

2.2.6.2.3.4. Yapay optik radyasyon riskine karşı işverenin eğitim yükümlülükleri

Yapay optik radyasyon, doğal olmayan kaynaklar tarafından yayılan 100 nm ve 1 mm arasındaki dalga boyu aralığındaki elektromanyetik radyasyon anlamına gelmektedir.

Risk değerlendirme sonuçlarına göre, çalışanların yapay optik radyasyona maruziyetleri nedeniyle göz ve deri sağlıklarının etkilenme durumuna karşı çalışanlar ve çalışan temsilcileri risk değerlendirme sonuçları konusunda bilgilendirilmeli ve uygun bir eğitim almalıdır.

Eğitim ve bilgilendirme aşağıdaki konuları içermelidir;

- Alınan teknik ve organizasyonel önlemler
- Mazuriyet limit değerleri
- Risk değerlendirme sonuçları, alınan önlemler, maruziyet seviyesi, potansiyel risklerin ve önemlerinin açıklaması
- Maruz kalmanın sağlığa etkilerinin belirlenmesi ve raporlanması
- Çalışanların sağlık hakkı olduğu durumlarda gözetimi
- Risklerin azaltılması için güvenli çalışma uygulamaları
- Kişisel koruyucu ekipmanın doğru kullanımı

İşveren ayrıca, çalışanı olsun veya olmasın, kendisiyle bağlantılı olarak çalışmalarını yürüten herhangi bir kişinin de uygun ve yeterli bir eğitim ve bilgiye sahip olmasını sağlamalıdır (Factories Reg. No:2010/131, m. 6).

2.2.6.2.3.5. Gürültülü ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

İşyerindeki gürültü seviyesi belirlenen maruziyet etkin değeri üzerinde ise çalışanlara ve çalışan temsilcilerine gerekli bilgilendirme, talimat ve eğitim verilmelidir.

Bilgilendirme, talimat ve eğitimler aşağıdaki konuları içermelidir;

- Gürültüye maruz kalma risklerinin niteliği
- Teknik veya organizasyonel alınan önlemler
- Maruziyet limit değerleri ile yüksek ve düşük maruziyet etkin değerleri
- Risk değerlendirme sonuçları, alınan önlemler
- Kişisel koruyucu donanımlarının bulunabilirliği ve doğru kullanımı
- Duyma hasarlarının tespit edilmesi ve raporlanması
- Sağlık gözetim hakkı
- Gürültü maruziyetini önleyecek güvenli çalışma uygulamaları
- Sağlık gözetim sonuçları

Çalışanlara sağlanan bilgilendirme, talimat ve eğitimler değişen iş koşulları ve iş metodlarına uygun olarak revize edilmelidir. İşveren ayrıca, çalışana olsun veya olmasın, kendisiyle bağlantılı olarak çalışmalarını yürüten herhangi bir kişinin de uygun ve yeterli bir eğitim ve bilgiye sahip olmasını sağlamalıdır (HSR no:2005/1643, m. 10).

2.2.6.2.3.6. İş ekipmanlarının kullanımında işverenin eğitim yükümlülükleri

İş ekipmanlarının kullanılmasında işveren tarafından yazılı talimatlar sağlanmalı ve sağlık ve güvenlik için gerekli bilgilendirme yapılmalıdır. Çalışanlara yapılacak bilgilendirme ve talimatlar iş ekipmanının hangi durumlarda ve nasıl kullanılacağı, öngörülebilir anormal bir durumun ortaya çıkmasında alınacak eylem ve iş ekipmanı kullanımında deneyimlerden elde edilen sonuçları içermelidir. Bilgilendirme ve talimatlar çalışanlar tarafından kolay anlaşılabilir olacaktır.

İşveren tarafından iş ekipmanını kullanan çalışanlara sağlık ve güvenliğin sağlanması için ekipmanın kullanım metodları, riskler ve alınan önlemlerle ilgili uygun eğitim verilmesi sağlanmalıdır. Ekipman kullanıcılarına ilave olarak iş ekipmanının kullanımı denetleyen kişilere de ekipmanın kullanım metodları, riskler ve alınan önlemlerle ilgili uygun eğitim verilmesi sağlanmalıdır (HSR no:1998/2306, m. 8, 9).

2.2.6.2.3.7. Kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanmasında işverenlere getirilen yükümlülüklerden biri çalışanlara bilgilendirme yapılması ve eğitim verilmesidir.

Çalışanların kanserojen ve mutajen maddelere maruz kalması durumunda, işveren tarafından çalışanlara aşağıdaki konularda uygun talimat, bilgilendirme ve eğitim verilmelidir;

- Maruziyetten kaynaklanan riskler
- Alınması gerekli önlemler
- Hijyen gerekleri
- Koruyucu giysi ve ekipmanın doğru kullanımı
- Kanserojen ve mutajen maddeleri içeren paket ve konteynırlardaki etiketleme, sembol ve tehlike işaretleri
- Kaza durumunda ve kazaların önlenmesinde izlenecek yol

Eğitimler yeni ve değişen risklere uygun olarak yeniden verilmeli ve periyodik olarak tekrarlanmalıdır (Factories Reg. No:2003/082, m. 8).

2.2.6.2.3.8. Kimyasal maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Tehlikeli kimyasal ajanlarla çalışmalarda işveren tarafından kimyasalların belirlenerek, risk değerlendirmeleri yapılmalı ve sağlık ve güvenliğe etkileri değerlendirilerek gerekli önlemler alınmalıdır.

Tehlikeli kimyasal maddelere maruz kalan çalışanlara ve çalışan temsilcilerine tehlikeli kimyasallarla ilgili risk değerlendirmesi sonucu elde edilen bilgiler işveren tarafından sağlanmalıdır.

İşyerindeki tehlikeli kimyasallar konusundaki bilgilendirme kimyasal ajanın tanımını ve sağlık ve güvenliğe etkileri ile ilgili mevzuata göre belirlenen maruziyet sınır değerlerini kapsamalıdır.

İşyerinde uygun önlemler ve eylemler için verilecek eğitim ve bilgilendirme çalışanların kendilerini ve diğer çalışanları korumak için sağlanacaktır. Eğitim ve bilgilendirme risk değerlendirme sonuçlarına uygun olacak ve değişen ortamlara göre tekrarlanacaktır (Factories Reg. No:2003/035, m. 10).

2.2.6.2.3.9. Titreşimli ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Çalışma esnasında mekanik titreşime maruz kalınması durumunda, titreşimin sağlığa etkileri değerlendirilerek gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.

İşyeri risk değerlendirmesi sonucunda titreşime maruz kalınması sonucu çalışanın sağlığını etkileyecek bir durumun tespit edilmesi veya mekanik titreşim maruziyet etkin değeri üzerinde bir değer saptanmasında, işveren tarafından çalışanlara ve çalışan temsilcilerine gerekli bilgilendirme ve eğitim verilmelidir.

Çalışanlara verilecek eğitim ve bilgilendirme aşağıdaki konuları içermelidir (Factories Reg. No:2006/148, m. 8):

- Risk değerlendirme sonuçları
- Risk değerlendirmesi sonuçlarına göre alınan organizasyonel ve teknik önlemler
- Maruziyet limit ve etkin değerleri
- Etkilenme belirtilerinin nasıl anlaşılacağı ve raporlanması
- Çalışanın sağlık gözetimine hakkı olduğu koşullar
- Mekanik titreşime maruziyeti aza indirecek güvenli çalışma uygulamaları.

2.2.6.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu

İngiltere’de çalışanların işle ilgili bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılarak, sağlıklı ve güvenli bir çalışmanın sağlanması amacıyla çalışanlara işle ilgili eğitimler verilmektedir. Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan eğitim saati oranının tespit edilmesine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Eurostat, 2014):

- Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %35’dir. AB ortalaması %21’dir.
- Çalışan sayısı 10-49 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %20’dir. AB ortalaması ise %22’dir.
- Çalışan sayısı 50-249 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %21’dir. AB ortalaması ise %22’dir.
- Çalışan sayısı 250 ve üzeri olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %45’tir. AB ortalaması ise %20’dir.

İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranları incelendiğinde, özellikle 250 ve üzeri çalışan istihdam eden işyerlerinin oldukça yüksek düzeyde iş sağlığı ve güvenliği

eğitim oranına sahip olduğu görülmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamasının değerlendirilmesinde sadece çalışan eğitimi içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranlarının belirlenmesi yeterli değildir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile birlikte çalışanların bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin arttırılmasını amaçlayan, dolaylı ve dolaysız olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıda önemli bir yere sahip olan işle ilgili eğitimlerin, işyerlerinde hangi oranlarda verildiğinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de kapsayan işle ilgili eğitimler konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Cedefop, 2015, s. 127):

- İşveren tarafından sağlanan işle ilgili eğitimlere çalışanların katılım oranı %31’dir. AB ortalaması ise %38’dir.
- İşveren tarafından sağlanan işbaşı eğitimlerine çalışanların katılım oranı %30’dur. AB ortalaması %20’dir.
- alışanlarına işle ilgili eğitim sağlayan işletmeler %80 oranındadır. AB ortalaması %66’dır.

Diğer bir araştırma sonucuna göre İngiltere’de çalışan başına düşen yıllık eğitim saati 24’tür (Brunello, 2006, s. 33). Çalışanların cinsiyete göre eğitimlere katılımlarının değerlendirildiği başka bir çalışmada, erkeklerin %47,2’sinin, kadınların ise %51,3’ünün eğitimlere katıldığı görülmektedir. Çalışanların yaşa göre eğitimlere katılımları incelendiğinde ise, 25-34 yaş aralığındakilerin %58,8’inin, 35-54 yaş aralığındakilerin %50,3’ünün ve 55-64 yaş aralığındakilerin %37’sinin eğitimlere katıldığı görülmektedir (Cedefop, 2011, s. 28). Bu bulgular, İngiltere’de kadınların erkeklere oranla daha çok eğitimlere katıldıklarını ve çalışanların yaşları ilerledikçe eğitimlere katılımlarının azaldığını ortaya koymaktadır.

2.2.7. İspanya

2.2.7.1. *İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler*

İspanya’da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler başlığı altında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, yetkili kurumlar, işverenin genel yükümlülükleri ve iş kazası istatistikleri ve stratejiler inceleme konusu yapılacaktır.

2.2.7.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler

İspanya'da iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ana düzenleme Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu'dur. Kanun'da, mesleki faaliyetlerden kaynaklanan risklerin önlenmesi için tedbirlerin geliştirilmesi ile çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması teşvik edilmektedir (Sese vd., 2002, s. 513-514).

Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu ile iş ve çalışma ortamındaki riskler konusunda çalışanların, fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının en üst düzeyde sağlanması amaçlanmaktadır.

Kanun kapsamına kamu ve özel kuruluş faaliyetleri girmekle birlikte polis teşkilatı, gümrük güvenlik kurumları, sivil savunma hizmetleri, silahlı kuvvetler, askeri hizmetler ve ev hizmetlerinde çalışanlar uygulama alanı dışında kalmaktadır. Tele çalışma gibi evden yapılan çalışmalar kanunda belirtilen sağlık ve güvenlik şartlarının sağlanmasında eşit hakka sahiptir (ORPA, m. 3).

İspanya'da Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu dışında iş sağlığı ve güvenliği eğitimiyle ilgili yükümlülükler içeren başka düzenlemeler de mevcuttur. Farklı risk etmenleri gözetilerek yapılan diğer düzenlemeleri ise şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İş Yerinde Kanserojenlere Maruz Kalma İle İlgili Risklerden Çalışanların Korunması Kraliyet Kararnamesi,
- Asbeste Maruz Kalma Riski Olan Çalışmalarda Asgari Güvenlik ve Sağlık Kurallarını Belirleyen Kraliyet Kararnamesi,
- Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin Mekanik Titreşime Maruziyetten Kaynaklanan Muhtemel Risklerden Korunması Kraliyet Kararnamesi,
- Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin Yapay Optik Radyasyona Maruziyet İle İlgili Risklerden Korunması Kraliyet Kararnamesi,
- Kişisel Koruyucu Ekipmanların Çalışanlar Tarafından Kullanılmasında Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereksinimlerine Dair Kraliyet Kararnamesi,
- İşyerindeki Kimyasal Maddelerle İlgili Risklerden Çalışanların Sağlık ve Güvenliğinin Korunması Hakkında Kraliyet Kararnamesi,
- Kontrollü Alanlarda Çalışmaları Sırasında İyonizan Radyasyona Maruz Kalma Riski Olan Çalışanların Korunmasına Dair Kraliyet Kararnamesi,
- İş Ekipmanlarının Çalışanlar Tarafından Kullanılmasında Asgari Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Kraliyet Kararnamesi,

- İnşaatlar İçin Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereksinimleri Hakkında Kraliyet Kararnamesi,
- Gürültüye Maruz Kalma İle İlgili Risklerden Çalışanların Sağlığının Korunması ve Güvenliği İle İlgili Kraliyet Kararnamesi.

İspanya'da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından birçok ILO sözleşmesi kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü bakımından kabul edilerek yürürlüğe konulan ILO sözleşmeleri şu şekilde sıralanabilir:

- Ayrımcılık Sözleşmesi,
- İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Sözleşmesi,
- Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Sözleşmesi,
- İstihdama Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi,
- İnsan Kaynaklarında Mesleki Eğitimin Yeri Sözleşmesi,
- Liman İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi,
- İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme,
- Asbest Kullanımında Güvenlik Sözleşmesi,
- Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşime Bağlı Tehlikelerden Korunma Sözleşmesi,
- Maden İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi,
- İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi.

2.2.7.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar

İspanya'da iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yetkili kuruluş Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ORPA)'dır. Ulusal hükümet iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuatı düzenlerken, özerk bölgeler bu düzenlemelere uymakla yükümlüdür. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği koşullarını incelemek ve iyileştirmelerin teşvik edilmesinden sorumludur. Ulusal İş Teftiş Kurumu ve Özerk Toplulukların iş sağlığı ve güvenliği enstitüleri diğer önemli yetkili kurumlardır (Sese vd., 2002, s. 514-515).

2.2.7.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri

İspanya'da Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu'nda çalışanların bilgilendirilmesi, eğitimi, katılımları ile mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya

azaltılması ile ilgili genel prensipler hüküm altına alınmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından işverenin yerine getirmesi gereken genel yükümlülükler şu şekilde sıralanabilir (ORPA, m. 14, 15):

- İşle ilgili her yönüyle çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak,
- Çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için; acil, ciddi ve yakın tehlike durumları, risk değerlendirmesi, bilgi, danışma ve katılım, çalışanların eğitimi, sağlık ve güvenlik organizasyonu ve kanunda belirlenen şartlar için gerekli şartları oluşturacak ve gerekli her türlü önlemi almak,
- Mesleki tehlikelerin önlenmesi yönetmelikleri yükümlülüklerine uymak,
- Monoton ve tekrarlayan işin sağlık üzerindeki etkilerini azaltmak,
- Risklerden kaçınmak, değerlendirmek ve önlemleri almak, risklerle kaynağında mücadele etmek,
- Ciddi ve spesifik tehlikelerin olduğu yerlerde sadece uygun talimat almış kişilere izin vermek
- İşyerinde teknoloji, çalışma koşulları, iş organizasyonu, sosyal ilişkiler ve çevresel faktörlerin etkisini entegre ederek önleme planı oluşturmak.
- Görevlendirmelerde, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden yeteneklerini dikkate almak
- Çalışanlara uygun talimat vermek.

İş güvenliği ve sağlığı ile ilgili tedbirlerin maliyeti hiçbir şekilde çalışanlara yansıtılmaz.

2.2.7.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler

İspanya'da iş kazaları istatistikleri incelendiğinde; Eurostat verilerine göre, 2013 yılında ciddi iş kazası sıklık hızı 2.928,07 olarak gerçekleşmiştir. AB ortalaması 1.662,91'dir. Ölümlü iş kazası verileri incelendiğinde ise 2013 yılı ölümlü iş kazası sıklık hızı 2,76 olup, AB ortalaması 2,22'dir. İspanya'da iş kazası ve ölümlü iş kazası sıklık hızı AB ortalaması üzerindedir (Eurostat, 2015).

İşyerlerindeki mesleki risklerin önlenmesi için Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri geliştirilmekte ve iş sağlığı ve güvenliği bağlamında stratejik hedefler belirlenmektedir. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisine göre 2007-2012 yıllarını kapsayan stratejik hedefler aşağıdaki konularda belirlenmiştir (INSHT, 2011, s. 16-42):

- Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler olmak üzere risk önleme faaliyetlerini daha iyi ve etkin kılmak
- Önleyici sistemin kalitesini ve etkinliğini geliştirmek
- İşyerinde sağlık ve güvenliğin geliştirilmesi için sosyal ortakların rolünün güçlendirilerek, işveren ve çalışanların katılımını sağlamak
- Toplumda önleme kültürünü geliştirmek
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi ve araştırma sistemlerini iyileştirmek
- Mesleki riskleri önlemek için eğitimi teşvik etmek
- Mesleki risk önlemede çalışan kamu kuruluşlarını artırmak.
- Mesleki risklerin önlenmesinde kurumsal koordinasyonu geliştirmek

Ulusal politika hedefleri olarak ise, iş güvenliği ve çalışanların sağlığını koruma düzeyini artırmaya yönelik çalışma koşullarının iyileştirilmesini teşvik etmek, mesleki risklerin önlenmesi için insan kaynaklarının eğitimi, firmaların yönetim sistemlerine mesleki risklerin önlenmesi entegrasyonunun teşvik edilmesi, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitlik ilkesinin etkinliğini teşvik edecek çalışmaların kamu otoritesiyle birlikte desteklenmesi belirlenmiştir (ORPA, m. 5).

İşyeri risklerinin önlenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışan ve işveren işbirliklerinin artırılması ve kamu politikalarını güçlendirmek amacıyla ulusal düzeyde yeni bir strateji hazırlanmış ve 2015 yılı Nisan ayında onaylanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi 2015-2020 yıllarını kapsayacak şekilde planmıştır. Stratejide yer alan hedefler aşağıda yer almaktadır (INSHT, 2015, s. 20-36):

- Devlet ve Özerk Topluluklar arasındaki koordinasyonun geliştirilmesi,
- Önleyici tedbirlerin uygulanmasını kolaylaştırmak için gerekli araçların sağlanması,
- Mesleki Risk Önleme eğitimlerinin kalitesinin ve eğitim sisteminin farklı aşamalarında entegrasyonunun artırılması,
- Meslek hastalıklarının önlenmesi, kas-iskelet sistemi bozukluklarının azaltılması ve ortaya çıkan risklerin incelenmesi amacıyla hükümet eylemlerinin yoğunlaştırılması.

2.2.7.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri

İspanya’da işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerini, “genel eğitim yükümlülükleri”, kişilere göre özel eğitim yükümlülükleri” ve “diğer eğitim yükümlülükleri” şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür.

2.2.7.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri

İspanya’da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenlerin genel eğitim yükümlülükleri Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu’nda yer almaktadır. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri kapsamında işyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması için işveren tarafından yeni işe alımda, teknoloji değişiminde ve görev değişimlerinde çalışanlara eğitim ve öğretim sağlanmalıdır.

Eğitim özellikle değişen ve yeni ortaya çıkan riskler göz önüne alınarak, çalışanlarının işleri ve bölümlerine uygun olarak verilmeli ve gerekirse belirli periyotlarda tekrarlanmalıdır.

Eğitimler mesai saatleri içinde verilmeli ve eğitim ücretleri çalışanlara yansıtılmamalıdır (ORPA, m. 19).

2.2.7.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri

Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu’nda hüküm altına alındığı üzere çalışanların belirli süreli veya geçici istihdam edilmesi durumunda, çalışan işe başlamadan önce işyerinde maruz kalacakları riskler, işe özgü özel riskler, gerekli mesleki beceriler ve koruma ve önleme tedbirleri konusunda eğitim alması sağlanmalıdır. Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanmasında geçici iş bulma acenteleri işverenle birlikte sorumlu olup, işveren tarafından çalışanların maruz kalacakları riskler konusunda iş bulma acentelerine gerekli bilgilendirme yapılmalıdır (ORPA, m. 28).

Acil durum, ilk yardım, yangın söndürme ve tahliye için işveren tarafından gerekli tedbirler alınır ve bu tedbirleri uygulamak için yeterli sayıda personel atanır. İşveren tarafından atanan personelin gerekli eğitimi alması sağlanır (ORPA, m. 20).

İşyerinde önleyici faaliyetlerin gerçekleştirilmesi, mesleki risklerin önlenmesinde çalışanlarla işbirliğinin teşvik edilmesi amacıyla işyeri temsilcileri atanmaktadır. İşyeri temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmesi için işveren tarafından gerekli eğitim sağlanmalıdır. Eğitim işyeri içinde olabileceği gibi ihtisas sahibi bir kuruluş tarafından

da verilebilir. Eğitimler belirli periyotlarla tekrarlanmalı ve çalışana herhangi bir mali yük getirmemelidir (ORPA, m. 31, 33).

2.2.7.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri

İspanya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında genel nitelikli eğitim yükümlülükleri ile birlikte farklı risk etmenleri gözetilerek çıkartılan kararnameler bağlamında eğitim yükümlülüklerini içeren bazı önemli düzenlemeler ayrı başlıklar halinde aşağıda ele alınmaktadır.

2.2.7.2.3.1. Asbestle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

İşveren asbest içeren tozlara maruz kalan ya da kalabilecek tüm çalışanlar için uygun eğitimi sağlamak zorundadır. Eğitim yeni işe başlamada, yeni teknolojilerin kullanımında ve değişiminde, ortaya çıkan risklere göre gerçekleşmesi gerekir ve düzenli aralıklarla tekrarlanır. Eğitim çalışanlar üzerinde herhangi bir maliyet yaratmaz.

Eğitimin içeriği çalışanlar tarafından kolaylıkla anlaşılır olmalıdır ve aşağıdaki konularda gerekli bilgi ve becerinin çalışanlar tarafından kazanmaları sağlanır;

- Asbestin sigara ile birlikte etkisi dâhil sağlığa etkileri
- Asbest içeren ürün ve malzemelerin türleri
- Asbest maruziyeti ve mazuriyeti en aza indirmek için önleyici kontrollerin önemi
- Güvenli çalışma uygulamaları, kontroller ve koruyucu ekipmanlar
- Solunum ekipmanlarının doğru seçimi ve uygun kullanımı
- Solunum ekipmanlarının operasyonel test yöntemleri
- Acil durum prosedürleri
- Dekontaminasyon prosedürleri
- Atıkların bertaraf edilmesi
- Sağlık gözetiminin gereksinimleri

Asbestle çalışmalarda çalışanlara verilecek eğitim dışında çalışanlar ve çalışan temsilcileri aşağıdaki konularda detaylı ve yeterli bilgilendirilmesi gerekir;

- Asbeste veya asbest tozu içeren malzemelerin potansiyel sağlık riskleri
- Asbestle çalışmalarda mevzuat, yasaklar, değerlendirme ve çalışma ortamının kontrolü
- Hijyen önlemleri

- Asbestin solunmasının özellikle sigarayla birlikte etkileşiminden kaynaklanan ciddi tehlikeleri
- Kişisel koruyucu ekipman ve koruyucu giysilerin uygun kullanımı ve bakımı
- Asbest maruziyetini en aza indirmek için tasarlanmış özel önlemler

İşverenler, çalışan ve çalışan temsilcilerine bu bilgilere ilave olarak yapılan çalışma ortamı ve sağlık gözetimi değerlendirme sonuçları ile ilgili bilgi sağlar. Ayrıca asbestle çalışmalarda önerilen önlemlerin doğru uygulanması uygun eğitime sahip bir kişi tarafından denetlenir (Real Decreto [RD] 396/2006, m. 14).

2.2.7.2.3.2. İşyerinde biyolojik ajanlarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

İşyerinde biyolojik ajanlarla çalışmalarda, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri uyarınca alınan önlemler konusunda çalışan ve çalışan temsilcilerinin bilgilendirilmesi sağlanmalıdır.

İşveren, çalışan ve çalışan temsilcilerinin özellikle tedbirlere ilişkin talimatlar şeklinde, mevcut tüm verilere dayalı yeterli ve uygun eğitim ve bilgi almasını sağlamak için uygun önlemleri alacaktır. Çalışanlara verilecek eğitim aşağıdaki konuları içermelidir;

- Potansiyel sağlık riskleri
- Maruziyeti önlemek için alınacak önlemler
- Hijyen kuralları
- Kişisel koruyucu ekipman ve giysi kullanımı
- Çalışanlar tarafından alınacak önlemler

Yeni risklerin ortaya çıkmasında eğitimler periyodik olarak tekrarlanır (RD 664/1997, m. 12).

2.2.7.2.3.3. İşyerinde gürültülü ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

İşyerinde belirlenen düzeyin üzerinde gürültülü ortamlara maruz kalan çalışanlara ve çalışan temsilcilerine özellikle gürültüden kaynaklanan risklere ilişkin eğitim verilmelidir. Çalışanlara verilecek eğitim aşağıdaki konuları kapsamalıdır (RD 286/2006, m. 9):

- Gürültüden kaynaklanan risklerin niteliği

- Gürültüden kaynaklanan riskleri ortadan kaldırmak için alınması gerekli tedbirler
- Maruziyet sınır ve etkin değerleri
- Yapılan gürültü değerlendirmeleri ve ölçüm sonuçları
- İşitme koruyucularının kullanımı ve bakımı
- İşitme hasarı belirtilerinin nasıl algılanabileceği
- Çalışanların sağlık gözetimi hakları
- Gürültüye maruz kalmayı en aza indirmek için güvenli çalışma uygulamaları.

2.2.7.2.3.4. İnşaat faaliyetlerinde işverenin eğitim yükümlülükleri

İnşaat faaliyetlerinde asgari sağlık ve güvenliğin sağlanması için işveren tarafından mesleki riskler belirlenerek gerekli tedbirler alınmalıdır. İşyerinde kullanılan kaldırma aletleri ve teçizatı uygun eğitim almış kalifiye çalışanlar tarafından kullanılmalıdır. İnşaatlarda kullanılacak hafriyat makineleri ve araçları kullanacak ve malzemeleri taşımadan sorumlu çalışanlara özel olarak eğitim verilmelidir (RD 1627/1997, m. 6, 7).

Çalışma alanında kullanılacak tüm makine ve ekipmanın işletilmesi uygun eğitim almış personel tarafından yapılmalıdır. İşyerinde taşeron çalışanların bulunması durumunda, tüm taşeron çalışanlara işyerindeki mesleki riskler ve önlemleri ile ilgili uygun talimatlar verilerek bilgilendirilmeleri sağlanmalıdır (RD 1627/1997, m. 8).

Makine, ekipman ve mesleki risklere ilave olarak herhangi bir acil durumda görevlendirilecek ilkyardım personeline, işveren tarafından yeterli ilkyardım eğitimi verilmesi sağlanmalıdır (RD 1627/1997, m. 14).

2.2.7.2.3.5. İşyerinde kimyasallarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

İşyerinde kimyasal kullanılması durumunda işveren tarafından kimyasalın tehlikeli olup olmadığı belirlenmeli ve çalışanların sağlık ve güvenliği için mesleki riskler belirlenerek gerekli önlemlerin alınması sağlanmalıdır.

İşveren, çalışan ve çalışan temsilcilerinin tehlikeli kimyasal maddelerin varlığından kaynaklanan riskler konusunda yeterli eğitim ve bilgi almasını sağlamalıdır. Çalışanlara verilecek eğitim ve bilgilendirme aşağıdaki konuları kapsamalıdır;

- Risk değerlendirmesi sonuçları

- İşyerinde bulunan tehlikeli kimyasal maddeler hakkında bilgiler ve maruziyet limitleri
- Çalışanların kendilerini ve diğer çalışanları korumak amacıyla alınacak önlemler ve tedbirler
- Tehlikeli maddelerin ve müstahzarların sınıflandırılması, ambalajlanması ve etiketlenmesi ile güvenlik bilgi formlarına erişim

Çalışanlara verilecek eğitim ve bilgilendirme, kimyasalın kullanım sıklığı, kullanım miktarı ve risklerin niteliği ve düzeyine göre belirlenmelidir. Eğitim ve bilgilendirme değişen koşullar alınarak güncellenmesi gerekmektedir (RD 374/2001, m. 9).

2.2.7.2.3.6. İşyerinde titreşimli ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Çalışanların mekanik titreşimden kaynaklanan risklere karşı korunmaları için güvenli çalışma ortamı sağlanarak maruziyeti en aza indirecek uygulamalar konusunda bilgilendirilmeleri sağlanmalıdır.

Mekanik titreşime maruz kalan çalışanlar ve çalışan temsilcileri aşağıdaki konularda eğitim almaları sağlanmalıdır (RD 1311/2005, m. 6):

- Mekanik titreşimin risklerinin en aza indirilmesi veya ortadan kaldırılması için alınan önlemler
- Maruziyet sınır ve etkin değerleri
- Mekanik titreşim ölçüm sonuçları ve değerlendirmesi
- Titreşimin sağlığa olan etkisinin nasıl anlaşılacağı ve etkilenme belirtileri
- Çalışanların hangi şartlarda sağlık gözetim hakkına sahip olduğu
- Mekanik titreşime maruz kalmayı en aza indirmek için güvenli çalışma uygulamaları.

2.2.7.2.3.7. İşyerinde yapay optik radyasyon risklerine karşı işverenin eğitim yükümlülükleri

Çalışanların yapay optik radyasyona maruziyetlerinden kaynaklanacak risklere karşı sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla risklerin belirlenmesi ve sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınması gerekmektedir.

İşyerinde yapay optik radyasyondan kaynaklanan risklere maruz kalan çalışanların ilgili risklerden korunmaları için alınacak önlemler bağlamında işverenlere eğitim yükümlülükleri getirilmektedir.

İşveren tarafından yapay optik radyasyona maruz kalan çalışanlara ve çalışan temsilcilerine risk değerlendirmesi sonucu elde edilen bilgiler temelinde aşağıdaki konularda eğitim ve bilgi sağlanmalıdır (RD 486/2010, m. 8):

- Risk değerlendirmesi sonucuna göre alınan önlemler
- Ortaya çıkan ilgili potansiyel riskler ve maruziyet sınır değerleri
- Potansiyel riskler hakkında risk değerlendirme sonuçları ve önemi
- Maruz kalmanın sağlığa etkilerinin tespiti ve raporlanması
- Çalışanların hangi şartlarda sağlık gözetim hakkı olduğu
- Yapay optik radyasyona maruziyetten kaynaklanan riskleri en aza indirmek amacıyla güvenli çalışma uygulamaları

2.2.7.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu

İspanya'da çalışanların işle ilgili bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılarak, sağlıklı ve güvenli bir çalışmanın sağlanması amacıyla çalışanlara işle ilgili eğitimler verilmektedir. Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan eğitim saati oranının tespit edilmesine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Eurostat, 2014):

- Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %21'dir. AB ortalaması %21'dir.
- Çalışan sayısı 10-49 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %33'dür. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 50-249 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %25'tir. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 250 ve üzeri olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %16'dır. AB ortalaması ise %20'dir.

İspanya'da iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranları incelendiğinde, çalışan sayısı 10-49 kişi arasında olan işyerlerinin oldukça yüksek düzeyde iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranına sahip olduğu görülmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamasının değerlendirilmesinde sadece çalışan eğitimi içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranlarının belirlenmesi yeterli değildir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi

ile birlikte çalışanların bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılmasını amaçlayan, dolaylı ve dolaysız olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir yere sahip olan işle ilgili eğitimlerin, işyerlerinde hangi oranlarda verildiğinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda İspanya’da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de kapsayan işle ilgili eğitimler konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Cedefop, 2015, s. 51):

- İşveren tarafından sağlanan işle ilgili eğitimlere çalışanların katılım oranı %48’dir. AB ortalaması ise %38’dir.
- İşveren tarafından sağlanan işbaşı eğitimlerine çalışanların katılım oranı AB ortalaması ile aynı olup %20’dir.
- Çalışanlarına işle ilgili eğitim sağlayan işletmeler %75 oranındadır. AB ortalaması %66’dır.

Diğer bir araştırma sonucuna göre İngiltere’de çalışan başına düşen yıllık eğitim saati 21’dir (Brunello, 2006, s. 33). Çalışanların cinsiyete göre eğitimlere katılımlarının değerlendirildiği başka bir çalışmada, erkeklerin %30,8’inin, kadınların ise %31’inin eğitimlere katıldığı görülmektedir. Çalışanların yaşa göre eğitimlere katılımları incelendiğinde ise, 25-34 yaş aralığındakilerin %39,7’sinin, 35-54 yaş aralığındakilerin %30,8’inin ve 55-64 yaş aralığındakilerin %17’sinin eğitimlere katıldığı görülmektedir (Cedefop, 2011, s. 28). Bu bulgular, İspanya’da çalışanların yaşları ilerledikçe eğitimlere katılımlarının azaldığını ortaya koymaktadır.

2.2.8. İtalya

2.2.8.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler

İtalya’da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler başlığı altında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, yetkili kurumlar, işverenin genel yükümlülükleri ve iş kazası istatistikleri ve stratejiler inceleme konusu yapılacaktır.

2.2.8.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler

İtalya’da çalışma koşullarının çerçevesi ilk olarak 1950’lerde kanunlarla çizilmeye başlamış, 1994’de devreye giren cezai yaptırımlar ile iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuat geliştirilmiştir (Aydın, 2014b, s. 147). İş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki ana düzenleme “İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunmasına İlişkin

Kanun Hükmünde Kararname”dir. 2008 yılında yürürlüğe giren ilgili Kanun Hükmünde Kararname ile 1994 yılından itibaren uygulamada olan iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine yeni bir yaklaşım getirilmiş ve 89/391/EEC Çerçeve Direktif ve diğer özel direktifler doğrultusunda yeni düzenlemeler mevzuata aktarılmıştır (Belloni and Volpones, 2003, s. 9).

İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname’nin uygulama alanı incelendiğinde tarım, inşaat ve hizmet sektörleri dâhil olmak üzere tüm özel ve kamu sektörünü kapsama aldığı görülmektedir. Evden yapılan çalışmalar, göçmen çalışanlar ve serbest meslek sahibi kişiler mevzuat kapsamında olmakla birlikte ev hizmetlerinde çalışanlar uygulama alanı dışındadır.

İtalya’da İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname’nin dışında iş sağlığı ve güvenliği eğitimiyle ilgili yükümlülükler içeren başka düzenlemeler de mevcuttur. Farklı risk etmenleri gözetilerek yapılan diğer düzenlemeleri ise şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İşçi Tarafından İş Ekipmanlarının Kullanımında Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimleri Hakkında 2001/45/EC Direktifin Uygulanmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname,
- İş Yerinde Asbeste Maruz Kalmaktan Kaynaklanan Risklere Karşı İşçilerin Korunması Hakkında 2003/18/EC Direktifin Uygulanmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname,
- İşyerinde Kimyasal Maddelere İlişkin Risklerden Çalışanların Sağlığının Korunması ve Güvenliği İle İlgili 98/24/EC Direktifin Uygulanması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,
- Potansiyel Olarak Patlayıcı Ortamlarda Risk Altında Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin Korunmasını İyileştirmek İçin Asgari Gereksinimlere İlişkin 1999/92/EC Direktifin Uygulanması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,
- Tehlikeli Maddeleri İçeren Büyük Kaza Risklerinin Kontrolüne İlişkin 2003/105/EC Direktifin Uygulanması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,
- Mekanik Titreşimden Kaynaklanan Risklere İşçilerin Maruziyeti İle İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereksinimlerine İlişkin 2002/44/EC Direktifin Uygulanması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,

- Kanserojen veya Mutajen Maddelere Maruz Kalma İle İlgili Risklerden Çalışanların Korunmasına İlişkin 97/42/EC ve 1999/38/EC Direktiflerinin Uygulanması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname.

İtalya'da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından ILO'nun birçok sözleşmesi kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü bakımından İtalya'nın kabul ederek yürürlüğe koyduğu sözleşmeler aşağıdaki gibi sıralabilir:

- Ayrımcılık Sözleşmesi,
- İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Sözleşmesi,
- Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Sözleşmesi,
- İstihdama Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi,
- Kanserojen Maddeler ve Ajanların Tehlikelerinden Korunma Sözleşmesi,
- İnsan Kaynaklarında Mesleki Eğitimin Yeri Sözleşmesi,
- Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşime Bağlı Tehlikelerden Korunma Sözleşmesi,
- İnşaatlarda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi,
- İşyerlerinde Kimyasalların Kullanılması Sözleşmesi.

2.2.8.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar

İtalya'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sağlık Enstitüsü, Sosyal İşler Enstitüsü, İş Kazaları Sigortası Ulusal Enstitüsü'dür. Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından iş sağlığı ve güvenliği konusunda stratejiler geliştirilir ve ulusal mevzuata uygun düzenlemeler yapılır.

2.2.8.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri

İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler; İşyeri, İş Ekipmanları ve Kişisel Koruyucu Ekipman Kullanımı, Geçici ve Mobil Şantiyeler, İş Sağlığı ve Güvenliği İşaretleri, Yüklerin Elle Taşınması, Ekranlı Araçlar, Fiziksel Ajanlar, Tehlikeli Maddeler, Biyolojik Maddelere Maruz Kalma, Patlamadan Korunma, Ceza Hükümleri ve Geçici ve Nihai Hükümler başlıkları altında yer almaktadır. Kararnamede, işyerlerinde sağlık ve güvenliğin korunması bakımından işverenin yerine

getirmesi gereken genel koruma önlemleri şu şekilde sıralanabilir (Decreto Legislativo [DL] n. 81, m. 15):

- Sağlık ve güvenlik risklerinin değerlendirmek,
- Önleyici faaliyetleri belirlemek,
- Risklerin eliminasyonu mümkün değil ise en aza indirmek için faaliyet planlaması yapmak,
- Özellikle tekrarlayan ve monoton işlerin etkilerini azaltmak için işyeri tasarımı, ekipman seçimi, ve çalışma yöntemlerini değerlendirmek,
- Riskleri kaynağında azaltmak,
- Tehlikeli maddeler yerine tehlikeli olmayan veya az tehlikeli maddeleri kullanmak,
- İş organizasyonu içinde çalışma koşulları, sosyal ilişkiler, teknoloji ve diğer faktörlerin etkisini entegre ederek önleme planı oluşturmak,
- Risklere maruz kalınabilecek yerlerde çalışan sayısını sınırlamak,
- Kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenleri işyerinde sınırlı kullanmak,
- Önceliği toplu koruma önlemlerine vermek,
- Çalışanın maruz kaldığı risklerden kaynaklı sağlık probleminde çalışanı başka bir işe yönlendirmek,
- Çalışanlar için bilgi ve eğitim sağlamak,
- Yönetici ve memurlar için bilgi ve eğitim sağlamak,
- İş Güvenliği Temsilcileri için bilgi ve eğitim sağlamak,
- Çalışanlara uygun talimat vermek,
- Çalışanlara danışmak, katılımını sağlamak,
- İş Güvenliği Temsilcilerine danışmak, katılımını sağlamak,
- İyi uygulama örnekleri ile gerekli görülen tedbirlerin planlanması yoluyla güvenlik düzeyinin yükseltilmesini sağlamak,
- İlk yardım, yangın söndürme, tahliye ve acil durumlarda alınacak acil önlemleri belirlemek,
- Tesislerdeki güvenlik ekipmanlarının düzenli bakımını yapmak.

Sağlık, güvenlik ve hijyenle ilgili önlemler çalışanlara hiçbir koşulda mali yük getirmez.

2.2.8.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler

İtalya'da iş kazaları istatistikleri incelendiğinde; Eurostat verilerine göre, 2013 yılında ciddi iş kazası sıklık hızı 1.751,63 olarak gerçekleşmiştir. AB ortalaması ise 1.662,91'dir. Ölümlü iş kazası verileri incelendiğinde ise 2013 yılı ölümlü iş kazası sıklık hızı 3,13 olup, AB ortalaması 2,22'dir. İtalya'da iş kazası ve ölümlü iş kazası sıklık hızı AB ortalaması üzerindedir (Eurostat, 2015).

Mesleki hastalıkların ve iş kazalarının önlenmesi konusunda ulusal stratejiler ve programlar Aktif Politikaları Yönetme ve Değerlendirme Komitesi tarafından geliştirilmekte ve işyerlerinde sağlık ve güvenlik korunmasını ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gözetim faaliyetlerinin ulusal koordinasyonu yürürlükteki kanun hükmünde kararnamelerce sağlanmaktadır. İşyerlerinin Korunması İçin Ulusal Bilgi Sistemi (SINP) ile kayıtlı ve kayıtsız çalışanlara ilişkin programları yönlendirmek ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için faaliyetlerin etkinliğini değerlendirmek üzere verilerin sağlanması hedeflenmektedir.

Ulusal sağlık ve güvenlik politikaları kapsamında politik ve idari düzeyde bütünleşik ve organize bir yaklaşım sağlanması, çalışan ve işverenler için koruma, bilgilendirme ve aktif destek yönünde çabaların yoğunlaştırılması, çalışma ortamı ve işte refahın sağlanması için taraflarla işbirliklerinin sağlanması ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması amaçlanmaktadır (Hillage vd., 2013, s. 7, 8).

2.2.8.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri

İtalya'da işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerini, "genel eğitim yükümlülükleri", kişilere göre özel eğitim yükümlülükleri" ve "diğer eğitim yükümlülükleri" şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür.

2.2.8.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri

İtalya'da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenlerin genel eğitim yükümlülükleri İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname'de yer almaktadır. İşverenlerin önleyici ve koruyucu yükümlülükleri arasında çalışanlara bilgi ve eğitim sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren, her çalışanın yeterli ve uygun bir sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamalıdır. Bu kapsamda çalışanlara şu konularda eğitim verilmelidir:

- Yaralanma, risk, önleme ve koruma kavramları,
- Kurumsal korunma organizasyonu, hakları ve görevleri,
- Olası hasar, ilgili risklerin önlenmesi, korunma için alınan tedbirler ve prosedürler.

İşyerindeki risklerin değişimine göre çalışanlara ve çalışan temsilcilerine verilecek eğitimler periyodik olarak tekrarlanmalıdır. Eğitimler çalışanlar tarafından kolay anlaşılır olmalı ve çalışanlara mali yük getirmemelidir. Ayrıca çalışanlara bazı durumlarda özel eğitim verilmesi de gerekmektedir. Çalışanlara özel eğitim verilmesini gerektiren durumlar şunlardır:

- İş ilişkisinin kurulmasında ya da iş uygulamasının başlangıcında,
- İş devri veya görev değişikliklerinde,
- Yeni iş ekipmanının, yeni teknolojilerin, yeni tehlikeli madde ve müstahzarların kullanımında.

Belirli risklere maruz kalabilecek çalışanlara yapılacak görevlendirmelerde çalışanın eğitim, bilgi seviyesi ve tecrübesi göz önünde bulundurulur. Ciddi risk içeren alanlarda sadece yeterli talimat ve özel eğitim alan çalışanlar bulundurularak gerekli tedbirler alınır (DL n. 81, m. 37).

İtalya'da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel nitelikli eğitim yükümlülükleri yanında iş ekipmanlarının kullanımı, kişisel koruyucu donanımların kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği işaretleri, fiziksel ajanlar, biyolojik ajanlar, tehlikeli maddeler, şantiyelerde çalışma gibi özel nitelikli yükümlülükler de Kararname içinde düzenlenmektedir.

Kişisel koruyucu ekipmanların kullanımında, ekipmanların doğru kullanımı hakkında çalışanlara özel eğitim düzenlenmelidir. İşyerinde kullanılan iş sağlığı ve güvenliği işaretleri konusunda ise çalışanlara işyerinde kullanılan işaretler, işaretlerin anlamları, kullanımı hakkında eğitim verilmelidir (DL n. 81, m. 77).

Geçici ve mobil şantiyelerde çalışmalarda, çalışma faaliyetine uygun eğitim sağlanmalıdır. Çalışanlara kullanılan ekipmanlar, kullanılan kişisel koruyucu donanımlar, ilkyardım, riskler ve önleme ve koruma tedbirleri, kurtarma prosedürleri konularında eğitim verilmelidir. İskele çalışmaları ise uygun eğitim almış kişiler tarafından yapılmalıdır (DL n. 81, m. 116).

Yüklerin elle taşınmasında çalışanlara, yükün ağırlığı ve diğer özellikleri, yükün taşınmasında karşılaşılabilecek riskler, uygun taşıma prosedürü konularında yeterli bilgi, eğitim ve öğretim sağlanmalıdır (DL n. 81, m. 169).

Ekranlı araçlarla çalışmalarda, işyerinde uygulanacak tedbirler, göz ve görme koruması konularında işveren tarafından eğitim sağlanmalıdır (DL n. 81, m. 177).

İşyerinde fiziksel ajanlara maruziyet durumunda işveren tarafından risklere maruz kalan çalışanlara bilgi ve eğitim sağlanmalıdır. Bu kapsamda çalışan ve çalışan temsilcileri şu konularda eğitim almalıdır (DL n. 81, m. 184):

- Risk değerlendirme sonuçları,
- Risk değerlendirme sonucu alınan önlemler,
- Maruziyet sınır ve etkin değerleri,
- Fiziksel ajanlara maruz kalma seviyeleri, değerlendirmesi, ölçülmesi ve hesaplanması,
- Sağlığa olumsuz etkileri,
- Çalışanların sağlık gözetimi hakları,
- Riskleri en aza indirmek için güvenli çalışma uygulamaları,
- Kişisel koruyucu donanımların doğru kullanımı.

Çalışanların gürültüye maruz kalmaları durumunda, gürültüden kaynaklanacak risklerden korunmaları için çalışanlar gürültü maruziyet değerleri konusunda bilgilendirilmeli ve iş ekipmanlarının doğru kullanımı konusunda yeterli bilgi ve eğitime sahip olmaları sağlanmalıdır (DL n. 81, m. 195).

2.2.8.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda görevlendirilen kişiler görevleriyle ilgili yeterli ve uygun eğitim almalıdır. Eğitim; yükümlülükler, risk faktörlerinin tanımı ve belirlenmesi, teknik ve örgütsel risk değerlendirmesi, önleme ve koruma prosedürlerini içermelidir (DL n. 81, m. 37).

Acil durumlarda sorumlu olarak görevlendirilen çalışanlar, yangın söndürme, ciddi ve yakın bir tehlikede işyerinin tahliyesi, kurtarma, ilkyardım ve herhangi bir durumda acil durum yönetimi konularında eğitim almalıdır. Eğitimler düzenli olarak tekrarlanmalıdır (DL n. 81, m. 43).

İşverenlerin sağlık ve güvenlik çalışmalarını kendilerinin yürütmeleri durumunda eğitim kurslarına katılarak, en az on altı gün eğitim almaları gerekmektedir. İşverenlere verilecek eğitim kapsamını şu konular oluşturmalıdır (DL n. 81, m. 32):

- İş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri,
- İşyerlerindeki tedbir ve kontroller,

- Sigorta korumaları, istatistikler ve kaza kayıtları,
- Çalışan temsilcileri ile ilişkiler,
- Risk değerlendirmesi,
- Teknik ve örgütsel alınan güvenlik tedbirleri,
- Kişisel koruyucu ekipmanlar,
- Yangın önleme ve acil durum planları,
- Koruyucu sağlık uygulamaları,
- Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi.

Aynı işyerinde iki veya daha fazla işveren bulunması durumunda, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanmasında kanun hükümlerinin uygulanmasında asıl işveren ile birlikte alt işveren de müteselsilen sorumludur (DL n. 81, m. 292).

2.2.8.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri

İtalya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında genel nitelikli eğitim yükümlülükleri ile birlikte farklı risk etmenleri gözetilerek çıkartılan kararnameler bağlamında eğitim yükümlülüklerini içeren bazı önemli düzenlemeler ayrı başlıklar halinde aşağıda ele alınmaktadır:

2.2.8.2.3.1. Asbestle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

İşyerinde asbestle çalışmalarda, asbeste maruz kalma nedeniyle ortaya çıkan risklerden çalışanların korunması için gerekli tedbirler alınacaktır. İşveren tarafından asbest içeren tozlara maruz kalan tüm çalışanlara düzenli aralıklarla yeterli ve uygun eğitim sağlanmalıdır. Eğitim içeriği çalışanlar tarafından kolay anlaşılır olmalıdır. Çalışanlara verilecek eğitimler aşağıdaki konuları kapsayacaktır (DL n. 257, m. 59):

- Asbest özellikleri ve sigarayla sinerjik etkisi dahil sağlık üzerine etkileri
- Asbest içeren malzemelerin türleri
- Asbest maruziyetini azaltmak için önemler ve önemi
- İş uygulamaları, kontroller ve ekipmanların güvenli kullanılması
- Uygun solunum koruyucu ekipman kullanımı
- Acil durum prosedürleri
- Dekontaminasyon işlemleri
- Atık bertaraf
- Tıbbi izleme

2.2.8.2.3.2. İş ekipmanlarının kullanımında işverenin eğitim yükümlülükleri

İş ekipmanlarının kullanımında işveren tarafından gerekli güvenlik ve sağlık önlemleri alınacaktır. İş ekipmanlarının kullanımında sorumluluk sadece uygun eğitim almış belirli çalışanlara verilerek kullanımı sınırlandırılmaktadır. İş ekipmanlarını kullanmaktan sorumlu çalışanlara;

- Ekipmanın kullanım koşulları,
- Öngörülebilir anormal durumlar,
- Kullanımda karşılaşılan riskler

konularında bilgi ve eğitim sağlanmalıdır. Çalışanlara verilen bilgi ve talimatlar çalışanlar tarafından anlaşılır olmalıdır.

İşyerinde halatların kullanımında; operasyonel tekniklerin öğrenilmesi, ekipman kullanımı, kişisel koruyucu ekipman kullanımı, ilkyardım, riskler ve koruma önlemleri, kurtarma prosedürleri konusunda çalışanlara eğitim sağlanmalıdır (DL n. 235, m. 5).

2.2.8.2.3.3. Tehlikeli kimyasallarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

İşyerinde tehlikeli kimyasallarla çalışmalarda çalışanların kimyasalın etkilerine karşı korunmaları için işveren tarafından gerekli bilgilendirmeler yapıp, yeterli eğitim sağlanmalıdır. Çalışan ve çalışan temsilcilerine aşağıdaki konularda bilgi ve eğitim sağlanır;

- Risk değerlendirmesi sonucu elde edilen veriler
- Tehlikeli kimyasal ajanlara ilişkin bilgiler
- Maruziyet limit değerleri
- Çalışanların kendilerini ve diğer çalışanları korumak için alınması gerekli tedbirler
- Güvenlik işaretleri
- Kimyasalın etiket bilgileri

Eğitimler değişen şartlara ve risklere uygun olarak tekrarlanmalıdır (DL n. 25, m. 2).

2.2.8.2.3.4. Titreşimli ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

İşyerinde titreşime maruz kalma riskinin bulunmasında mekanik titreşim riskini en aza indirmek için kullanılan iş ekipmanlarının güvenli ve doğru kullanımı konusunda çalışanların yeterli bilgi ve eğitime sahip olmaları sağlanmalıdır. Çalışanlara sağlanacak eğitim aşağıdaki konuları kapsamalıdır (DL n. 187, m. 6):

- Mekanik titreşim riskini ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için alınan önlemler
- Titreşim mazuriyet sınır değerleri ve eylem değerleri
- Mekanik titreşim ölçüm sonuçları ve değerlendirmesi
- İş ekipmanlarının kullanımından kaynaklanabilecek muhtemel yaralanmaların tespit edilmesi ve raporlanması
- Çalışanların sağlık gözetim hakları
- Mekanik titreşime maruz kalmada güvenli çalışma uygulamaları

2.2.8.2.3.5. Kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda, çalışanların kanserojen ve mutajen maddelere maruziyetinden kaynaklanan risklere karşı korunmaları için gerekli önlemler alınmalıdır. Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması amacıyla aşağıdaki konularda bilgilendirme yapılmalı ve eğitim verilmelidir:

- Kanserojen ve mutajen maddelerin sigara kaynaklı ek riskleri dâhil sağlık riskleri
- Maruz kalınmasını önlemek için alınması gereken önlemler
- Hijyen tedbirleri
- İş elbiseleri ve kişisel koruyucu donanımların doğru kullanımı

Eğitimler risk derecesine göre periyodik olarak tekrarlanmalıdır (DL n. 81, m. 239).

2.2.8.2.3.6. Biyolojik maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

İşyerinde biyolojik maddelere maruz kalınması durumunda işveren tarafından riskler belirlenerek gerekli tedbirler alınmalıdır.

Çalışanlara aşağıdaki konularda rehberlik edilmeli, bilgi ve eğitim sağlanmalıdır:

- Biyolojik maddelere maruz kalmanın sağlığa etkileri
- Maruz kalınmasını önlemek için alınması gereken tedbirler
- Hijyen tedbirleri
- İş elbiseleri ve kişisel koruyucu ekipmanın doğru kullanımı
- Dördüncü grup biyolojik maddelerin işlenmesi için prosedürler
- Kazaları önlemek ve sonuçlarını en aza indirmek için alınacak tedbirler

Eğitimler periyodik olarak tekrarlanmalıdır (DL n. 81, m. 278).

2.2.8.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu

İtalya'da çalışanların işle ilgili bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılarak, sağlıklı ve güvenli bir çalışmanın sağlanması amacıyla çalışanlara işle ilgili eğitimler verilmektedir. Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan eğitim saati oranının tespit edilmesine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Eurostat, 2014):

- Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %25'tir. AB ortalaması %21'dir.
- Çalışan sayısı 10-49 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %35'tir. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 50-249 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %30'dur. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 250 ve üzeri olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %21'dir. AB ortalaması ise %20'dir.

İtalya'da iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranları incelendiğinde, AB ortalamasına göre daha yüksek düzeyde iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranına sahip olduğu görülmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamasının değerlendirilmesinde sadece çalışan eğitimi içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranlarının belirlenmesi yeterli değildir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile birlikte çalışanların bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılmasını amaçlayan, dolaylı ve dolaysız olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir yere sahip olan işle ilgili eğitimlerin, işyerlerinde hangi oranlarda verildiğinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda İtalya'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de kapsayan işle ilgili eğitimler konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Cedefop, 2015, s. 63):

- İşveren tarafından sağlanan işle ilgili eğitimlere çalışanların katılım oranı %36'dır. AB ortalaması ise %38'dir.
- İşveren tarafından sağlanan işbaşı eğitimlerine çalışanların katılım oranı %11'dir. AB ortalaması %20'dir.
- Çalışanlarına işle ilgili eğitim sağlayan işletmeler %56 oranındadır. AB ortalaması %66'dır.

Diğer bir araştırma sonucuna göre İtalya’da çalışan başına düşen yıllık eğitim saati 12’dir (Brunello, 2006, s. 33). Çalışanların cinsiyete göre eğitimlere katılımlarının değerlendirildiği başka bir çalışmada, erkeklerin ve kadınların %22,2’sinin eğitimlere katıldığı görülmektedir. Çalışanların yaşa göre eğitimlere katılımları incelendiğinde ise, 25-34 yaş aralığındakilerin %30,5’inin, 35-54 yaş aralığındakilerin %23’ünün ve 55-64 yaş aralığındakilerin %11,8’inin eğitimlere katıldığı görülmektedir (Cedefop, 2011, s. 28). Bu bulgular, İtalya’da çalışanların yaşları ilerledikçe eğitimlere katılımlarının azaldığını ortaya koymaktadır.

2.2.9. Romanya

2.2.9.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler

Romanya’da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler başlığı altında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, yetkili kurumlar, işverenin genel yükümlülükleri ve iş kazası istatistikleri ve stratejiler inceleme konusu yapılacaktır.

2.2.9.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler

Romanya’da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta, birincil, ikincil ve üçüncül olmak üzere üç türde düzenleme bulunmaktadır. Birincil mevzuatta genel prensipler yer almakta olup ana düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (LSSM)’dir. İkincil mevzuatı önleyici tedbirler ve uygulama kuralları oluşturmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yaptırımını için Metodolojik Normlar, AB direktiflerini aktaran hükümet kararları, güvenlik ve ürün standartları ve kamu yönetiminin diğer yasal düzenlemeleri ikincil mevzuat düzenlemeleridir. Üçüncül mevzuatı ise ayrıntılı önleyici tedbirler oluşturmaktadır. Firmaların kendi sağlık ve güvenlik talimatları üçüncül mevzuat düzenlemeleridir.

Romanya’da 1996 yılında yürürlüğe giren “İş Koruma Kanunu”, geçiş döneminde iş gücü piyasası üzerinde meydana gelen önemli değişikliklere uygundur. Ancak iş gücü piyasasındaki sosyo ekonomik değişiklikler, serbest piyasa ekonomisine geçişle birlikte iş sağlığı ve güvenliğinde yeni düzenleme yapılması ihtiyacı doğurmuş ve 2006 yılında 89/391/EEC Sayılı Çerçeve Direktifi de yansıtan 319 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiştir.

Kanun, özel ve kamu ayırt etmeksizin tüm faaliyet kollarını kapsamaktadır. Ancak sivil savunma ve silahlı kuvvetler gibi kamu hizmeti faaliyetleri Kanun'un kapsamı dışındadır. Kanunda ev hizmetlerinde çalışanlar dışında stajyer öğrenciler, çıraklar, göçmen çalışanlar ve evden yapılan çalışmalar kanunun uygulama alanı içinde yer almaktadır (LSSM, m. 3, 4).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu dışında Romanya'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimiyle ilgili yükümlülükler içeren başka düzenlemeler de mevcuttur. Farklı risk etmenleri gözetilerek yapılan diğer düzenlemeleri ise şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Yaptırımını İçin Metodolojik Normlar,
- İşyerinde Asbeste Maruz Kalma ile İlgili Risklerden Çalışanların Korunmasına İlişkin Hükümet Kararı,
- Çalışanların Titreşime Mazurietten Kaynaklanan Risklerle İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereksinimlerine İlişkin Hükümet Kararı,
- Geçici veya Mobil Şantiyeler İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimlerine İlişkin Hükümet Kararı,
- Çalışanların Gürültü Maruziyetinden Kaynaklanan Risklerle İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereksinimlerine İlişkin Hükümet Kararı,
- Ekranlı Ekipman Kullanımında Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimlerine İlişkin Hükümet Kararı,
- Yerüstü ve Yeraltı Maden Çıkarma Endüstrilerinde Çalışanların Güvenlik Ve Sağlık Korumalarının İyileştirilmesi İçin Asgari Gereksinimlerine İlişkin Hükümet Kararı,
- Çalışanların, Özellikle Sırt Yaralanma Riski Olan Yüklerin Elle Taşınmasında Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimlerine İlişkin Hükümet Kararı,
- Kimyasal Ajanlara İlişkin Risklerden Çalışanların Korunmasına İlişkin Hükümet Kararı,
- İşyerinde Kanserojen veya Mutajen Maddelere Maruz Kalma İle İlgili Risklerden Çalışanların Korunmasına İlişkin Hükümet Kararı.

Romanya'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü bakımından kabul edilerek yürürlüğe konulan ILO sözleşmeleri oldukça az sayıdadır. Bu sözleşmeler şu şekilde sıralanabilir:

- Ayrımcılık Sözleşmesi

- Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Sözleşmesi,
- Gemi Adamlarına İlişkin İş Kazalarının Önlenmesi Sözleşmesi,
- İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme.

2.2.9.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar

Romanya'da, iş sağlığı ve güvenliği alanında yetkili makam Çalışma, Aile ve Sosyal Koruma Bakanlığı'dır. Bakanlığın ana sorumlulukları: iş sağlığı ve güvenliği alandaki ulusal politika ve stratejileri hazırlamak, ulusal stratejilerin uygulanması için kanun taslaklarını hazırlamak, mevzuatın uygulanmasını izlemek ve İş Teftiş birimi vasıtasıyla iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile uyumu kontrol etmektir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda diğer yetkili kuruluşlar; Sağlık Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu, Çalışanın Korunması Ulusal Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (Alexandru Darabont), Bükreş Toplum Sağlığı Müdürlüğü, Ulusal Emeklilik ve Diğer Sosyal Sigorta Hakları Kurumu'dur (EU-OSHA, 2015).

2.2.9.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri

Romanya'da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından işverenin yerine getirmesi gereken genel yükümlülükler şu şekilde sıralanabilir (LSSM, m. 6, 7):

- Mesleki riskleri önlemek, kaynağında mücadele etmek,
- Çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumak,
- Kaza faktörleri ve risklerin elimine edilmesi veya azaltılmasını sağlamak,
- İş ekipmanının seçimi, kimyasal madde veya kullanılan preparatların ve montaj işleri de dâhil olmak üzere sağlık ve güvenlik risklerini değerlendirmek,
- Sağlık ve güvenlik için gerekli organizasyon ve araçları sağlamak,
- Değişen koşullara uygun önlem almak,
- Teknolojik gelişmelere adaptasyonu sağlamak,
- Tehlikeli metaryellerin tehlikesiz veya az tehlikeli olanlarla değiştirmek,
- Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı etkisini kapsayan tutarlı, genel bir önleme politikası geliştirmek,
- Toplu koruma önlemlerini, kişisel koruma önlemlerine göre öncelikli olarak kullanmak,

- Görevlendirmelerde, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden yeteneklerini dikkate almak,
- Monoton çalışmanın sağlık üzerindeki etkisini azaltmak için, iş tasarımı, iş ekipmanının seçimi, çalışma yöntemleri ve üretim başta olmak üzere, insana çalışmaları uyarlamak,
- Çalışanlara uygun talimatlar vermek,
- Çalışanlara bilgi ve eğitim sağlamak,
- Çalışanlara danışmak ve çalışanların katılımını sağlamak,
- Çalışanların ve temsilcilerinin eğitimini sağlamak,
- İşyerinde farklı işverenlerle çalışmanın yürütülmesi durumunda İSG faaliyetleri konusunda işbirliği içinde olmak, çalışanlara gerekli bilgilendirmeyi yapmak.

2.2.9.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler

Romanya’da iş kazaları istatistikleri incelendiğinde; Eurostat verilerine göre, 2013 yılında ciddi iş kazası sıklık hızı 61,86 olarak gerçekleşmiştir. AB ortalaması 1.662,91’dir. Ölümlü iş kazası verileri incelendiğinde ise 2013 yılı ölümlü iş kazası sıklık hızı 4,67 olup, AB ortalaması 2,22’dir. Romanya’da ölümlü iş kazası sıklık hızı AB ortalamasının oldukça üzerindedir (Eurostat, 2015).

Romanya’da iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ulusal strateji, topluluk stratejisi hedefleri doğrultusunda hazırlanmıştır. 2014-2020 Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisinde meslek hastalıkları, yeni ve gelişen riskler, işgücünün yaşlanması ve göç gibi demografik değişiklikler, KOBİ’ler ve gelişen istatistiksel araçlar gibi sosyal koruma, yaşlılık ve gelecekteki AB’ye özel konulara odaklanılarak politikalar geliştirilmektedir. Bu kapsamda oluşturulan stratejik hedefler aşağıda yer almaktadır (Popescu, 2015, s. 182-186):

- Çalışma ortamı ve işte refahın sağlanması için taraflarla işbirliklerinin sağlanması
- İşgücünün yaşlanması, yeni riskler, meslek hastalıklarının önlenmesine odaklanmak
- Önleme kültürünü teşvik etmek
- İstatistiksel veri toplama sistemini geliştirmek
- Mikro ve küçük işletmeler tarafından İSG mevzuatına uyumu kolaylaştırmak

2.2.9.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri

Romanya’da işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerini, “genel eğitim yükümlülükleri”, kişilere göre özel eğitim yükümlülükleri” ve “diğer eğitim yükümlülükleri” şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür.

2.2.9.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülükleri

Romanya’da çalışanların tüm yönleriyle sağlık ve güvenliğinin sağlanması için işveren tarafından çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını sağlamak, mesleki riskleri önlemek, çalışanlara bilgi ve eğitim sağlamak ve sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanması için gerekli önlemler alınmalıdır.

İşveren tarafından işyerinin tüm fonksiyonlarında sağlık ve güvenlik risklerini önlemek için çalışan ve çalışan temsilcilerine gerekli bilgi sağlanmalıdır. Çalışanların bilgi ve becerinin gelişmesi ile sağlık ve güvenliğin sağlanması için her çalışanın şu durumlarda eğitim alması sağlanmalıdır (LSSM, m. 20, 21):

- Yeni istihdamda,
- İş değişikliklerinde,
- Yeni iş ekipmanının kullanımında veya ekipman değişiminde,
- Herhangi bir yeni teknoloji kullanımında,
- Özel işlerin yürütümünde.

Romanya’da iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanların eğitimleri “*genel amaçlı tanıtım eğitimleri*”, “*iş eğitimleri*” ve “*periyodik eğitimler*” olmak üzere üç aşamada gerçekleştirilmektedir.

Genel amaçlı tanıtım eğitimleri belirli bir işletmenin faaliyetleri veya işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği risklerine yönelik alınan tedbir ve önleme faaliyetleri konusunda çalışanların bilgilendirilmesi için düzenlenir. Eğitimler bireysel olarak veya yirmi kişiyi aşmayan gruplar halinde yapılır. Genel amaçlı tanıtım eğitimleri şu konuları kapsamaktadır:

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat,
- İşyerinde uygun olmayan sağlık ve güvenlik ortamlarının sonuçları,
- İş kazaları ve meslek hastalıkları riskleri,
- İlk yardım, yangınla mücadele ve tahliye.

Eğitim sonrası değerlendirme yapılacak ve çalışanın gerekli bilgiye hakim olamaması durumunda istihdamı yapılmayacaktır (LSSM metodolojik normları, m. 83-89).

İş eğitimi genel amaçlı tanıtım eğitimlerinden sonra yapılmaktadır. Bu eğitim sağlık ve güvenlik risklerine karşı nleme ve koruma faaliyetlerini sunmayı amaçlamaktadır. İş eğitimi maksimum yirmi kişilik gruplar halinde verilmektedir. İş eğitimi şu konuları kapsamaktadır:

- İşyeri veya yapılan işe zgu meslek hastalıkları ve kaza riskleri,
- Çalışma talimatları,
- İlkyardı, yangın söndürme ve çalışanların tahliyesi için alınan nlemler,
- İşyeri veya yapılan faaliyetler için iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri,
- Kişisel koruyucu donanımların kullanımı.

İş eğitimi sonrası yapılan değerlendirme sonucunda yeterli görülen çalışanlar işle ilgili faaliyete başlayabilecektir (LSSM metodolojik normları, m. 90-94).

Periyodik eğitimler tüm çalışanları kapsamaktadır. Bu eğitimle iş sağlığı ve güvenliği bilgilerinin güncel kalması amaçlanmaktadır. Periyodik eğitimler en az altı ayda bir olmak üzere işyeri ve faaliyetlere göre belirlenmektedir. Eğitimler pratik uygulamalarla takviye edilecek ve eğitim sonrasında katılım belgesi düzenlenecektir. Periyodik eğitimler, aynı zamanda şu durumların ortaya çıkmasında da planlanmalıdır (LSSM metodolojik normları, m. 95-100):

- Çalışanın otuz günden fazla işten ayrı kalması,
- Yeni risklerin ortaya çıkması,
- İş kazası sonrası çalışmaya devam edilmesi,
- Özel işlerin yürütülmesi,
- İş ekipmanlarında değişiklik olması,
- Mevcut teknolojilerin ya da prosedürlerin değiştirilmesi,
- Yeni teknoloji ya da prosedürlerin kullanılması.

Kurum içinde veya dışında verilecek eğitimler çalışma saatleri içinde yapılmalıdır. Eğitimler için işveren tarafından gerekli ekipman sağlanmalı ve eğitimler gösteri, vaka çalışması, film, slayt projeksiyonları, bilgisayar destekli olarak gerekli araç ve yöntemle eğitim teknikleri kullanılmalıdır.

Eğitim sonrası değerlendirme yapılarak, çalışanların imzalarının olacağı eğitim katılım belgesi düzenlenmelidir (LSSM metodolojik normları, m. 78, 79, 81).

2.2.9.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan yükümlülüklere göre, farklı bir işverenin çalışanın çalıştırılması durumunda asıl işveren işyeri riskleri konusunda bilgilendirilmeli ve çalışanlara işyerindeki sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili gerekli talimatlar verilmelidir (LSSM, m. 20).

Çalışanların sağlık ve güvenlikleri için atanan çalışan temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından risk değerlendirmeleri ve alınan koruyucu önlemler dâhil gerekli bilgilendirme yapılmalıdır (LSSM, m. 17).

İlkyardım, yangın söndürme ve çalışanların tahliyesinde görev almak üzere atanan çalışanlar yapacakları görevle ilgili eğitim almalıdır (LSSM, m. 10).

2.2.9.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri

Romanya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında genel nitelikli eğitim yükümlülükleri ile birlikte farklı risk etmenleri gözetilerek çıkartılan kanun ve hükümet kararları bağlamında eğitim yükümlülüklerini içeren bazı önemli düzenlemeler ayrı başlıklar halinde aşağıda ele alınmaktadır:

2.2.9.2.3.1. Asbestle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Çalışanların asbest tozuna maruziyetlerinden kaynaklanan risklere karşı korunmaları için asbest tozlarıyla çalışmaya başlamadan önce asbest tozlarının sağlık için potansiyel riskleri, maruziyet limit değerleri, hijyen önlemleri, maruziyeti en aza indirecek özel koruyucu önlemler konularında çalışanlara ve çalışan temsilcilerine gerekli bilgi verilmelidir (Hotărâre de Guvern [HG] no. 1875, m. 38).

İşveren tarafından asbest tozlarına maruz kalan çalışanlara uygun eğitim sağlanmalıdır. Eğitim belirli periyotlarda tekrarlanmalıdır. Eğitim içeriği çalışanlar tarafından kolay anlaşılır olmalı ve aşağıdaki konuları kapsamalıdır (HG no. 1875, m. 32):

- Asbestin özellikleri ve sigarayla sinerjik etkisi dâhil sağlığa etkileri
- Asbest içeren ürünlerin veya maddelerin tipleri
- Asbest maruziyetine yol açan operasyonlar ve maruziyeti en aza indirmek için alınan önlemlerin önemi
- Güvenli çalışma uygulamaları, kontrol ve koruyucu ekipmanlar

- Solunum ekipmanlarının seçimi, uygun kullanımı
- Acil durum prosedürleri
- Arındırma prosedürleri
- Atık yok etme
- Tıbbi gözetim gerekleri

2.2.9.2.3.2. *Biyolojik ajanlarla çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri*

Biyolojik ajanlarla çalışmalarda çalışanlara ve çalışan temsilcilerine gerekli bilgilendirme ve talimatlar yoluyla yeterli ve uygun bir eğitim verilerek önleyici tedbirler alınmalıdır.

Çalışanlara ve çalışan temsilcilerine biyolojik ajanların sağlık için potansiyel riskleri, maruziyeti önlemek için alınması gerekli önlemler, hijyen gerekleri, koruyucu ekipman ve giysilerin kullanımı, kaza durumunda ve kazaların önlenmesinde izlenecek yolla ilgili eğitim verilmelidir.

Eğitimler biyolojik ajanlara temastan önce çalışma başlangıcında verilmelidir. Yeni veya değişen risklerin olması durumunda ve gerekli olduğunda periyodik olarak tekrarlanmalıdır.

Biyolojik ajanlarla ilgili ciddi bir kaza veya olay durumunda veya Grup 4 biyolojik ajanlarla çalışmalarda işveren tarafından çalışanlara uygun talimatlar sağlanmalıdır. Talep edilmesi durumunda risk değerlendirme sonuçları, biyolojik ajanlara maruziyeti gerektiren faaliyetler, alınan koruyucu ve önleyici tedbirler ve acil durum planları konularında çalışanlara bilgi verilmelidir (HG no. 1092, m. 18-21).

2.2.9.2.3.3. *Gürültülü ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri*

İşyerinde çalışanların maruziyet etkin değerleri üzerinde gürültüye maruz kalmaları durumunda gürültü seviyesini en aza indirmek için gerekli tedbirler alınmalıdır. Gürültüye maruziyetten kaynaklı ortaya çıkan risklere karşı çalışanlara ve çalışan temsilcilerine gerekli bilgilendirme ve eğitim verilmelidir. Çalışanlara verilecek eğitim ve bilgilendirme aşağıdaki konuları kapsamalıdır (HG no. 493, m. 28):

- Gürültüden kaynaklanan riskler
- Gürültü kaynaklı oluşan risklerin azaltılması veya ortadan kaldırılması için gerekli önlemler
- Maruziyet limit ve etkin değerleri

- Gürültü ölçüm ve değerlendirme sonuçları, öneminin açıklaması ve potansiyel riskler
- Kulak koruyucuların doğru kullanımı
- Duyma rahatsızlıklarının nasıl tespit edileceği ve raporlanması
- Çalışanların sağlık gözetim hakları ve bu gözetimin amacı
- Gürültüye maruziyeti en aza indirmek için güvenli çalışma uygulamaları.

2.2.9.2.3.4. Kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için işveren tarafından maddelerin kullanımlarının azaltılması veya yerine tehlikeli olmayan veya daha az tehlikeli olan maddeler kullanılarak gerekli önlemler alınmalıdır. Kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmalarda işveren tarafından çalışanlara ve çalışan temsilcilerine uygun talimat ve bilgilendirmelerle eğitim verilmesi sağlanmalıdır. Çalışanlara verilecek eğitim aşağıdaki konuları içermelidir;

- Tütün tüketimine bağlı ilave riskler dahil sağlık için potansiyel riskleri
- Maruziyeti önlemek için alınan önlemler
- Hijyen gerekleri
- Kişisel koruyucu donanımların kullanımı ve giyilmesi
- Kaza durumunda veya kazaları önlemede kurtarma personeli dahil çalışanlar tarafından atılacak adımlar

Eğitimler yeni ve değişen risklere göre yenilenmeli ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanmalıdır. Kanserojen ve mutajen madde içeren kaplar uygun şekilde etiketlenmeli ve çalışanlara tehlike ve uyarı işaretleri ve etiketleme konusunda gerekli bilgi verilmelidir (HG no. 1093, m. 21-23).

2.2.9.2.3.5. Kimyasal maddelerle çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Kimyasal maddelerin etkilerinden çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için işveren tarafından risklerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için tedbirler alınmalıdır. İşyerindeki kimyasallarla ilgili;

- Kimyasalların tehlikeli özellikleri
- Kimyasalların sağlık ve güvenlik riskleri

- Malzeme güvenlik bilgi formları gibi tedarikçiden sağlanan bilgiler
- Maruziyetin seviyesi, tipi ve süresi
- Ulusal mesleki maruziyet limit değerleri veya biyolojik limit değerleri
- Alınan veya alınması gerekli önleyici tedbirlerin etkileri

konularında çalışanlara gerekli bilgi ve eğitim verilmelidir. Alınan önlemler ve uygulanan faaliyetler konusunda çalışanlara sağlanan eğitim ve bilgilendirmeler, çalışanların kendilerini ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için verilmelidir.

Çalışanlara ve çalışan temsilcilerine verilen eğitimler mevcut riskin durumuna göre sözlü veya yazılı talimat şeklinde olabilir. Eğitimler değişen çalışma ortamına göre yenilenmelidir (HG no. 1218, m. 30-32).

2.2.9.2.3.6. Titreşimli ortamlarda çalışmalarda işverenin eğitim yükümlülükleri

Çalışanların titreşimli ortamlarda bulunmaları durumunda işveren tarafından titreşime maruziyetin seviyesi belirlenerek maruziyetin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır. Mekanik titreşime maruz kalan çalışanlara ve çalışan temsilcilerine risk değerlendirme sonuçları ile ilgili bilgi verilerek uygun eğitim sağlanmalıdır. Çalışanlar ekipmanların doğru kullanımı ve mekanik titreşim riskini en aza indirmek için uygun talimatlarla bilgilendirilmeli ve eğitim verilmelidir. Mekanik titreşime maruz kalan çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi aşağıdaki konuları kapsamalıdır (HG no. 1876, m. 17):

- Mekanik titreşim risklerini ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için alınan önlemler
- Maruziyet sınır ve etkin değerleri
- Mekanik titreşim ölçüm sonuçları ve değerlendirme sonuçları
- Çalışma ekipmanının kullanımından kaynaklanabilecek potansiyel yaralanmalar
- Etkilenmenin nasıl tespit edileceği ve raporlanması
- Çalışanların sağlık gözetim hakları
- Mekanik titreşimi en aza indirmek için güvenli çalışma uygulamaları.

2.2.9.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu

Romanya'da çalışanların işle ilgili bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılarak, sağlıklı ve güvenli bir çalışmanın sağlanması amacıyla çalışanlara işle ilgili eğitimler verilmektedir. Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan eğitim saati oranının tespit edilmesine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Eurostat, 2014):

- Çalışanlara sağlanan işle ilgili eğitimlerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %53'tür. AB ortalaması %21'dir.
- Çalışan sayısı 10-49 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %43'tür. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 50-249 kişi arasında olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %37'dir. AB ortalaması ise %22'dir.
- Çalışan sayısı 250 ve üzeri olan işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan sürenin oranı %54'tür. AB ortalaması ise %20'dir.

Romanya'da iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranları incelendiğinde, AB ortalamasına göre oldukça yüksek düzeyde iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranına sahip olduğu görülmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamasının değerlendirilmesinde sadece çalışan eğitimi içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranlarının belirlenmesi yeterli değildir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile birlikte çalışanların bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılmasını amaçlayan, dolaylı ve dolaysız olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir yere sahip olan işle ilgili eğitimlerin, işyerlerinde hangi oranlarda verildiğinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda Romanya'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de kapsayan işle ilgili eğitimler konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Cedefop, 2015, s. 107):

- İşveren tarafından sağlanan işle ilgili eğitimlere çalışanların katılım oranı %18'dir. AB ortalaması ise %38'dir.
- İşveren tarafından sağlanan işbaşı eğitimlerine çalışanların katılım oranı %10'dur. AB ortalaması %20'dir.
- Çalışanlarına işle ilgili eğitim sağlayan işletmeler %24 oranındadır. AB ortalaması %66'dır.

Diğer bir araştırma sonucuna göre Romanya'da çalışan başına düşen yıllık eğitim saati 6'dır (Brunello, 2006, s. 33). Çalışanların cinsiyete göre eğitimlere katılımlarının

değerlendirildiği başka bir çalışmada, erkeklerin 6,9'unun, kadınların ise %7,9'unun eğitimlere katıldığı görülmektedir. Çalışanların yaşa göre eğitimlere katılımları incelendiğinde ise, 25-34 yaş aralığındakilerin %14'ünün, 35-54 yaş aralığındakilerin %6,8'inin ve 55-64 yaş aralığındakilerin %2,5'inin eğitimlere katıldığı görülmektedir (Cedefop, 2011, s. 28). Bu bulgular, Romanya'da çalışanların yaşları ilerledikçe eğitimlere katımlarının oldukça azaldığını ortaya koymaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE'DE İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE AB ÜLKELERİ İLE KARŞILAŞTIRMASI

3.1. Türkiye'de İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yükümlülüğü

3.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel bilgiler başlığı altında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, yetkili kurumlar, işverenin genel yükümlülükleri ve iş kazası istatistikleri ve stratejiler inceleme konusu yapılacaktır.

3.1.1.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler

Çalışmanın birinci bölümünde değinildiği üzere, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 Sayılı İSGK ile kanun kapsamında çıkarılan yönetmelikler oluşturmaktadır.

İSGK, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemeyi amaçlamaktadır.

İSGK, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine uygulanmaktadır. Kanun kapsamında kamu ve özel sektör çalışanları, çıraklar, stajyerler, işverenler ve işveren vekilleri yer almaktadır. Ancak fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri, Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri Kanun kapsamı dışında bulunmaktadır (İSGK, m.2).

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından ILO'nun birçok sözleşmesi kabul edilerek yürürlüğe konulmuştur. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü bakımından Türkiye'nin kabul ettiği sözleşmeler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Ayrımcılık Sözleşmesi,
- İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Sözleşmesi,
- Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Sözleşmesi,

- Gemiadamlarına İlişkin İş Kazalarının Önlenmesi Sözleşmesi,
- İstihdama Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi,
- İnsan Kaynaklarında Mesleki Eğitimin Yeri Sözleşmesi,
- Liman İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi,
- İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Sözleşmesi,
- İnşaatlarda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi,
- Maden İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi,
- İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşme

3.1.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurum ÇSGB’dir. İş sağlığı ve güvenliği sisteminde yer alan ve Bakanlık bünyesinde bulunan dört ana kurum bulunmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği denetimi dışında kalan çok çeşitli ve kapsamlı görevlerinin bulunduğu bir kurumdur. Kurumun görevleri aşağıda yer almaktadır (ÇSGBTGHK, m. 12):

- İş sağlığı ve güvenliği konularında mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak,
- Ulusal politikalar belirlemek, bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak,
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,
- Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak, sonuçlarını izlemek,
- Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek,
- Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak,
- Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,
- Meslekî eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve

meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak,

- İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek,
- İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak,
- İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile çalışanlara eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek.

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM) Bakanlık bünyesinde yer alan diğer önemli kurumlardan bir tanesidir. Kurumun, iş kazaları, meslek hastalıkları, çalışma ortamı ve işe bağlı tehlikelerin olumsuz etkilerinin önlenmesi konusunda faaliyette bulunmak, işyerlerine yönelik ortam ölçüm, analiz, test ve risk değerlendirmesi çalışmalarını yapmak, çalışma alanıyla ilgili eğitim düzenlemek, mevzuat, standart ve normların hazırlanması ve geliştirilmesi amacıyla araştırma yaparak öneriler geliştirmek, sektörel düzeyde projeler geliştirmek ve rehberler hazırlamak, toplum düzeyinde güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması için çalışmalarda bulunmak ve faaliyet alanları ile ilgili istatistikî verileri toplamak ve düzenlemek gibi görevleri bulunmaktadır.

İş Teftiş Kurulu, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının mevzuata uyumunu denetler.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), çalışma hayatıyla ilgili eğitimler yanında iş sağlığı ve güvenliği için profesyoneller ve diğer

ilgili hedef gruplar için eğitim faaliyetlerini yürütür, seminer düzenler ve faaliyet alanıyla ilgili yayınlar yapar. Çalışma ve sosyal güvenlik konularında araştırma ve incelemeler yapar (ÇASGEM, 2010, s. 1).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ise meslek hastalıkları ve iş kazaları durumunda gerekli incelemeyi yapar, tazminat sağlar, mesleki istatistik verilerini toplar ve çalışma yaşamı ile ilgili verileri analiz eder.

3.1.1.3. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri

İSGK'da işverenlerin genel yükümlülükleri 4. maddede yer almakta olup, aşağıda belirtilmektedir:

- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak,
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak,
- Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak,
- Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak,
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak.

3.1.1.4. İş kazası istatistikleri ve stratejiler

Türkiye'de iş kazaları istatistikleri incelendiğinde SGK 2015 yılı iş kazası istatistiklerine göre, 2015 yılında ciddi iş kazası sıklık hızı 645,95 olarak gerçekleşmiştir. Ölümlü iş kazası verileri incelendiğinde ise 2015 yılı ölümlü iş kazası sıklık hızı 8,45'tir (SGK, 2015).

Türkiye'de 2012 yılından sonra iş kazaları istatistiklerinin hazırlanmasında AB İşyeri Kazaları İstatistikleri (ESAW) metodolojisi kullanılmaya başlanmıştır. ESAW metodolojisine göre iş kazası sonrası işe başlama kazadan sonraki 5. günde meydana gelmiş ise bu iş kazası istatistiklere yansıtılmaktadır. 2012 yılı ve öncesi yıllarda ise iş

kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler verilirken ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmaktaydı (SGK, 2015).

Türkiye’de iş kazalarının azaltılması, meslek hastalıklarının önlenmesi, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanması ve ulusal bir sağlık ve güvenlik kültürü oluşturulması amacıyla stratejik hedefler belirlenmekte ve ulusal politikalar yayımlanmaktadır. Bu kapsamda 2006-2008 dönemi I. Politika Belgesi ve ardından 2009-2013 dönemi II. Politika Belgesi hazırlanarak iş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal hedefler belirlenerek eylem planları oluşturulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği alanında hazırlanan en son Politika Belgesi ise 2014-2018 dönemi III. Politika Belgesi ve Eylem Planı’dır. 2014-2018 dönemi III. Politika Belgesi ve Eylem Planı, AB 2014-2020 dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği Strateji Dokümanı, Kalkınma Bakanlığı 2014-2018 dönemi Onuncu Kalkınma Planı ile ÇSGB 2014-2018 dönemi Stratejik Planı’na paralel olarak hazırlanmıştır. Politika Belgesinde yer alan hedefler aşağıda yer almaktadır (ÇSGB, 2014, s. 17-19):

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

3.1.2. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülükleri

Türkiye’de işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerini, “genel eğitim yükümlülükleri”, kişilere göre özel eğitim yükümlülükleri” ve “diğer eğitim yükümlülükleri” şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür.

3.1.2.1. İşverenin genel eğitim yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin genel esaslar 6331 sayılı İSGK 17. maddesinde yer almaktadır. Kanunda işverenin, tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasını sağlaması gerektiği belirtilerek özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde eğitimlerin verilmesi gereği hükme bağlanmıştır.

Çalışanlara verilecek olan eğitimler, değişen veya ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenmeli ve gerektiğinde düzenli aralıklarla tekrarlanmalıdır (İSGK, m. 17/1). İş kazası yaşanması veya meslek hastalığı görülmesi durumunda, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilmelidir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmelidir (İSGK, m. 17/4).

Kanunda ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışacaklar için ilave yükümlülükler getirilmektedir. Bu kapsamda mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmayacaktır (İSGK, m. 17/3). Ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar da; yapacakları işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın işe başlatılmayacaktır (İSGK, m. 17/5).

Tüm çalışanların sağlık ve güvenlik riskleri bakımından eğitime tabi tutulmasına ilave olarak çalışan temsilcileri özel olarak eğitilmelidir. İşyerinde geçici iş ilişkisi ile bir çalışma yürütülmesi durumunda ise geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlamalıdır (İSGK, m. 17/2,6).

Çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir (İSGK, m. 17/7).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin planlanması, eğitim konuları, eğitim süreleri, eğitim periyotları, eğitim verebilecek kişiler gibi konularda uygulama usul ve esaslar

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te (ÇİSGEUEHY) düzenlenmektedir. İlgili yönetmelik 6331 sayılı İSGK kapsamında bulunan işyerlerini, bu işyerlerinde çalışanlara eğitim verecek kişi, kurum ve kuruluşları kapsamaktadır.

Yönetmeliğe göre işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili programların hazırlanmasını, uygulanmasını, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini, çalışanların bu programlara katılmasını, program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesini sağlamalıdır (ÇİSGEUEHY, m. 5).

3.1.2.1.1. Eğitim yükümlülüğünde işyeri organizasyonu

İşyerlerinde eğitim faaliyetini de kapsayan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere çeşitli birim veya birimler görev almaktadır. İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri (İSGB), işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir (İSGK, m. 3/i). İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda İSGB karar (İSGK, m. 8/6). İSGB, en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulur. Bu birimde işveren, diğer sağlık personeli de görevlendirebilir. Gerekli nitelikleri haiz olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmetin yerine getirilmesini işveren de üstlenebilir (İSGK, m. 6/1).

Ortak sağlık güvenlik birimleri (OSGB), kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi ifade etmektedir (İSGK, m. 3/m). İşveren, işyerinde gerekli niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını, OSGB'lerden hizmet alarak da yerine getirebilir (İSGK, 6/1).

İşyerlerinde kurulan iş sağlığı ve güvenliği birimi veya hizmet alınan ortak sağlık güvenlik birimlerinin çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusunda yükümlülükleri bulunmaktadır. İSGB ve OSGB'ler çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmeleri konusunda planlama yaparak, işverenin onayına sunulmasından sorumludur. Çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair kayıtlar ilgili birimlerin arşivinde tutulur (Demircioğlu ve Kaplan, 2013, s. 13).

İSGB veya OSGB'ler dışında, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere oluşturulan kurul, işyerlerindeki diğer bir organizasyondur(İSGK, m. 22/1). İş sağlığı ve güvenliği kurullarının, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak görevleri bulunmaktadır (Demircioğlu ve Kaplan, 2013, s. 11). İş güvenliği kurullarının eğitim görevleri yanında, işverenin iş güvenliği kurullarına yönelik de eğitim yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu kapsamda işveren tarafından kurul üyeleri ve yedeklerine kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler ve risk değerlendirmesi konularında asgari eğitim verilmesi sağlanır. Alt işveren bulunan işyerlerinde ise, ortak kurul oluşumunda eğitimden her iki işveren birlikte sorumludur (İSGKHY, m.7, 8; Centel, 2013, s. 16, 18).

İSGB veya OSGB'de görev alan iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerine de çalışanların eğitimleri konusunda yükümlülükler getirilmiştir. İş güvenliği uzmanlarının rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, ilgili birimlerle işbirliği gibi görevlerinin yanında eğitim, bilgilendirme ve kayıt görevleri de bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunulması ve uygulamalarının yapılarak kontrol edilmesi eğitim konusunda iş güvenliği uzmanlarına getirilen yükümlülüklerdir (İGUGYSEHY, m. 9).

İşyeri hekimlerinin de rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, ilgili birimlerle işbirliği görevleri yanında eğitim, bilgilendirme ve kayıt görevleri de bulunmaktadır. Çalışanlara gerekli hijyen eğitimi vermek, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek, işyerinde ilkyardım ve acil müdahale personelinin eğitimlerini sağlamak, yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim vermek, eğitimin

sürekliğini sağlamak işyeri hekiminin eğitim konusundaki görevleri arasında bulunmaktadır. Diğer sağlık personeli de çalışanların sağlık eğitiminde görev alır (İHDSPGYSEHY, m. 9).

3.1.2.1.2. Eğitimlerin planlanması ve uygulanması

İşveren tarafından çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili programların hazırlanması ve uygulanması sağlanmalıdır. Eğitim programlarının hazırlanmasında mevzuat gerekleri, işyeri riskleri, çalışan nitelikleri, eğitim periyodu ve süreleri gibi faktörler göz önüne alınmalıdır. Ayrıca çalışanların ve temsilcilerin de hazırlanacak programlarda görüşleri alınmalıdır. Hazırlanacak yıllık eğitim programlarında verilecek eğitimlerin konusu, hangi tarihlerde düzenleneceği, eğitimin süresi, eğitime kimlerin katılacağı, eğitimin hedefi ve amacı hususlarına yer verilir (Özdemir, 2014, s. 291).

Mevzuatta herhangi bir değişim olması veya çalışma şartlarına bağlı olarak yeni risklerin ortaya çıkması durumunda ise eğitim programı revize edilerek, çalışanlara uygun eğitimlerin verilmesi sağlanır.

Eğitimlerde esas amaç çalışarlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamak ve aktarılan bilgilerin çalışanlar tarafından öneminin kavranması olduğu için eğitimler çalışanların kolaylıkla anlayabileceği nitelikte teorik ve uygulamalı olmalıdır (ÇİSGEUEHY, m. 10, 12). Yargıtay tarafından verilen bir kararda da iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin çalışanlara verilmesiyle değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabileceğini belirtmektedir⁴.

İşveren, eğitimler için uygun araç, gereç ve yer temin edilmesini sağlamalı ve eğitimler uygun termal konfor şartları ve yeterli aydınlatma imkânı olan yerlerde verilmelidir. Eğitim sonunda eğitimin etkinliğinin değerlendirilmesi için ölçme ve değerlendirme yapılır. İhtiyaç olması durumunda ise eğitim programında veya eğitimcilerde değişiklik yapılır. İşveren, çalışanların özlük dosyalarında saklanmak üzere eğitim belgelerinin düzenlenmesini sağlamakla yükümlüdür. Eğitim belgesinde çalışanın adı, soyadı, görev unvanı, eğitimin konusu, süresi, eğitimi verenin adı, soyadı, görev unvanı, imzası ve eğitimin tarihi yer alır (ÇİSGEUEHY, m. 14, 15; Ekmekçi, 2005, s. 53-58). Eğitimin belgelenmesi işveren bakımından ispat açısından da son

⁴ Y. 10. H.D. 29.09.2009 T., 2009/7530 E., 2009/14792 K.; Y. 10. H.D. 29.09.2009 T., 2009/7532 E., 2009/14793 K.

derece önemli olup, herhangi bir iş kazasında işverenin savunma yapması yeterli olmayacak, kendisinden eğitim belgesi, video, resim vb. yollarla eğitimin verildiğini delillendirmesi beklenecektir (Özdemir, 2014, s. 294).

3.1.2.1.3. Eğitim verme yetkisi bulunan kişi ve kuruluşlar

ÇİSGEUEHY'nin 13. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yetkisi bulunan kişi ve kuruluşlar bakımından bazı sınırlamalar getirilmektedir.

2004 yılında yürürlüğe giren yönetmelikte eğitimi verebilecek kişi ve kuruluşlar, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, işyeri hekimi, eğitim hizmeti veren veya vermeye yetkili kurum, kuruluş ya da firmalar, eğitim amaçlı merkezler, işçi ve işveren kuruluşlarınca kurulan eğitim vakıfları, işveren ve işçi kuruluşları veya bunlar tarafından birlikte oluşturulan ortak eğitim merkez ve birimleri ile iş sağlığı ve güvenliği konularında İş Müfettişi olarak görev yapmış kişiler olarak belirlenirken (Ekmekçi, 2005, s. 59), 15.05.2013 tarihinde yürürlüğe giren yeni yönetmelikte eğitim verme yetkisi bulunan kişi ve kuruluşlarda yeni mevzuat yapılanmasına uygun olarak bazı değişiklikler yapılmıştır.

Yeni yönetmeliğe göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini verebilecek kişi ve kuruluşlar; işyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleridir (Özdemir, 2014, s. 290).

Eğitimlerin verilmesinde, eğitimcilerin belirlenen eğitim konularına göre uzmanlık alanları dikkate alınır (ÇİSGEUEHY, m. 13).

3.1.2.1.4. Eğitim konuları

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim konuları çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konulardan seçilir. ÇİSGEUEHY'nin ekinde çalışanlara verilecek asgari eğitim konuları; genel konular, sağlık konuları ve teknik konular olmak üzere ayrılmaktadır. Buna göre;

Genel konular

- Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler,
- Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,

- İşyeri temizliği ve düzeni,
- İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar

Sağlık konuları

- Meslek hastalıklarının sebepleri,
- Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,
- Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri,
- İlk yardım

Teknik konular

- Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri,
- Elle kaldırma ve taşıma,
- Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma,
- İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,
- Ekranlı araçlarla çalışma,
- Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,
- İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması,
- Güvenlik ve sağlık işaretleri,
- Kişisel koruyucu donanım kullanımı,
- İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü,
- Tahliye ve kurtarma

olarak belirlenmiştir (ÇİSGEUEHY, m. Ek-1).

Asgari eğitim konuları dışında iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili eğitim verilir. Genel, sağlık ve teknik eğitim konuları dışında çalışma şekli, çalışma ortamı riskleri gözetilerek belirlenen konularda eğitimin verilmesi sağlanır (ÇİSGEUEHY, m. 6).

İşyerlerinde etkin bir güvenlik kültürü oluşturulması ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin amacına uygun gerçekleşmesi için çalışanlara verilecek olan eğitim konuları tespit edilirken, yasal yükümlülükler yanında işyerinin faaliyet alanına ve işle ilgili riskler ve alınacak önlemlere göre eğitimlerin çalışanlara aktarılması önem arz etmektedir. Bu nedenle işyerinin hangi iş kolunda olduğuna bağlı olarak, işkolunun

taşıdığı olası risklere karşı alınacak önlemler hakkında bilgi veren detay eğitim konuları programa ayrıca dâhil edilmelidir (Kılıkış ve Demir, 2012, 39).

3.1.2.1.5. Eğitim süreleri ve periyotları

Çalışanlara verilecek eğitimler, eğitimlerin daha etkin kılınması ve eğitimlerin amacına ulaşabilmesi için belirli aralıklarla tekrarlanması gerekir. Bu amaçla ÇİSGEUEHY’de farklı tehlike gruplarındaki işyerleri için minimum eğitim süresi ve tekrarlama periyodu belirlenmiştir. Buna göre;

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa,
- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa,
- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa

eğitimler tekrarlanmalıdır. Eğitimlerin tekrarlanmasında değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak periyotlar belirlenir (ÇİSGEUEHY, m. 6).

Eğitim süreleri ise işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenen periyotlarda;

- Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat,
- Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat,
- Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat

olarak her çalışan için düzenlenir (ÇİSGEUEHY, m. 11).

Çalışanların işe girişlerinde ve belirlenen aralıklarda verilen eğitimler dışında herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir. Aynı şekilde iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce eğitim verilmesi gerekmektedir (ÇİSGEUEHY, m. 6).

Çalışanlara verilen eğitim sürelerinin bütün olarak değerlendirilmesi esas olmakla birlikte dört saat ve katları şeklinde işyerindeki vardiya ve benzeri iş programları da dikkate alınarak farklı zaman dilimlerinde de değerlendirilebilir (ÇİSGEUEHY, m. 11).

3.1.2.1.6. İş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüğüne ilişkin yaptırımlar

İSGK’ya göre, işverenin belirtilen yükümlere uymaması halinde idari para cezaları uygulanır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere aykırılık halleri ve uygulanacak idari para cezaları 6331 sayılı Kanunu’nun *İdari para cezaları ve uygulanması* başlıklı 26. maddesinde düzenlenmektedir.

Kanun'un 26. maddesi ğ fıkrası gereğince *çalışanların eğitimi* başlığı altında yer alan 17 nci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için çalışan başına ayrı ayrı beşyüz Türk Lirası idari para cezası öngörülmüştür⁵.

Kanun'a göre idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir (İSGK, m. 26/2). İdari para cezalarında itiraz mercii ise sulh ceza hakimliğidir. Yaptırım kararının tebliğ veya tefhim tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde sulh ceza hakimliğine başvurulması gerekmektedir. Aksi takdirde süresi içinde yapılmayan başvuru ile idari yaptırım kararı kesinleşmiş olur. Mücbir bir sebeple başvurunun yapılamaması durumunda ise, sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren en geç yedi gün içinde itirazda bulunulabilir (KK m. 27; Aydın ve Ezer, 2014, s. 28).

Kanun ve yönetmeliklerle düzenlenmiş iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunu yerine getirmeyen işverenin, idari ve hukuki sorumluluğunun yanında cezai sorumluluğu da bulunmaktadır (Güven ve Aydın, 2013, s. 171). Nitekim Yargıtay kusur belirlenmesi süreçlerinde çalışanlara eğitim verilip verilmemesi noktasının incelenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Yüksek Mahkemeye göre⁶; maden işyerinde taban işçisi olarak çalışan kazalının, çalışma esnasında lağım için delik açılırken taş parçasının isabet etmesi sonucu yaralanması olayında, kavlak kontrolünün nasıl yapılacağı ve sınırları konusunda çalışanlara yeterince eğitim verilip verilmediği hususunun yeterli irdelemeyi içermediğini belirtmektedir (Özdemir, 2014, s. 301).

3.1.2.2. Kişilere göre işverenin özel eğitim yükümlülükleri

3.1.2.2.1. Özel politika gerektiren çalışanlar

İşyerinde çocuk, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar özel politika gerektiren çalışan kapsamındadır (Özdemir, 2014, s. 292) ve niteliklerine uygun çalışma sağlanmalıdır.

⁵ 6645 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki idari para cezalarında değişiklik yapılmış ve Kanun 17 inci madesinin bir ila yedinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir çalışan için bin Türk Lirası öngörülen idari para cezası, her bir aykırılık için çalışan başına ayrı ayrı beş yüz Türk Lirası olarak düzenlenmiştir. 5326 Sayılı Kabahatler Kanunu 15inci maddesi ikinci fıkrasında da aynı kabahatin birden fazla işlenmesi halinde her bir kabahatle ilgili olarak ayrı ayrı idari para cezası verileceği hükmedilmektedir.

⁶ Y. 10. H.D. 18.03.2013 T., 2012/9266 E., 2013/5083 K.

Özellikle çalışma hayatının en başında ve istismara açık olması nedeniyle çocuk ve genç çalışanlar özel politika gerektiren çalışanların başında gelmektedir. Bu bakımdan çocuk ve genç çalışanların sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerini belirlemek ve düzenlemek gereklidir. Bu amaçla çalışma hayatında çocuk ve genç çalışanların istismarlarını önleyecek, özel koruma politikaları geliştirilmiştir.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te (ÇGİÇUEHY) çocuk ve genç işçi tanımına yer verilmektedir. Bu kapsamda genç işçi, 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi, çocuk işçi ise, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi ifade etmektedir.

İşveren eğitim yükümlülüğü kapsamında çocuk ve genç çalışanlara, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir. Çalışma esnasında veya çalışma koşullarında değişiklik olması durumunda ise gerekli eğitimlerin verilmesini sağlar.

Çocuk ve genç çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin sağlanmasında işverenlerin yanında Bakanlık ilgili birimlerine de yükümlülükler getirilmektedir. Bu bağlamda Bakanlık, çalışan çocuk ve gençlere yönelik olarak çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, yasal hakları ve benzeri konularda eğitim seminerleri düzenler ve çalışan çocuk ve gençlerin bu programlara katılımının sağlanması için gerekli tedbirleri alır (ÇGİÇUEHY, m. 13, 14).

Çocuk ve genç çalışanlar ile birlikte yaşlı, engelli, gebe ve emziren çalışanlar da nitelikleri sebebiyle özel olarak korunması gereken çalışanlar arasındadır. Bu kişilere verilecek eğitimlerde yaş, dil vb. özellikler dikkate alınarak gerekli eğitimlerin verilmesi sağlanmalıdır (Özdemir, 2014, s. 292).

3.1.2.2.2. Özel görevi bulunan çalışanlar

Çalışan temsilcileri, destek elemanları ve acil durum ekipleri işyerlerinde özel görevi bulunan çalışanlar kapsamında yer almaktadır. 6331 Sayılı İSGK'da çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan; destek elemanı, asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel

olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişi olarak tanımlanmaktadır (İSGK, m. 3).

Acil durum ekipleri ise önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş kişilerden oluşan ekiptir. Acil durum konularıyla ilgili özel olarak görevlendirilenler, yürütecekleri faaliyetler ile ilgili özel olarak eğitilir. Acil durum ekiplerinin personeli; yangından korunma, yangının söndürülmesi, can ve mal kurtarma, ilk yardım faaliyetleri, itfaiye ile işbirliği ve organizasyon sağlanması konularında, mahalli itfaiye ve sivil savunma teşkilatlarından yararlanılarak eğitilir ve yapılan tatbikatlar ile bilgi ve becerileri artırılır. Ekip personeli, yangın söndürme alet ve malzemelerinin nasıl kullanılacağı ve en kısa zamanda itfaiyeye nasıl ulaşılacağı konularında tatbikî eğitimden geçirilir (BYKHY, m. 129). Eğitimlerin işyerinde iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından verilmesi halinde, bu durum işveren ile eğitim verenlerce imzalanarak belgelendirilir (İADHY, m. 15). İlk yardım eğitimleri ise bu konuda yetkilendirilmiş merkezlerden alınır (İY, m. 16).

Bu gruplar işyerindeki görevleri bakımından diğer çalışanlardan ayrılmakta ve farklı sorumlulukları bulunmaktadır. İşyerindeki acil durumlar, ilkyardım, yangınla mücadele gibi özel nitelikleri ve faaliyet gereksinimleri olan konularda işin niteliğine göre eğitim alınması gerekmektedir. Bu nedenle işyerlerinde özel görevi bulunan çalışanların görevlendirilecekleri konularla ilgili özel olarak eğitilmeleri önem arz etmektedir.

3.1.2.2.3. Geçici iş ilişkisi ile çalışanlar

İş Kanunu 7. maddesine göre *geçici iş ilişkisi*, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilen bir iş ilişkisidir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur.

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işin gereği ve özel istihdam bürosu ile yapılan sözleşmeye uygun olarak geçici olarak çalıştırdığı kişiye talimat verme yetkisine sahiptir. Geçici çalışan kişiye işyerinde sağlanan çalışma koşulları, aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz (İK, m.7).

İşverenin geçici iş ilişkisi kurulan çalışana karşı eğitim yükümlülüğüne, İSGK, İK, GBSİİSGHY ile ÇİSĞEUEHY olmak üzere birçok düzenlemede yer verildiği

görülmektedir. İSGK'ya göre, geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlamalıdır (İSGK m. 17/6). İK'da ise, İSGK 17. maddesi altıncı fıkrasına atıfta bulunularak, geçici iş ilişkisi kurulan işverene ilgili madde hükmünde öngörülen eğitimleri vermesi ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri alması yükümlülüğü getirilmiştir. Geçici iş ilişkisi ile çalışan kişiler de iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmakla yükümlüdür (İK, m. 7).

Geçici iş ilişkisi kurulmasında, geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, ilgili yasal hak ve sorumluluklar ile ilkyardım, olağandışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında asıl işverene bilgilendirme yapmalıdır. Ayrıca bu konular hakkında geçici iş ilişkisi kurulan çalışanlara gerekli eğitimin verilmesi sağlanmalıdır (ÇİSGEUEHY, m. 5/2). Geçici süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edilecek çalışanlara sağlanacak eğitimlerde çalışanın bilgi ve tecrübeleri dikkate alınmalı ve yapacakları işin niteliğine uygun eğitim verilmelidir (GBSİİSGHY m. 7).

3.1.2.2.4. Alt işveren çalışanları

İşyerlerinde alt işverene iş verilmesi çalışma yaşamının gereksinimlerinden biridir. İş Kanunu'na göre asıl işveren-alt işveren ilişkisi “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye denilmektedir” (İK, m. 2).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre ise alt işveren; “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye” (SSGSSK, m. 12) denilmektedir.

Çalışanların eğitimi konusunda 6331 sayılı İSGK ile birlikte işverenlere, alt işveren çalışanlarını kapsayacak şekilde yükümlülük getirilmektedir. Asıl işveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına

dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz (İSGK, m. 17/5).

Asıl işveren, yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belgenin olup olmadığını denetlemeden alt işveren çalışanını işe başlatması durumunda meydana gelecek olan iş kazası veya meslek hastalığından alt işverenle birlikte sorumlu olacaktır (Aydınlı, 2013, s. 39).

3.1.2.3. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer eğitim yükümlülükleri

Türkiye iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında genel nitelikli eğitim yükümlülükleri ile birlikte, yapılan çalışmanın niteliğine veya çalışma ortamına bağlı olarak karşılaşılabilecek farklı risk etmenleri gözetilerek çıkartılan yönetmelikler bağlamında, eğitim yükümlülüklerini içeren bazı önemli düzenlemeler ayrı başlıklar halinde aşağıda ele alınmaktadır:

3.1.2.3.1. Çalışmanın niteliği bakımından işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülükleri

3.1.2.3.1.1. Balıkçı gemilerinde yapılan çalışmalar

Balıkçı gemilerinde yapılan çalışmalarda, “Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (BGYÇSGÖHY)” hükümleri uygulanmaktadır. İlgili yönetmelik, 6331 sayılı İSGK kapsamına giren balıkçı gemilerinde yapılan işleri kapsamakta ve balıkçı gemilerinde yapılan işlerde çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için alınması gereken önlemleri belirlemeyi amaçlamaktadır.

Yönetmelikte çalışanların eğitimi 10. maddede düzenlenmektedir. Bu kapsamda çalışanlara, gemilerde sağlık ve güvenlik, özellikle kazaların önlenmesi konusunda uygun eğitim verilmeli ve bu eğitimde verilen bilgiler ve hazırlanan talimatlar tereddüte yol açmayacak şekilde net, kolay ve anlaşılır olmalıdır.

Verilen eğitimler özellikle yangınla mücadele, can kurtarma ekipmanının kullanılması, balık avlama ve çekme ekipmanının kullanılması ve el işaretleri dâhil çeşitli işaretlerin kullanılması hususlarını kapsar. Gemideki çalışmalarda, değişiklik yapılması halinde, çalışanlara verilecek eğitim güncellenir (BGYÇSGÖHY, m. 10).

Bütün çalışanlara acil durumlarda yapılması gereken işlerle ilgili uygulamalı eğitim ve talimat verilir.

Yönetmelikte ayrıca çalışanlara verilecek eğitim dışında gemiyi sevk ve idare edecek kişilerin özel eğitimine de yer verilmektedir. Gemiye sevk ve idare eden kişiler, gemilerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve herhangi bir kaza olduğunda yapılması gereken işler, öngörülebilir yüklenme koşullarında ve avlanma işlemleri sırasında, geminin, dengede ve güvenli bir durumda bulunmasının sağlanması ve radyo navigasyonu ve iletişimi ile ilgili yöntem ve kurallar konusunda eğitime tabi tutulmalıdır (BGYÇSGÖHY, m. 11).

3.1.2.3.1.2. Yapı alanlarında yapılan çalışmalar

Yapı alanlarında yapılan çalışmalar, Türkiye’de en çok iş kazalarının ve iş kazaları sonucu ölümlerin yaşandığı çalışmalardır. Özellikle yapı alanlarında göçmen ve çocuk çalışan çalıştırma, eğitimsiz iş gücü, sigortasız ve kuralsız çalışma ortamı, ergonomik olmayan ve iş güvenliğine uygun tasarlanmayan teknolojiler, denetim eksiklikleri (Güranlı, 2011, s. 133) her yıl binlerce çalışanın iş kazaları sonucu ölmesine neden olmaktadır. Bu nedenle yapı işlerinde alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri büyük önem arz etmektedir.

Yapı işlerinde çalışanların karşılaştıkları en büyük tehlikelerden biri yüksekte yapılan çalışmaya bağlı olarak düşme tehlikesidir. İnşaat sektöründeki ana kaza tipleri üzerine yapılan araştırmada, inşaat sektöründe gerek ölümle, gerekse de yaralanmayla sonuçlanan kazalarda insan düşmeleri (yüksekten düşmeler) birinci sırada yer almaktadır (Müngen, 2011, s. 34). Bu nedenle işverenlere getirilen eğitim yükümlülüklerinden biri, çalışanlara yüksekte çalışmayla ilgili tehlike ve riskler konusunda bilgilendirme yapılarak gerekli eğitim verilmesidir.

İşverenlerin diğer eğitim yükümlülükleri ise; yapı alanlarında kullanılan tesis, makine ve ekipmanın eğitim almış kişilerce kullanılması gereğidir. Bu nedenle çalışan personel kullanacağı makine ve ekipmanla ilgili gerekli eğitimi almalıdır.

Kullanılan iş ekipmanları ile ilgili diğer bir husus, iş ekipmanı operatörünün görüş alanının kısıtlı olması durumunda, operatöre rehberlik edecek, konuyla ilgili eğitim almış bir işaretçinin görevlendirilmesi gerektiği için, görevlendirilecek işaretçinin de görevi ile ilgili gerekli eğitimi alması gerekmektedir (YİİSGY, m. 52).

3.1.2.3.1.3. Maden işyerlerinde yapılan çalışmalar

Maden sektörü dünya genelinde en ağır ve en tehlikeli iş kollarından biri olup, iş kazaları ve meslek hastalıklarının en fazla görüldüğü sektörler arasında yer almaktadır. Madenden ayrılan ya da emekli olan çalışanların toz maruziyetleri kesilmiş olsa bile yıllar sonra bu kişiler meslek hastalığına yakalanabilmekte veya mevcut mesleki hastalıkları artabilmektedir (Gülduran, Ergül ve Erkin, 2013, s. 384).

Maden işleri Türkiye’de de iş kazası ve meslek hastalıklarının yoğun bir şekilde görüldüğü sektörler arasında yer almaktadır. Bu nedenle çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla, sondajla maden çıkarılan işlerin yapıldığı işyerleri ile yeraltı ve yerüstü maden işlerinin yapıldığı işyerlerinde işverenlere çeşitli yükümlülükler getirilmektedir.

Maden işyerlerinde, çalışanlara sağlık ve güvenliklerini sağlayabilmeleri için yeterli bilgi, talimat ve eğitim verilir ve bu eğitimler belirli periyotlarla tekrarlanır. Özel riski bulunan tüm işler ise yalnızca bu işlerle ilgili özel eğitim alan ehil kişiler tarafından yapılabileceği için bu kişiler özel olarak eğitilir. Çalışanlar, zararlı ortam havasına maruz kalabilecekleri yerlerde bulunan solunum ve canlandırma ekipmanı gibi kişisel koruyucuların kullanımını konusunda ise yeteri düzeyde eğitime tabi tutulur.

Maden işleri işin niteliği bakımından çok tehlikeli işler kapsamında yer alması ve herhangi bir kaza veya tehlike durumunda ağır sonuçlar çıkma olasılığı yüksek bir sektör olması nedeniyle acil durumlarda yapılacak faaliyetler önem arz etmektedir. Bu nedenle çalışanlar herhangi bir acil durumda nasıl davranmaları gerektiği konusunda ve hayatta kalma teknikleri ile ilgili eğitilirler. Arama, kurtarma ve tahliye konusunda yeterli sayıda destek elemanı görevlendirilmesi gerektiği için bu kişilerin konu ile ilgili gerekli eğitimi alması sağlanır. Bu eğitimler; yapılan işin niteliğine uygun olarak ve gerekli teorik ve pratik eğitimleri içerecek şekilde verilir, belgelendirilir ve bu eğitimler her altı ayda bir yenilenir. İşyerinde yapılacak güvenlik tatbikatları ile acil durum ekipmanının kullanılması veya işletilmesi dâhil acil durumlarda özel görevi bulunan çalışanların eğitim ve becerileri kontrol edilir.

Yeraltı maden işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde, havasında % 2’den çok metan tespit edilen ocaklarda veya ocak kısımlarında, çalışanların kurtarılması ve grizunun temizlenmesi gerekmektedir. İşverenin eğitim yükümlülüğü kapsamında bu yerlerde temizlik çalışmalarında bulunacak kişilerin konu ile ilgili özel eğitim alması zorunluluğu bulunmaktadır (MİİSGY, Ek 1, 2, 3).

İşverenin tüm bu eğitim yükümlülüklerine karşın, sektördeki işletmelerin daha çok KOBİ ve maden sektöründe istihdam edilen işgücünün çoğunlukla ilkokul ve ortaokul mezunu olması, çalışanlara uygulanması gereken yetiştirme, geliştirme ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışan nitelikleri dikkate alınarak düzenlenmesi gereğinin önemi göstermektedir (Karakaş, 2014, s. 7).

3.1.2.3.1.4. Asbestle yapılan çalışmalar

Asbest, ısıya, sürtünme ve alkali ortama karşı dayanıklı, yüksek gerilme direncine sahip, lifsel, fleksibl ve ticari önemi olan bir silikat mineralidir. Endüstride “amyant” olarak da bilinen asbestin geniş bir kullanım alanı bulunmaktadır. Asbest konusunda bugüne kadar yapılmış çok sayıda inceleme ve araştırma sonuçlarına bakıldığı zaman asbest minerallerin sağlık üzerinde ciddi olumsuz etkileri ortaya çıkmıştır (Şenyiğit, Dalgıç ve Kavak, 2004, s. 48-49).

Asbestin sağlık üzerindeki olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması, çalışanların asbest söküm, yıkım, tamir, bakım, uzaklaştırma çalışmalarında asbest tozuna maruziyetlerinin önlenmesi ve bu maruziyetten doğacak sağlık risklerinden korunması amacıyla sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması gerekmektedir. Bu amaçla işverenlere çeşitli yükümlülükler getirilmiştir. Çalışanlara verilecek asbest eğitimleri işverenlere getirilen önemli yükümlülükler arasında yer almaktadır.

Asbestle yapılan çalışmalar kapsamında verilecek olan eğitimlerin programı, usul ve esasları Bakanlıkça kurulan komisyon tarafından belirlenir ve tebliğ olarak yayımlanır. Eğitimler, asbest söküm çalışanlarına tebliğde belirlenen programa uygun olarak, asbest söküm uzmanları tarafından verilir (AÇSGÖHY, m. 19).

İşveren gözetiminde asbest söküm uzmanınca, asbest söküm çalışanına, işyerinde diğer çalışanlara ve çalışan temsilcilerine aşağıdaki konularda yeterli bilgi verilmesi sağlanır (AÇSGÖHY, m. 15):

- Asbest ve/veya asbestli malzemeden yayılan tozun neden olabileceği sağlık riskleri,
- Yönetmelikte belirtilen sınır değerler ve ortam havasında sürekli yapılması gereken ölçümler,
- Sigara içilmemesi de dahil uyulması gereken hijyen kuralları,
- Kişisel koruyucu donanımların kullanımı ve alınacak önlemler,
- Asbest maruziyetini en aza indirmek için tasarlanmış özel önlemler.

3.1.2.3.1.5. Ekranlı araçlarla yapılan çalışmalar

Ekranlı araç, uygulanan görüntüleme işleminden bağımsız olarak, alfanumerik veya grafik görüntüler için bir görüntüleme ekranı olup, veri giriş cihazları, yazılımlar, ekranlı araç kullanımına yönelik aksesuarlar ve diğer iş ekipmanları ile donatılabilirler. Ekranlı araçlarla çalışmanın yoğunluğuna ve süresine bağlı olarak, ekranlı araçlarla çalışanlar kötü çalışma pozisyonlarından kaynaklanan semptomlar veya gözle ilgili semptomlar yaşayabilirler (İSGGM, 2011b, s. 281).

Ekranlı araçlarla çalışmaların yapıldığı tüm işlerde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması amacıyla işverenlere çeşitli yükümlülükler getirilmektedir. İşverenlere getirilen bu yükümlülüklerin esasları Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'te (EAÇSGÖHY) düzenlenmektedir.

İşverenlerin eğitim yükümlülüğü kapsamında, çalışanlara ve çalışan temsilcilerine çalışma yerlerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili bütün konularda bilgi verilmelidir. Ekranlı araçlarla çalışanlara, işe başlamadan önce ve çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olduğunda gerekli eğitim verilerek, işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenen periyotlarda ve risk değerlendirmesi sonuçlarının gerektirdiği durumlarda tekrarlanır.

Ekranlı araçlarla çalışmalarda çalışanlara verilecek eğitimler aşağıdaki eğitim konularını içerir (EAÇSGÖHY, m. 6):

- Ekranlı araçlarla çalışmalarda riskler ve korunma yolları,
- Doğru oturuş,
- Gözlerin korunması,
- Gözleri en az yoran yazı karakterleri ve renkler,
- Çalışma sırasında gözleri kısa sürelerle dinlendirme alışkanlığı,
- Gözlerin, kas ve iskelet sisteminin dinlendirilmesi,
- Ara dinlenmeleri ve egzersizler.

3.1.2.3.1.6. Elle taşıma işleriyle yapılan çalışmalar

İnsanların bir yükü kaldırırken, indirirken, tutarken, çekerken, iterken veya taşıırken kuvvet kullanmasını gerektiren aktiviteler elle yapılan işler sınıfındadır. Bu aktiviteler iş ile ilgili rahatsızlıkların ana nedenleri arasında gösterilmekte ve özellikle kaldırma aktivitesi bel ve sırt ağrıları için başlıca etken olarak belirtilmektedir (Usanmaz ve Gündoğdu, 2013, s. 42). 2010 yılı Avrupa Çalışma Koşulları

Araştırması'na göre; çalışanların %33'ü, çalıştıkları sürenin en az dörtte birinde ağır nesnelere veya cisimler taşımak zorunda kalmaktadır (Gedikli, 2011, s. 42).

Elle taşıma işlerinden kaynaklanabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden, özellikle sırt ve bel incinmelerinden, çalışanların korunmasını sağlamak için işverenlere çeşitli yükümlülükler getirilmektedir. 6331 sayılı İSGK kapsamına giren işyerlerinde işverenlere getirilen yükümlülükler, Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği'nde (ETİY) düzenlenmektedir.

Yönetmelikte işverenlere getirilen eğitim yükümlülükleri kapsamında çalışanlara elle taşıma işlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik alınan tedbirler, taşınan yük ile ilgili genel bilgiler ve mümkünse yükün ağırlığı ile eksantrik yüklerin en ağır tarafının ağırlık merkezi, yüklerin doğru olarak nasıl taşınacağı ve yanlış taşınması halinde ortaya çıkabilecek riskler konusunda eğitim verilmelidir (ETİY, m. 8).

3.1.2.3.1.7. Kimyasal maddelerle yapılan çalışmalar

Günümüz endüstrisinde kimyasal maddeler yoğun bir şekilde kullanılmakta ve işyerlerinde çalışanlar kimyasalların toksik etkisine, sıvı, toz veya gaz şekline maruz kalabilmektedirler. Kimyasal maddelere maruz kalma sonucunda çeşitli meslek hastalıkları meydana geldiği gibi, toksik kimyasallara maruziyet gerek sinir sistemini etkileyerek ve gerekse akciğer oksijen kapasitesini azaltarak refleks ve dikkat kaybı ile iş kazalarına yol açabilir (Yavuz ve Erdoğan, 2001, s. 36). Bu nedenle kimyasal maddelerle yapılan çalışmalarda, kullanılan veya herhangi bir şekilde işlem gören kimyasal maddelerin etkilerinden kaynaklanan mevcut veya ortaya çıkması muhtemel risklerden çalışanların sağlığını korumak ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için işverenlere çeşitli yükümlülükler getirilmektedir.

Kullanılan kimyasal maddenin türü, biçimi ve olası etkileri konusunda bilgi edinilmesi, bu maddelerin gerek tıbbi etkileri ve gerekse iş akışında kullanılışı sırasında koruyucu malzeme kullanımı gibi konuların yönetiminde çok önemlidir (Yavuz ve Erdoğan, 2001, s. 33).

İşverenin eğitim yükümlülüğü kapsamında çalışanlara ve çalışan temsilcilerine; risk değerlendirmesi sonucunda elde edilen bilgiler, işyerinde bulunan veya ortaya çıkabilecek tehlikeli kimyasal maddelerle ilgili bu maddelerin tanınması, sağlık ve güvenlik riskleri, meslek hastalıkları, mesleki maruziyet sınır değerleri ve diğer yasal düzenlemeler hakkında bilgiler, çalışanların kendilerini ve diğer çalışanları tehlikeye

atmamaları için gerekli önlemler ve yapılması gerekenler, tehlikeli kimyasal maddeler için tedarikçiden sağlanan Türkçe malzeme güvenlik bilgi formları hakkındaki bilgiler, tehlikeli kimyasal madde bulunan bölümler, kaplar, boru tesisatı ve benzeri tesisatla ilgili mevzuata uygun olarak etiketleme/kilitleme ile ilgili bilgileri içeren eğitimler verilmelidir.

Çalışanlara verilecek eğitim sözlü talimat ve yazılı bilgilerle desteklenen eğitim şeklinde verilir ve bilgiler değişen şartlara göre güncellenir (KMÇSGÖHY, m. 9).

3.1.2.3.1.8. *Biyolojik etkenlerle yapılan çalışmalar*

Çalışanların işyerindeki biyolojik etkenlerle çalışmalarından kaynaklanabilecek risklere karşı korunmaları için sağlık ve güvenlik önlemleri alınması gerekmektedir. Alınacak sağlık ve güvenlik tedbirleri arasında çalışanlara verilecek eğitim önemli bir yere sahiptir.

Biyolojik etkenlerle yapılacak çalışmalarda işveren, işyerinde çalışanların ve çalışan temsilcilerinin uygun ve yeterli eğitim almalarını sağlamalıdır. Çalışanlar olası sağlık riskleri, maruziyeti önlemek için alınacak önlemler, hijyen gerekleri, koruyucu donanım ve giysilerin kullanımı ve giyilmesi ve herhangi bir olay anında ve olayların önlenmesinde çalışanlarca yapılması gereken adımlar konusunda bilgi sahibi olmalıdır.

Çalışan eğitimleri, biyolojik etkenlerle teması içeren çalışmalara başlanmadan önce verilir, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır (BEMRÖHY, m. 11).

3.1.2.3.1.9. *İş ekipmanlarıyla yapılan çalışmalar*

İş ekipmanlarıyla yapılan çalışmalar işyerlerinde kazaların en çok görüldüğü kazalar arasında yer almaktadır. Bu nedenle sağlık ve güvenlik yönünden uyulması gerekli kuralların belirlenip çalışanların bilgilendirilmesi çok önemlidir.

İş ekipmanları, ekipmanların kullanım koşulları, öngörülen anormal durumlar ve iş ekipmanından kaynaklanabilecek tehlikelere ilişkin çalışanlara yeterli bilgi verilmelidir. İşveren tarafından iş ekipmanını kullanmakla görevli çalışanların, bunların kullanımından kaynaklanabilecek riskler ve bunlardan kaçınma yollarına ilişkin eğitim almaları sağlanır. Ayrıca iş ekipmanının tamiri, tadili, kontrol ve bakımı konularında çalışanlara işverenlerce yeterli özel eğitim verilir (İEKSGŞY, m. 10, 11).

3.1.2.3.1.10. Kanserojen veya mutajen maddelerle yapılan çalışmalar

Çalışanların, kanserojen ve mutajen maddelere maruz kalma riski bulunan işlerin yapıldığı işyerlerinde sağlık ve güvenliklerinin korunması için maruziyetin önlenmesi veya asgari düzeye indirilmesi gerekmektedir. Çalışanların yaptıkları işteki kanserojen ve mutajen maddeler konusunda bilgilendirilmeleri ve eğitime tabi tutulmaları meslek hastalıklarının önlenmesi adına büyük önem arz etmektedir.

Çalışanlar ve çalışan temsilcileri;

- İşyerinde kullanılan kanserojen veya mutajen maddelerin riskleri ve etkileri,
- Tütün kullanımının getirebileceği ek riskler de dâhil sağlığı etkileyebilecek riskler,
- Maruziyeti önlemek için alınan ve alınacak önlemler,
- Hijyen kuralları,
- Kişisel koruyucu donanımların kullanılması,
- Kazaların önlenmesi ve kaza halinde kurtarma çalışmaları da dâhil yapılması gereken işler,
- Kanserojen veya mutajen madde içeren tesis ve kapların üzerinde bulunması gereken anlaşılır ve okunaklı etiketler ile açıkça görülebilir uyarı ve tehlike işaretleri

konularında yeterli ve uygun bir bilgilendirme yapılarak eğitim verilmelidir. Yeni bir risk ortaya çıktığında veya mevcut risklerde değişiklik olduğunda eğitimin yenilenmesi ve gerektiği durumlarda belirli aralıklarla tekrarlanması gerekmektedir (KMMÇSGÖHY, m. 13).

3.1.2.3.2. Çalışma ortamı bakımından işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülükleri

3.1.2.3.2.1. Tozlu ortamlarda yapılan çalışmalar

Havada asılı duran ve hava akımı ile hareket edebilen katı parçacıklara toz denilmektedir. Mineral tozlarının insan sağlığı üzerindeki etkileri temel olarak tozların tane boyutlarına ve mineralojik yapılarına bağlıdır. Tozların özellikle pnömokonyozlar ve asbestozisler başta olmak üzere, solunum, sindirim veya cilt yoluyla vücuda girerek, vücudun çeşitli organlarında çeşitli hastalıklara yol açtıkları birçok araştırmacı tarafından vurgulanmıştır (Kavak, Dalgıç ve Şenyiğit, 2004, s. 69-70).

Tozlu ortamlarda yapılan çalışmalarda, tozdan kaynaklı ortaya çıkabilecek risklerin önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden tozla mücadele etmek ve bu işlerde çalışanların tozun etkilerinden korunmalarını sağlamak amacıyla işverenlere çeşitli yükümlülükler getirilmektedir.

İşverenin eğitim yükümlülüğü kapsamında aşağıdaki konularda çalışanlara ve çalışan temsilcilerine eğitim verilmelidir (TMY, m. 15):

- Risk değerlendirmesi sonucunda elde edilen bilgiler,
- İşyerinde bulunan tozun çeşidinin tanınması, tozdan kaynaklanan sağlık ve güvenlik riskleri, meslek hastalıkları, mesleki maruziyet sınır değerleri ve diğer yasal düzenlemeler hakkında bilgiler,
- Çalışanların kendilerini ve diğer çalışanları tehlikelerden koruması için yapılması gerekenler ve alınacak önlemler,
- Kişisel koruyucu donanımların doğru kullanımı ve bakımı.

3.1.2.3.2.2. Gürültülü ortamlarda yapılan çalışmalar

Gürültü; insanların işitme sağlığını ve duyu organını olumsuz yönde etkileyen, fizyolojik ve psikolojik dengelerini bozan, iş performanslarını azaltan, çevrenin hoşluğunu ve sakinliğini azaltarak veya bozarak niteliğini değiştiren, gelişigüzel bir özelliğe sahip istenmeyen seslerden oluşan önemli bir çevre kirleticisi olarak tanımlanabilir (Camkurt, 2007, s. 94).

Gürültülü ortamlarda yapılan çalışmalarda, çalışanların gürültüye maruz kalmaları sonucu oluşabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden, özellikle işitme ile ilgili risklerden korunmaları için önlemler alınması gerekmektedir. Gürültü konusunda alınacak tedbirler öncelik sırasına göre teknik, idari ve kişisel koruyucu donanımlar olarak gruplandırılabilir. Bir işyerinde bu üç gruptaki kontrol tedbirlerinin bir arada kullanılması daha etkili ve gereklidir (Alpman, 2011, s. 49).

İşveren, işyerinde en düşük maruziyet eylem değerlerine (80 dB(A)) eşit veya bu değerlerin üzerindeki gürültüye maruz kalan çalışanların veya temsilcilerinin aşağıdaki konularda eğitim almalarını sağlar (ÇGİRKY, m. 11):

- Gürültüden kaynaklanabilecek riskler,
- Gürültüden kaynaklanabilecek riskleri önlemek veya en aza indirmek amacıyla alınan tedbirler ve bu tedbirlerin uygulanacağı şartlar,
- Maruziyet sınır değerleri ve maruziyet eylem değerleri,

- Gürültüden kaynaklanabilecek risklerin değerlendirilmesi ve gürültü ölçümünün sonuçları ile bunların önemi,
- Kulak koruyucularının doğru kullanılması,
- İşyerinde gürültüye bağlı işitme kaybı belirtisinin tespit ve bildirimının nasıl ve neden yapılacağı,
- Çalışanların hangi şartlarda sağlık gözetimine tabi tutulacağı ve sağlık gözetiminin amacı,
- Gürültü maruziyetini en aza indirecek güvenli çalışma uygulamaları.

3.1.2.3.2.3. Patlayıcı ortamlarda yapılan çalışmalar

Yanıcı maddelerin gaz, buhar, sis ve tozlarının atmosferik şartlar altında hava ile oluşturduğu ve herhangi bir tutuşturucu kaynakla temasında tümüyle yanabilen karışıma *patlayıcı ortam* denilmektedir. Patlayıcı ortam oluşma olasılığı bulunan iş yerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için özel önlemlerin alınması ve özel teçhizat ve koruyucu sistemlerin kullanılması gerekmektedir (Başarır İnce, 2013, s. 85).

İşveren, patlayıcı ortam oluşabilen yerlerde çalışanlara, patlamadan korunma konusunda yeterli ve uygun eğitimi sağlar. Bu eğitim patlama tehlikesinin nasıl meydana çıkacağı ve işyerinin hangi bölümlerinde mevcut olduğunu içermelidir (ÇPOTKHY, Ek-2).

3.1.2.3.2.4. Titreşimli ortamlarda yapılan çalışmalar

Endüstrilerde, özellikle yüksek güçle çalışan makinalarda meydana gelen yoğun titreşimler, makinaları çalıştıran operatörleri doğrudan etkiler. Titreşime maruz kalmanın doğal bir sonucu olarak; çalışma konforu bozulur, işgücündeki verimlilik azalır, çalışanların fizyolojik fonksiyonları olumsuz anlamda etkilenir. Yoğun olarak titreşime maruz kalınması durumunda, titreşime bağlı meslek hastalıkları ortaya çıkar (Camkurt, 2007, s. 103).

Çalışanların mekanik titreşime maruz kalmaları sonucu oluşabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden korunmalarını sağlamak için işverenlere, eğitimi de içeren çeşitli yükümlülükler getirilmektedir.

İşveren, işyerinde mekanik titreşime maruz kalan çalışanlara ve çalışan temsilcilerine aşağıdaki konularda eğitim verilmesini sağlamalıdır (ÇTİRKDY, m. 10):

- Risk değerlendirmesi sonuçları

- Mekanik titreşimden kaynaklanabilecek riskleri önlemek veya en aza indirmek amacıyla alınan önlemler,
- Maruziyet sınır değerleri ve maruziyet eylem değerleri,
- Mekanik titreşimden kaynaklanabilecek risklerin değerlendirilmesi ve ölçüm sonuçları ile kullanılan iş ekipmanlarından kaynaklanabilecek yaralanmalar,
- Mekanik titreşime bağlı yaralanma belirtilerinin niçin ve nasıl tespit edileceği ve bildirileceği,
- İlgili mevzuata göre, çalışanların hangi şartlarda sağlık gözetimine tabi tutulacağı,
- Mekanik titreşime maruziyeti en aza indirecek güvenli çalışma uygulamaları.

3.1.3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumu

Türkiye’de çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarının düzenlendiği yönetmelikte, eğitim süre ve periyotları, eğitim konuları, eğitim verebilecek kişi ve kuruluşlar, eğitim verilecek mekânın nitelikleri gibi çeşitli konularda düzenlenmelere yer verilmektedir. Getirilen düzenlemeler eğitimlerin uygulanmasında belirli bir standardın oluşturulması yönünde yapılan düzenlemeler olmakla birlikte uygulamada çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, ÇİSGEUEHY’ye göre işyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından, işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından, eğitimcilerin uzmanlık alanları dikkate alınarak belirlenmesi kaydıyla verilmektedir (ÇİSGEUEHY, m. 13). Ancak uygulama değerlendirildiğinde, iş güvenliği uzmanı olan ancak yeterli mesleki tecrübeye sahip olmayan uzmanların eğitim verdikleri görülmektedir.

Örneğin C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi; C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara verilmektedir. İş güvenliği uzmanlık eğitim programının süresi, teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olmayacak şekilde ve teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilmektedir (İGUGYSEHY, m.

25). Bu durumda ilgili bölümlerden yeni mezun olmuş ve öğrenim hayatı boyunca hiçbir iş sağlığı ve güvenliği dersi almamış, hiçbir işyeri deneyimine sahip olmayan kişiler, uzaktan eğitim süresi dâhil sadece 220 saatlik eğitim sonunda yapılacak sınavla uzman olabilmektedir.

Aynı şekilde C sınıfı uzmanlık belgesine sahip olan kişiler; 1500 gün prim gününe sahipse B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belge sınavına, 3000 gün prim gününe sahip olanlar A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belge sınavına, B sınıfı uzmanlık belgesine sahip olan kişiler ise 1800 gün prim gününe sahipse A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belge sınavına girmeye hak kazanmaktadır (İGUGYSEHY, Geçici madde 2). Bu şekilde yeni uzman olan veya uzmanlık tecrübesi olup mesleki tecrübelerinin olmadığı farklı uzmanlık alanlarına sahip kişiler eğitim verebilmektedir. Bu da eğitimlerin amacına uygun olarak çalışanlara tam anlamıyla aktarılmasını engellemektedir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde İSG profesyonellerinin algı ve beklentilerine yönelik yapılan bir araştırma sonucunda da mesleki tecrübedeki artışın eğitimlere katkısında artan bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmaktadır (Tülü, 2014, s. 26).

Çalışan eğitimlerinde, eğitimcilerin mesleki tecrübesi ve niteliği kadar verilen eğitimlerin çalışanlara hangi düzeyde aktarıldığı da önemlidir. Uygulamada iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından verilen eğitimlerin yine kendileri tarafından değerlendirildiği görülmektedir. Bu durum eğitim sonrası tarafsız bir değerlendirme yapılmasını ve eğitimlerin istenilen düzeyde verilip verilmediğinin tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. Nitekim metal sektöründe iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin fayda-maliyet açısından incelendiği bir çalışmada katılımcılar, çalışanların aldıkları iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin iş kazası farkındalığını arttırmasına %34, meslek hastalığı farkındalığını arttırmasına %40 ve risk değerlendirmesi farkındalığını arttırmasına ise %48 oranında evet cevabı vermiştir. Bu durum eğitimlerde aktarılan bilgilerin çalışanlarca kavranmasının yeterli düzeyde sağlanamadığını ve eğitimlerin etkin olmadığını göstermektedir (Karaboğa, 2014, s. 38).

Eğitimlerin çalışanlar tarafından istenilen düzeyde kavranmasında, eğitimlerin verilme yöntemleri ve mekânın niteliği de önemli bir yere sahiptir. Çalışanların sağlık ve güvenlik eğitimlerine yönelik uygulanan farklı metodların, eğitimlerin etkinliğine olan etkilerinin incelendiği bir çalışmada; teorik anlatım, film ve video gösterimi tabanlı eğitim düşük etkili metod, programlı öğretim teknikleri, bilgisayar tabanlı öğretim ve geri bildirim alındığı eğitimler orta etkili metod ve davranışsal modelleme,

similasyon ve uygulamalı eğitimler yüksek etkili metod olarak sınıflandırılmıştır. Farklı metod uygulamaları sonrasında yapılan değerlendirmede tüm eğitim metodlarında, çalışanlarda anlamlı bir davranışsal performans gelişimi görüldüğü ancak eğitimlerin etki seviyesi arttıkça çalışanların bilgi seviyesinin daha arttığı ve kazaların, yaralanmaların ve hastalıkların azalmasında diğer metodlara oranla daha etkili olduğu tespit edilmiştir (Burke vd., 2006, s. 315-316).

Uygulamada videolarla zenginleştirilmiş veya uygulama esaslı eğitimler olduğu kadar bazı eğitimlerin, çalışanlara sözlü anlatım olmadan sadece eğitim notu dağıtılması, herhangi bir görsel olmadan sözlü anlatım yapılması veya uygulama olmadan sadece teorik anlatımla bazı eğitimlerin verildiği görülmektedir. Eğitim verilen mekânın niteliği değerlendirildiğinde ise; eğitimlerin çok fazla çalışanın aynı anda katıldığı konferans şeklinde verilebileceği veya özellikle inşaat sektörü gibi sektörlerde verilen eğitimlerin uygun olmayan mekân ve termal şartlarda verilebileceği görülmektedir. Çok fazla katılımcının yer aldığı eğitimlerde, katılımcılara hâkim olabilmek veya eğitimin herkes tarafından amacına uygun olarak anlaşılabilmesi mümkün değildir. Nitekim ÇİSGEUEHY’de eğitim verilecek mekânın niteliklerine yer verilmekte olup; eğitimlerin uygulamaların da yapılmasına imkân verecek uygun ve yeterli bir mekânda yapılması, eğitim mekânlarında uygun termal konfor şartları ve yeterli aydınlatma sağlanması ve eğitimde kullanılacak araç ve gereçlerin, günün teknolojisine uygun olmasının sağlanmasının gerektiği belirtilmektedir.

Çalışanların işle ilgili bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılarak, sağlıklı ve güvenli bir çalışmanın sağlanmasında çalışanlara verilen iş eğitimleri büyük öneme sahiptir. Bu eğitimler dolaylı ve dolaysız olarak iş yerinde sağlık ve güvenliğin sağlanmasında büyük rol oynamaktadır. Zira İSGK’da çalışanların eğitimi konusunda işverenlere getirilen yükümlülükler arasında mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmayacağı belirtilmektedir (İSGK, m. 17/3). Ancak iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de kapsayan iş eğitimleri konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, Türkiye’de çalışanlara eğitim sağlayan işletmelerin oranının %34, çalışanların işle ilgili eğitimlere katılım oranının ise %15,6 olduğu tespit edilmiştir (TÜİK, 2010). Bu eğitimler içinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin oranı ise, mesleki yeterlilik eğitim modüllerine göre %20-50 arasında değişmektedir. Çalışanların cinsiyete göre eğitimlere katılımlarının değerlendirildiği başka bir çalışmada, erkeklerin

17,7'sinin, kadınların ise %10,5'inin eğitimlere katıldığı görülmektedir. Çalışanların yaşa göre eğitimlere katılımları incelendiğinde ise, 25-34 yaş aralığındakilerin %21,1'inin, 35-54 yaş aralığındakilerin %12'sinin ve 55-64 yaş aralığındakilerin %4,4'ünün eğitimlere katıldığı görülmektedir (Cedefop, 2011, s. 28).

Üniversite personeline uygulanan diğer bir çalışmada ise, çalışmaya katılanların %85'inin sendikali olmasına rağmen, çalıştıkları hizmet kolunda %89'luk bir oranla iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir eğitim programı düzenlenmediği belirtilmektedir. Katılımcıların %84,32'si iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili herhangi bir eğitime katılmadıklarını ve %89,76 oranla eğitim süresini yetersiz bulduklarını ifade etmişlerdir. Yine aynı çalışmada sendikaların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim programları %68,8 oranla yetersiz, %10,4 oranla ise amacına uygun olmadığı yönündedir. İlgili çalışmada sendikaların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine yeterince önem vermediği ortaya çıkmaktadır (Hotaman, 2014, s. 402-408).

Eğitimlerin uygulanma durumuna yönelik yapılan araştırma sonuçlarından da görüldüğü üzere, Türkiye'de çalışanlara uygulanan iş eğitimlerinin oranları oldukça düşüktür. Yine araştırma sonuçlarına göre, çalışanların yaşları ilerledikçe eğitim aktivitelerine katılımlarının azaldığı görülmektedir.

İşyerlerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmasında, yükümlülüklerin yerine getirilmesinde ve önleyici uygulamalarda işverenler önemli bir role sahiptir. İşverenin sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasındaki bilinç düzeyi, eğitim uygulamaları gibi işyerindeki sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin de uygulama kalitesini etkileyecektir. Ancak İSG profesyonellerinin algılarına yönelik yapılan bir çalışmada, işverenin kendi işyerinde bulunan tehlikenin farkında olabileceği kanısı % 10'un altında kalmıştır (Tülü, 2014, s. 36). Bu durum Türkiye'de işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine yeteri düzeyde önem vermediğini ve bilinç eksikliğini göstermektedir. Nitekim ÇSGB iş müfettişlerinin işyerlerinde yaptıkları denetimlerde de, işyerlerinin %82,92'sinde tespit ettikleri en büyük eksiklik gerek işverenin, gerekse çalışanların eğitimsizliği olarak belirlenmiştir (Tunalı, 2014, s. 5).

Çalışanlara sağlık ve güvenlik eğitimlerinin sağlanmamasının yaptırımını İSGK'nın 30. maddesine göre eğitim yükümlülüklerindeki her bir aykırılık için çalışan başına ayrı ayrı 500TL idari para cezasıdır. Ancak bu yaptırımın uygulanması için aykırılığın tespit edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilen işyeri denetimlerinin önemi büyüktür ve denetim uygulamalarının değerlendirilmesi

gerekmektedir. İş güvenliği uzmanlarının algısına yönelik yapılan bir araştırmada da, işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesinde denetimlerin % 40'a yakın bir oranda katkı sağlayacağı kanısının hâkim olduğu görülmektedir (Tülü, 2014, s. 38).

İşyerlerinde iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilen denetimlerde, işyeri eğitimlerinin uygulanma durumuna yönelik yapılan denetimin niteliğinin araştırılması amacıyla, çok tehlikeli işyeri kapsamına giren seramik sektöründeki büyük ölçekli bir firmada gerçekleştirilen işyeri denetimleri üzerine çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmada Bakanlık İş Müfettişleri ile yurtdışı akrediteli uluslararası denetim firmaları tarafından gerçekleştirilen denetimlerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin denetim uygulamaları incelenmiştir. Değerlendirme kapsamına ÇSGB İş Müfettişleri tarafından yapılan programlı ve meslek hastalığı araştırması kapsamında yapılan denetimler ile aralarında Fransa, İngiltere menşeli olan ve birçok uluslararası akreditasyona sahip denetim firmaları tarafından yapılan denetimler alınmıştır⁷. Farklı kuruluşlar tarafından yapılan denetimlerde iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarına yönelik incelemeye alınan konular Tablo 3.1'de yer almaktadır.

Tablo 3.1 incelendiğinde, ÇSGB denetimlerinin daha çok evrak beyanı esas alınarak yapıldığı, meslek hastalıklarının incelenmesi yönünde yapılan denetim dışında çalışanlarla bire bir özel görüşme yapılmadığı görülmektedir. ÇSGB denetimlerinde çalışanlara ait eğitim kayıtlarının incelenmesi, işyeri eğitim belgeleri, mesleki eğitim sertifikaları, eğitim katılım imzalarının görülmesi yeterli olmaktadır. Uluslararası denetim firmaları tarafından yapılan denetimler incelendiğinde ise, sadece eğitim kayıtlarının kontrolü yeterli olmamakta, denetçi tarafından çalışanlar arasından rastgele seçilen çalışanların eğitim kayıtlarının incelenmesi yanında çalışanla birebir özel görüşme yapılarak eğitim alıp almadıkları sorgulanmaktadır.

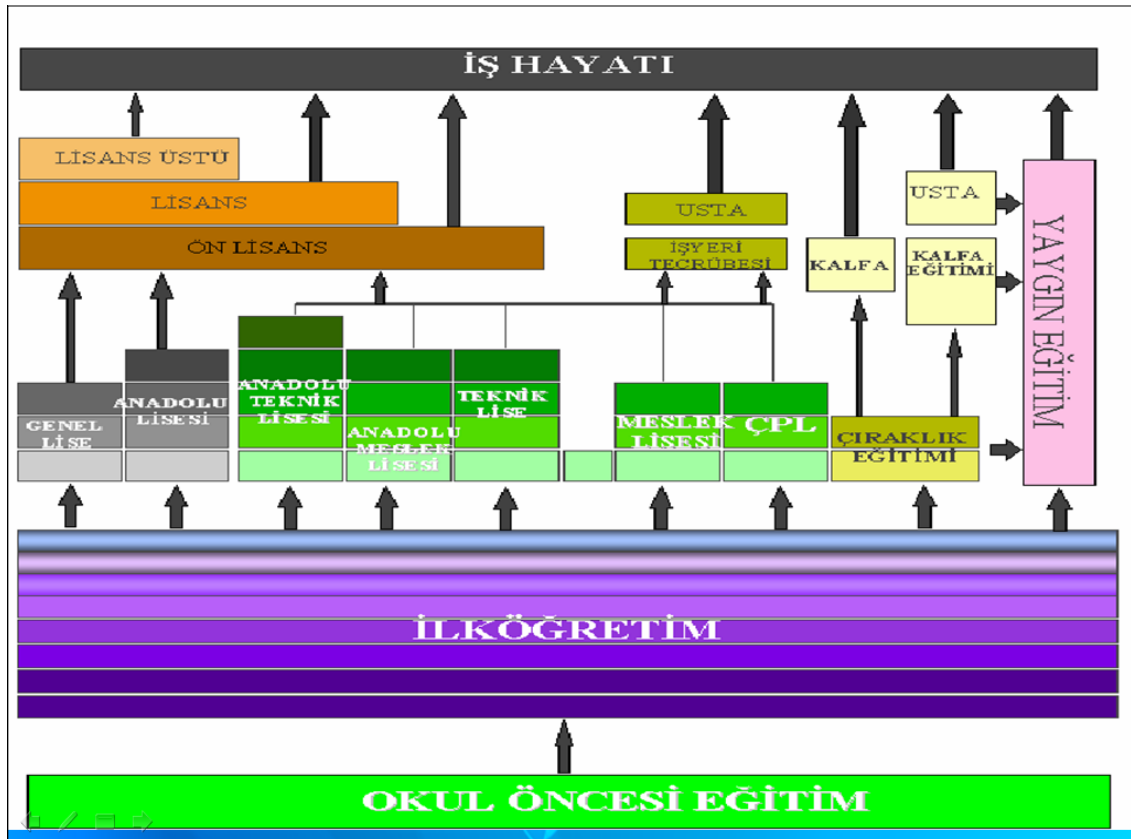
⁷M. Durmuş ile Mart 2015 tarihinde yapılan yüz yüze görüşme; R. Tunç ile Nisan 2015 tarihinde yapılan yüz yüze görüşme; H. Ünal ile Eylül 2015 tarihinde yapılan yüz yüze görüşme; A. Dibekoğlu ile yapılan yüz yüze görüşme; S. Taşcıoğlu ile yapılan yüz yüze görüşme; Kasım 2014, Mart 2015, Nisan 2015, Eylül 2015 tarihli ÇSGB denetim raporları ile Ağustos 2009, Şubat 2010 ve Kasım 2015 tarihli firma denetim raporları.

Tablo 3.1. Farklı kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin yapılan denetimlerin karşılaştırması.

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Kapsamında Denetim Uygulamaları	ÇSGB prog. den. (1)	ÇSGB prog. den. (2)	ÇSGB prog. den. (3)	ÇSGB meslek hst. den. (1)	ÇSGB meslek hst. den. (2)	ÇSGB meslek hst. den. (3)	Firma den. (1)	Firma den. (2)	Firma den. (3)
İş sağlığı ve güvenliği eğitim kayıtlarının genel kontrolü (Sertifika, işyeri eğitim belgesi, imza listesi)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
İş sağlığı ve güvenliği eğitim kayıtlarının kişiye özel kontrolü (Sertifika, işyeri eğitim belgesi, imza listesi)				✓	✓	✓	✓	✓	✓
İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumunun seçilen çalışana özel görüşme ile sorulması							✓	✓	✓
Yangın, tahliye, ilkyardım gibi acil durumlara yönelik eğitim kayıtlarının genel kontrolü (Sertifika, işyeri eğitim belgesi, imza listesi)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Yangın, tahliye, ilkyardım gibi acil durumlara yönelik eğitim kayıtlarının kişiye özel kontrolü (Sertifika, işyeri eğitim belgesi, imza listesi)				✓	✓	✓	✓	✓	✓
Yangın, tahliye, ilkyardım gibi acil durumlara yönelik eğitimlerin uygulanma durumunun seçilen çalışana özel görüşme ile sorulması							✓	✓	✓
Meslek hastalığı riskine karşı kullanılan KKD'nin kullanımına yönelik eğitimin özel görüşme ile çalışana sorulması				✓	✓	✓	✓	✓	✓
Denetimde denetçinin belirlediği çalışanlarla özel görüşme yapılmıştır.				✓	✓	✓	✓	✓	✓

Denetimlerde birden çok çalışan seçilmesi ve özel görüşmelerde beyan edilen bilgilerin hangi çalışan tarafından bildirildiği işveren veya işveren vekili tarafından bilinmediği için çalışanlar herhangi bir iş kaygısı yaşamadan, mevcut durumu bildirmekte ve işyerindeki eğitim uygulamaları net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Nitekim uluslararası firma denetimi sonucunda eğitim uygulamalarıyla ilgili uyumsuzluk raporlanarak firmadan düzeltici faaliyet çalışması talep edilmiştir.

İşyerlerinde etkin bir sağlık ve güvenlik kültürü oluşturulabilmesi için işyeri eğitimlerinin ve denetimlerinin niteliklerinin artırılması kadar iş hayatına atılacak bireylerin iş öncesi edindikleri sağlık ve güvenlik bilgilerinin de önemi büyüktür. Bireyler iş hayatından önce okul döneminde ne kadar iş sağlığı ve güvenliği kavramını tanır ve bilinçlenirlerse, işyerlerinde o bireylere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek ve sağlık ve güvenlik bilincini oluşturmak daha kolay olacaktır. Şekil 3.1. Türk milli eğitim sisteminde iş hayatına atılacak bireylerin eğitim durumlarını göstermektedir.



Şekil 3.1. Türk Milli Eğitim Sistemi Mevcut Şeması

Kaynak: İstanbul Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği, tarihsiz, s. 27.

Şekil 3.1. incelendiğinde bireylerin lisansüstü eğitim, lisans eğitimi, ön lisans eğitimi, lise eğitimi, çıraklık eğitimi veya ilköğretim sonrasında iş hayatında yer alabildiği görülmektedir. Mevcut eğitim sisteminde verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri değerlendirildiğinde, çoğu birey çalışma alanında karşılaşılabilecek tehlike ve risklere karşı bilgi sahibi olmadan çalışma hayatına atılmakta ve ancak iş hayatına girdikten sonra sağlık ve güvenlik eğitimlerini almaktadır. Bu da etkin bir sağlık ve güvenlik kültürü oluşturulması bakımından oldukça geç bir dönemdir.

Eğitim sistemimizde çıraklık eğitimi, teknik veya mesleki eğitimleri değerlendirdiğimizde, iş sağlığı ve güvenliği derslerinin eğitim müfredatı içerisinde oldukça az yer aldığı görülmektedir. İlgili okullarda iş sağlığı ve güvenliği konusu haftada 2 saat olarak Mesleki Gelişim dersi kapsamında ele alınmakta ve ders içeriğindeki ağırlığı sadece %12,5'tir. Mesleki Gelişim dersi kapsamında iş sağlığı ve güvenliği konularının içeriği; işyeri güvenliğini tehdit eden unsurlar, meslek hastalıkları, kaza ve yangın önlemleri ile iş kazalarında uygulanacak hukuki işlemler gibi temel nitelikli konulardır⁸.

Ön lisans, lisans ve yüksek lisans programlarını değerlendirdiğimizde ise çoğu bölümde iş sağlığı ve güvenliği derslerinin verilmediği veya yeteri düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu konuda 2015 yılında çıkarılan 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la⁹ düzenleme yapılarak, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 5. maddesinde değişiklik yapılmış ve iş güvenliği uzmanı olabilecek mezunları yetiştiren fakültelerde iş sağlığı ve güvenliği zorunlu ders olarak belirlenmiştir.

Yapılan düzenleme ile mühendis, mimar, fizikçi, biyolog, kimyager ve teknik öğretmen yetiştiren bölümlerden mezun olan öğrenciler iş sağlığı ve güvenliği kavramını öğrenerek çalışma hayatına başlayacaktır. Ancak uygulamaya baktığımızda, halen birçok bölümde iş sağlığı ve güvenliği dersi olmadığı veya olan bölümlerde de seçmeli ders olarak okutulduğu görülmektedir. Buna karşın kanunda belirtilen bölümler dışında herhangi bir bölüm için iş sağlığı ve güvenliği dersleri zorunlu değildir. Mühendislik gibi teknik birimler dışında işyerlerinde insan kaynakları bölümünde veya herhangi bir idari bölümde görev alacak kişilerin de iş sağlığı ve güvenliği

⁸Mesleki Gelişim Dersi, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığının 12.03.2014 tarihli ve 12 Sayılı Kararı ile, 2015-2016 öğretim yılında bir defaya mahsus olmak üzere Teknik, Anadolu Teknik, Meslek ve Anadolu Meslek Liselerinin (Anadolu Sağlık Meslek Liseleri hariç) 11inci sınıflarında alan ortak dersleri arasında haftada 2 ders saati süreli olarak okutulması kararlaştırılmıştır.

⁹R.G. 23.04.2015 tarih ve 29335 sayılı.

sorumluluklarını bilmeleri işyerlerinde daha etkin uygulamaların olmasını sağlayacaktır. Bu konuda örnek bir uygulama Nişantaşı Üniversitesi'nde yapılmaktadır. Nişantaşı Üniversitesi'nde, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında bankacılık-finance, ekonomi, işletme gibi bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği dersini seçmeli ders olarak verme kararı alınarak iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması hedeflenmiştir.

3.2. AB Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırması

Bu bölümde Çerçeve Direktif ve Stratejiler bağlamında, hem AB ülkeleri ve hem de Türkiye bakımından ayrıntılı bir şekilde inceleme konusu yapılan işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğünün hem yasal düzenlemeleri, yetkili kurumları, eğitim yükümlülükleri ve hem de iş kazası istatistikleri ve stratejileri ile iş sağlığı ve güvenliği eğitimi uygulanma durumunu kapsayacak nitelikte tüm boyutlarıyla değinilen ülkeler ile Türkiye arasında karşılaştırmalı bir inceleme yapılmıştır.

3.2.1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler bakımından

89/391/EEC Sayılı Çerçeve Direktif, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin belirlenmesi, bireysel direktifler ve ulusal mevzuat düzenlemeleri için ana çerçeve oluşturması bakımından genel nitelikli bir direktiftir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından ulusal düzeydeki düzenlemeler, Çerçeve Direktif ve bireysel direktifler esas alınarak yapılmaktadır.

Tablo 3.2'de AB ülkeleri ve Türkiye'de yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel yasal düzenlemeler yer almaktadır. Yasal düzenlemelerden de görüleceği üzere İngiltere, Finlandiya, Almanya, İspanya, Bulgaristan, Estonya, Romanya ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında özel bir düzenleme yer almakta ve yürürlüğe konulan kanunlarla iş sağlığı ve güvenliğinin çerçevesi çizilmektedir. Fransa'da ise iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel yasal düzenleme ayrı bir kanunla düzenlenmemiştir. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik hükümler İş Kanunu kapsamında yer almaktadır.

İtalya'da ise, ana iş düzenlemeleri Medeni Kanun'da yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında temel düzenleme ise İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname'dir.

Tablo 3.2. AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Temel Yasal Düzenlemeler

Ülke Adı	İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Temel Yasal Düzenleme
İngiltere	İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu
Finlandiya	İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu
Almanya	İşyerinde Çalışanların Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Teşvik Etmek Amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanmasına Dair Kanun
Fransa	İş Kanunu
İspanya	Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu
İtalya	İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname
Bulgaristan	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
Estonya	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
Romanya	İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu
Türkiye	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel düzenlemelerin kapsamı, yükümlülüklerin uygulama alanlarının belirlenmesinde önemli bir yere sahiptir. Çerçeve Direktif, AB Ülkeleri ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel düzenlemelerin uygulama alanları Tablo 3.3’te gösterilmektedir.

Ülkelerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerinin uygulama alanları incelendiğinde, hepsinde kamu sektörü, özel sektör, çırak ve stajyerlerin kapsama alındığı görülmektedir. Ancak İngiltere’de İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu’nda 21.-25. maddeler ile 33.- 42. maddeler kamu sektörü için kapsam dışında tutulmuştur. Ayrıca Estonya İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda kurtarma faaliyetleri, savunma güçleri ile polis teşkilatı kendi özel kanunlarında yer almadığı sürece kanun kapsamına alınmıştır. Fransa’da serbest çalışan kişiler kanun kapsamı dışında tutulmakla birlikte bu kişilere Kanun’un sosyal güvenlik ve eğitime katkısı bakımından bazı hükümlerinin uygulanabileceği belirtilmektedir. Yine Tablo 3.3’te görülebileceği üzere, Çerçeve Direktif’te dâhil İngiltere, Almanya, İspanya, İtalya, Romanya ve Türkiye gibi bazı ülkelerde de ev hizmetlerinde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılmıştır.

Tablo 3.3. Çerçeve Direktif, AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Temel Düzenlemelerin Uygulama Alanları

	89/391/EEC Direktif	İngiltere	Finlandiya	Almanya	Fransa	İspanya	İtalya	Estonya	Bulgaristan	Romanya	Türkiye
Kamu sektörü	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Özel sektör	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Çırac ve stajyerler	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ev hizmetlerinde çalışanlar (Ev işçisi)	KD	KD	✓	KD	✓	KD	KD		✓	KD	KD
Evden yapılan çalışmalar			✓	✓	✓	✓			✓	✓	KD
Uluslararası denizyolu taşımacılığı		KD		KD							
Silahlı Kuvvetler (Savunma Güçleri, Askeri Hizmetler)	KD		KD	✓		KD	✓	✓	✓	KD	KD
Polis teşkilatı	KD	KD		✓		KD	✓	✓			KD
Serbest çalışan kişiler		✓	✓		KD	✓	✓		✓		KD
Mahkum çalışmaları			✓				✓	✓			KD
Sivil Savunma, afet ve acil durum birimleri	KD					KD	✓	✓		KD	KD
Profesyonel spor aktiviteleri			KD								
Rehabilitasyon ile ilgili çalışmalar			✓								
Sıradan hobi faaliyetleri		KD	KD								
Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri											KD

*"KD" olarak belirtilen alanlar Çerçeve Direktif veya ilgili ülkede kapsam dışı olarak belirlenen alanları ifade etmektedir.

Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışanlarla birlikte fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ile hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri İSGK’nın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Genel itibariyle Çerçeve Direktif ve ülke mevzuatlarında iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin uygulanmasında belirtilen istisnaların farklılık gösterdiği ve ülkelerin farklı kapsamlarının olduğu görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından Çerçeve Direktif, belirli risklere özel çıkarılan direktifler ve ulusal düzenlemeler kadar iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına yön veren ILO sözleşmeleri de büyük öneme sahiptir. ILO sözleşmeleri,

zorunlu şekilde üye ülkelerin onayına sunulan ve ulusal yasama organları tarafından kabul edildiklerinde tıpkı bir yasa gibi bu ülkeleri bağlayan hukuki belgelerdir (Sayın, 2013, s. 14).

AB ülkeleri ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüğü ile ilgili kabul edilen ILO Sözleşmeleri yürürlüğe giriş yılları ile birlikte Tablo 3.4’te yer almaktadır.

Tablo 3.4. AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yükümlülüğü İle İlgili Kabul Edilen ILO Sözleşmeleri

No	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yükümlülüğü İle İlgili ILO Sözleşmeleri	İngiltere	Finlandiya	Almanya	Fransa	İspanya	İtalya	Estonya	Bulgaristan	Romanya	Türkiye
111	Ayrımcılık Sözleşmesi	1999	1970	1961	1981	1967	1963	2005	1960	1973	1967
115	İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması	1962	1978	1973	1971	1962	1971				1968
127	Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı				1973	1969	1971		1978	1975	1975
138	İstihdama Kabulde Asgari Yaş	2000	1976	1976	1990	1977	1981	2007	1980	1975	1998
139	Kanserojen Maddeler ve Ajanların Tehlikelerinden Korunma		1977	1976	1994		1981				
142	İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi	1977	1977	1980	1984	1977	1979				1993
148	Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşime Bağlı Tehlikelerden Korunma	1979	1979	1993	1985	1980	1985				
152	Liman İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik		1981	1982	1985	1982	2000				2005
155	İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin		1985			1985					2005
161	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri		1987	1994					2012		2005
162	Asbest Kullanımında Güvenlik		1988	1993		1990					
167	İnşaatlarda Sağlık ve Güvenlik		1997	1993			2003				2015
170	İşyerlerinde Kimyasalların Kullanılması		2014	2007			2002				
176	Maden İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik		1997	1998		1997					2015
184	Tarımda Sağlık ve Güvenlik		2003								
187	İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşme	2008	2008	2010	2014	2009					2014

Tablo 3.4 incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik genel nitelikli sözleşme olan 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'nin sadece Finlandiya, İspanya ve Türkiye tarafından kabul edildiği görülmektedir. Diğer genel nitelikli sözleşmeler olan 161 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, Finlandiya, Almanya, Bulgaristan ve Türkiye tarafından, 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi ise İngiltere, Finlandiya, Almanya, Fransa, İspanya ve Türkiye tarafından onaylanmıştır.

Tablo 3.4'te geçiş ekonomisi ülkeleri olan Estonya, Romanya ve Bulgaristan'ın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ILO sözleşmelerinin çoğunu onaylamadığı görülmektedir. Finlandiya ve Almanya, ILO sözleşmelerinden çoğuna onay veren ülkeler arasındadır. Türkiye'nin ise özellikle inşaat ve maden sektörleri başta olmak üzere, ILO sözleşmelerini onaylayan birçok AB ülkesinden çok sonra sözleşmelere onay verdiği görülmektedir. Ancak yüksek gelişmişlik seviyesine sahip AB ülkeleriyle kıyaslandığında, Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliği eğitimiyle ilgili sözleşmelerin çoğuna onay verdiği görülmektedir.

3.2.2. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yetkili kurumlar bakımından

AB ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği devlet politikasının oluşturulması, mevzuatın hazırlanarak uygulanması, uygulamaların denetlenmesi ve sağlık ve güvenliğin sağlanmasında iyileştirme faaliyetlerinin yapılması gibi çeşitli konularda farklı kurum ve kuruluşlar görev almaktadır.

AB ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yetkili kurumlar Tablo 3.5'te yer almaktadır. Yetkili kurumlar incelendiğinde, genel itibariyle iş sağlığı ve güvenliği alanındaki devlet politikasının geliştirilmesi, koordine edilmesi ve uygulanmasından Bakanlıkların, iş sağlığı ve güvenliği koşullarının uygulanmasını sağlamak amacıyla işyerlerinin denetiminden İş Teftiş Kurumlarının ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği koşullarının incelenmesi ve iyileştirmelerin teşvik edilmesi yönündeki faaliyetlerden İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüleri veya Dairelerinin sorumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 3.5. AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yetkili Kurumlar

Ülke Adı	İSG Alanında Yetkili Kurumlar	Ülke Adı	İSG Alanında Yetkili Kurumlar
Almanya	-Almanya Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı -İş Sağlığı ve Güvenliği Federal Devlet Komitesi -Alman Sosyal Kaza Sigortası Kurumu -Eyalet Temsilcileri	İngiltere	-Sağlık ve Güvenlik Yönetimi -Sağlık ve Güvenlik Komisyonu -Kuzey İrlanda Sağlık ve Güvenlik Kurumu -Sağlık ve Güvenlik Enstitüsü -Denizcilik ve Sahil Güvenlik Ajansı -Yerel Yönetim Örgütleri
Bulgaristan	-Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı -Sağlık Bakanlığı -Genel İş Teftiş Yürütme Ajansı, -Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu	İspanya	-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı -Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü -Ulusal İş Teftiş Kurumu -Özerk Toplulukların İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüleri
Estonya	-Sosyal İşler Bakanlığı -İş Teftiş Kurulu -Sağlık Kurulu -Çalışma Hayatı Geliştirme Dairesi -Sağlık Dairesi	İtalya	-Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı -Sağlık Bakanlığı -Sağlık Enstitüsü -Sosyal İşler Enstitüsü -İş Kazaları Sigortası Ulusal Enstitüsü
Finlandiya	-Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı -İstihdam ve Ekonomi Bakanlığı -İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi -Bölgesel Devlet İdari Kurumları -Refah ve Sağlık İçin Ulusal Denetleme Kurumu -Güvenlik Teknolojisi Kurumu -Radyasyon ve Nükleer Güvenlik Kurumu -Kaza Soruşturma Kurulu	Romanya	-Çalışma, Aile ve Sosyal Koruma Bakanlığı -Sağlık Bakanlığı, -İş Teftiş Kurulu, -Çalışanın Korunması Ulusal Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü -Bükreş Toplum Sağlığı Müdürlüğü -Ulusal Emeklilik ve Diğer Sosyal Sigorta Hakları Kurumu
Fransa	-Çalışma, İstihdam, Mesleki Eğitim ve Sosyal Diyalog Bakanlığı -Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Üst Konseyi -Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı -İş Teftiş Kuruluşu -İnşaat ve Bayındırlık İSG İhtisas Kuruluşu -Ulusal Araştırma ve Güvenlik Enstitüsü	Türkiye	-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı -İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü - İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı -Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi -Sosyal Güvenlik Kurumu -İş Teftiş Kurulu

AB ülkelerinin çoğunda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yönündeki kurumsal yapılanmaların benzerlik göstermesine rağmen, yönetim sistemlerindeki farklılıklar nedeniyle Almanya ve Finlandiya gibi bazı ülkelerin kurumsal yapılanmalarının farklı olduğu görülmektedir.

Örneğin Almanya’da iş sağlığı ve güvenliği sistemi iki temel yapıya dayanmaktadır. Merkezi yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanun ve yönetmelikleri yayımlamaktadır. Sigorta Kurumları, belirlenen yasal çerçevede kendi

ihtiyaçlarını belirleyerek, Federal ve Bölgesel Hükümetlerin onayı ile kendi düzenlemelerini yapmaktadır.

İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyet gösteren iki temel kurum bulunmaktadır. HSC, yeni kanun ve standartların teklif edilmesi, araştırma, bilgilendirme ve danışma faaliyetlerini yürütürken, Komisyonun fonksiyonlarının yürütümü ve uygulanması HSE tarafından yapılmaktadır. Birçok Bakanlık hem HSC’nin hem de HSE’ nin aktivitelerinden sorumludur (Aydın, 2014b, s. 41, 63).

Tablo 3.5 incelendiğinde, Türkiye’nin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurumsal örgütlenme bakımından kendine has özellik gösteren Almanya ve İngiltere dışındaki diğer ülkelerle benzer özelliklere sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yetkili kurumlarının genel itibariyle ÇSGB, İSGGM, İSGÜM, ÇASGEM, SGK ve İş Teftiş Kurulundan oluştuğu görülmektedir.

3.2.3. İş kazası istatistikleri ve stratejiler bakımından

İş kazaları çalışanları, işverenleri, çalışan ailelerini ve milli ekonomiyi önemli lde etkileyen olaylardır. Kazaların tedavi masrafları, mahkeme masrafları ve işgücü kaybı gibi görünen zararları yanında çalışan, ailesi ve çalışma arkadaşlarında bıraktığı psikolojik tramva, kaza sebebiyle yaşanan duruş, makine veya ekipmanın zarar görmesi ile tekrar tamir masrafları gibi görünmeyen zararları da bulunmaktadır.

AB lkeleri ve Türkiye’de iş kazası istatistikleri incelendiğinde, Tablo 3.6’daki veriler karşımıza çıkmaktadır. Tablo 3.6’ya göre özellikle Finlandiya, Almanya ve İngiltere’de ölümlü iş kazası sıklık hızlarının AB ortalaması ve diğer ülkelerden çok daha az olduğu görülmektedir. Akdeniz lkeleri ve geçiş ekonomisi ülkeleri ölümlü iş kazalarında AB ortalaması üzerindedir. Türkiye ise ölümlü iş kazalarında geçiş ekonomisi ülkelerinden de çok daha yüksek bir orana sahiptir.

Ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuatlarının ereve Direktif doğrultusunda hazırlanmış olmasına rağmen farklı iş kazası oranlarına sahip olmaları, iş sağlığı ve güvenliği alanında alınan tedbirlerin veya uygulamaların ülkeler arasında farklılık arz etmesinden kaynaklanmaktadır.

Tablo 3.6. AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Kazası İstatistikleri (2013)

Ülke adı	Ciddi İş Kazası Sıklık Hızı	Ölümlü İş Kazası Sıklık Hızı
Finlandiya	2266,90	1,29
Almanya	2177,09	1,29
İngiltere	1009,76	2,05
AB	1662,91	2,22
İspanya	2928,07	2,76
İtalya	1751,63	3,13
Estonya	1100,77	3,43
Fransa	3172,89	3,71
Bulgaristan	79,64	3,74
Romanya	61,86	4,67
Türkiye	576,56	10,35

Kaynak: Eurostat, 2015, SGK, 2013.

İş kazası oranlarının azaltılması ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkin yürütülmesi ve geliştirilmesi için ulusal ve uluslararası düzeyde stratejiler geliştirilmekte ve eylem planları oluşturulmaktadır. AB, AB ülkeleri ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki stratejik hedefler Tablo 3.7’de yer almaktadır.

AB’nin iş sağlığı ve güvenliği konusunda üzerinde yoğunlaştığı konular; meslek hastalıkları sorunları, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının basitleştirilmesi ve denetimi, işgücünün yaşlanması, ortaya çıkan yeni riskler, mesleki riskler, KOBİ’lerde mevzuatın uygulanması, ulusal stratejilerin güçlendirilmesi, uluslararası kuruluşlarla koordinasyon ve istatistiksel veri toplama sistemidir.

AB ülkelerinin ise; daha çok iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu ve işyerindeki iyileştirmeler, mesleki hastalık sorunlarının azaltılması veya çalışanların sağlıklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının geliştirilmesi ve doğru uygulanması, mesleki risklerin etkin yönetimi ve sosyal taraflarla işbirliklerinin geliştirilmesi yönündeki stratejik hedeflere yoğunlaştıkları görülmektedir.

Tablo 3.7. AB, AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejik Hedefleri

İSG'nin Sağlanmasında Stratejik Hedefler	AB	İngiltere	Finlandiya	Almanya	Fransa	İspanya	İtalya	Estonya	Bulgaristan	Romanya	Türkiye
İSG organizasyonu veya işyerindeki iyileştirmeler yönündeki stratejik hedefler		✓		✓	✓			✓	✓		
Çalışanların mesleki hastalık sorunlarının azaltılması veya sağlıklarının korunması yönündeki stratejik hedefler	✓			✓	✓	✓		✓		✓	✓
İSG alanındaki mevzuat veya stratejilerin geliştirilmesi ve doğru uygulanması yönündeki stratejik hedefler	✓	✓	✓				✓		✓		✓
Mesleki risklerin etkin yönetimi ve önlenmesine yönelik stratejik hedefler	✓	✓			✓	✓			✓	✓	
Çalışanların çalışma yeteneklerinin geliştirilmesi veya mesleki yeterliliklerinin sağlanması yönündeki stratejik hedefler			✓					✓			✓
Daha güvenli çalışma ortamı için liderliğin geliştirilmesi yönündeki stratejik hedefler			✓								
Uluslararası kuruluşlar veya sosyal taraflarla işbirlikleri ve etkin iletişim kurulması yönündeki stratejik hedefler	✓		✓		✓	✓	✓			✓	
KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yönündeki stratejik hedefler	✓	✓								✓	
İSG eğitimlerinin kalitesinin artırılması veya eğitim sistemiyle ilgili stratejik hedefler						✓	✓				
İstatistiki veri toplama sisteminin iyileştirilmesi ve bilgi tabanının oluşturulması yönündeki stratejik hedefler	✓									✓	✓
Metal, maden ve inşaat sektörlerinin her biri için iş kazası oranlarının azaltılması yönündeki stratejik hedefler											✓
Toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması yönündeki stratejik hedefler											✓

Ülke stratejilerinin belirlenmesinde AB Stratejileri yol gösterici olmakla birlikte, en çok iş kazası veya meslek hastalığı yaşanan sektörler, iş kazası veya meslek hastalıklarına yol açan etmenler, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliğini artırmaya yönelik faaliyetlerle birlikte ülkenin gelişmişlik seviyesi ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaları ülke stratejilerinin belirlenmesinde etkili olmaktadır. Nitekim Türkiye’de en çok iş kazası görülen sektörler olarak maden, inşaat ve metal sektörleri için özel olarak iş kazalarının azaltılması yönünde stratejik hedef belirlendiği görülmektedir. Aynı şekilde meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda ise özellikle Almanya, Fransa ve İspanya’da kas-iskelet sistemi bozukluklarının azaltılması ve yine

Almanya ve Fransa'da tükenmişlik sendromu gibi psiko-sosyal riskler üzerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir.

Tablo 3.7 incelendiğinde, Romanya'nın AB stratejileriyle aynı doğrultuda stratejik hedeflerini belirlediği görülmektedir. Türkiye ise, meslek hastalıklarının belirlenerek tanılarının toplanması, kamu ve tarım sektörlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin arttırılması, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin geliştirilerek standart hale getirilmesi, iş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerinin ve kayıt sisteminin geliştirilmesi, metal, maden ve inşaat sektörlerinde iş kazası oranlarının azaltılması, çalışanların mesleki yeterliliklerinin sağlanması ve toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün arttırılması yönünde stratejik hedefler belirlenmiştir.

Tablo 3.7'den de görülebileceği üzere, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri veya çalışanların niteliklerinin iyileştirilmesi konularının da bazı AB ülkeleri tarafından stratejik hedefler kapsamına alındığı görülmektedir. Bu bağlamda Estonya, Finlandiya ve Türkiye'de çalışanların çalışma yeteneklerinin geliştirilmesi veya mesleki yeterliliklerinin sağlanması yönündeki hedeflerin, İspanya ve İtalya'da ise iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin kalitesinin arttırılması veya eğitim sistemiyle ilgili hedeflerin iş sağlığı ve güvenliği stratejileri kapsamına alındığı görülmektedir.

3.2.4. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yükümlülükleri Bakımından

Daha önce değinildiği üzere, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği genel eğitim yükümlülükleri Çerçeve Direktif'in 12. maddesinde düzenlenmiştir. Ülkelerin ulusal mevzuatlarındaki iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yönelik genel yükümlülükleri de Çerçeve Direktif hükümleri temel alınarak hazırlanmıştır.

Tablo 3.8'de 89/391/EEC sayılı AB Direktifi bağlamında refah devleti modellerine göre araştırma kapsamına alınan AB Ülkeleri ve Türkiye'de işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel ve özel eğitim yükümlülüklerinin karşılaştırması gösterilmektedir. Karşılaştırma, Çerçeve Direktif ile değerlendirme kapsamına alınan AB Ülkeleri ve Türkiye'deki temel iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri esas alınarak yapılmıştır.

Tablo 3.8. AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Eğitim Yükümlülüklerinin Karşılaştırması

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel eğitim yükümlülükleri	Çerçeve Direktif	İngiltere	Finlandiya	Almanya	Fransa	İspanya	İtalya	Estonya	Bulgaristan	Romanya	Türkiye
Tüm çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sağlamak	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
İlkyardım, yangın söndürme ve tahliye gibi acil durumlarda görev alacak çalışanlara eğitim sağlamak	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Çalışanlara, işe başlamadan önce, iş değişikliğinde, yeni ekipman veya teknoloji kullanımında eğitim sağlamak	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Eğitimin yeni ve değişen risklere adapte edilmesini ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanmasını sağlamak	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Başka bir işyerinden çalışmak üzere gelen çalışanların sağlık ve güvenlik riskleriyle ilgili gerekli bilgiyi almış olmasını sağlamak	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.				✓	✓	✓			✓		✓
Çalışan temsilcilerine veya sağlık ve güvenlik konusunda görevli çalışana eğitim verilmesini sağlamak	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Eğitimin maliyetini çalışanlara yansıtmamak	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Eğitimlerin çalışma süresi içinde verilmesini sağlamak	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Çalışanın en az yirmi bir gün işten ayrı kalması durumunda eğitimlerin tekrarlanmasını sağlamak					✓						
Çalışanın üç aylık bir süre işten ayrı kalması durumunda eğitimlerin tekrarlanmasını sağlamak								✓			
Çalışanın altı aylık bir süre işten ayrı kalması durumunda eğitimlerin tekrarlanmasını sağlamak											✓
Çalışanın iş kazasına sebep olması veya olabilme durumunda eğitimlerin tekrarlanmasını sağlamak								✓			
Ciddi bir iş kazası veya meslek hastalığı yaşaması durumunda çalışanın eğitim almasını sağlamak					✓						✓

Tablo 3.8 incelendiğinde, Çerçeve Direktifte eğitim verilecek çalışanlar, özel durumlarda çalışacaklara verilmesi gerekli eğitimler, eğitimlerin hangi durumlarda verilmesi gerektiği, eğitim maliyetleri ve eğitimlerin ne zaman verileceği gibi konularda işverenlere çeşitli yükümlülükler getirildiği görülmektedir.

Tablo 3.8’e göre işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili yükümlülükleri incelendiğinde, hem AB ülkelerindeki ve hem de Türkiye’deki mevzuatın Çerçeve Direktif ile uyumlu olduğu görülmektedir. Hatta bazı ülkelerde,

işten ayrı kalınması, iş kazası veya meslek hastalığı geçirilmesi durumlarında da Çerçeve Direktif yükümlülüklerine ilave olarak ek yükümlülükler getirildiği de görülmektedir. Nitekim konuya ilişkin Fransa mevzuatında çalışanın en az yirmi bir gün süre işten ayrı kalması veya ciddi bir iş kazası veya meslek hastalığı yaşaması durumunda çalışana iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi gerektiği öngörülmektedir. Benzer şekilde Estonya’da da çalışanın üç aylık bir süre işten ayrı kalması, çalışanın iş kazasına sebep olması veya olabilme durumunda çalışana iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi gerektiğini öngören bir düzenleme mevcuttur.

Fransa ve Estonya gibi Türkiye’de de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile işverene iş sağlığı ve güvenliği eğitimi bağlamında benzer nitelikli ilave yükümlülükler getirilmiştir. Bu bağlamda İSGK’da çalışanın altı aylık bir süre işten ayrı kalması durumunda veya ciddi bir iş kazası veya meslek hastalığı yaşanması durumunda sağlık ve güvenlik eğitimi almasının sağlanması gerektiği öngören bir düzenlemenin mevcut olduğu görülmektedir.

Tablo 3.8’e göre AB ülkeleri ve Türkiye’de işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili yükümlülükleri değerlendirildiğinde, bazı ülkelerde geçici iş ilişkisi ile çalışmalar için de işverene Çerçeve Direktif yükümlülüklerine ilave olarak ek yükümlülükler getirilmiştir. Bu bakımdan Almanya, Fransa, İspanya, Bulgaristan ve Türkiye gibi bazı ülkelerde geçici iş ilişkisine dayalı olarak çalışana işveren tarafından işyeri sağlık ve güvenlik riskleri konularında gerekli eğitimin verilmesi gerektiğini öngören düzenlemelerin mevcut olduğu görülmektedir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri tüm çalışanlara yönelik olmakla birlikte işverenlerin kişilere göre bazı özel eğitim yükümlülükleri bulunmaktadır. AB ülkeleri ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerinin karşılaştırmasının yapıldığı Tablo 3.8’de işverenlerin kişilere özel eğitim yükümlülükleri de yer almaktadır.

Tablo 3.8 incelendiğinde işverenler, ilkyardım, yangın söndürme ve tahliye gibi acil durumlarda görev alacak çalışanlar ile çalışan temsilcilerine veya sağlık ve güvenlik konusunda görevli çalışana eğitim sağlanması yanında başka bir işyerinden çalışmak üzere gelen çalışanların sağlık ve güvenlik riskleriyle ilgili gerekli bilgiyi almış olmasını ve geçici iş ilişkisi kurulması durumunda ise iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlamak durumundadır.

Tablo 3.8’de görülebileceği üzere, işverenin kişilere göre iş sağlığı ve güvenliği özel eğitim yükümlülükleri bakımından, Türkiye’deki mevcut yasal düzenlemelerin hem AB ülkeleri hem de Çerçeve Direktif’le uyumlu olduğu görülmektedir.

3.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Uygulanma Durumu Bakımından

İşyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanmasında önleyici tedbirler büyük bir öneme sahiptir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ülke mevzuatları incelendiğinde, hemen hemen tüm ülkelerde önleyici tedbirlerle ilgili ilkelerin benimsendiği görülmektedir. Ayrıca tüm ülke mevzuatlarında işveren tarafından çalışanlara sağlık ve güvenlik eğitimi sunulması da önleyici ilkeler arasında yer almaktadır. Ancak eğitimle ilgili yükümlülükler mevzuatta yer verilmesi kadar bu yükümlülükler işveren tarafından ne derece uyulduğu da büyük önem arz etmektedir. Mevzuattaki yükümlülüklerden etkin bir sonuç elde edilmesi, uygulamanın etkinliği ile orantılıdır. Bu nedenle çalışanlara sağlanması gerekli eğitimlerin uygulanma durumunun değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu amaçla çalışanların işle ilgili bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılarak sağlıklı ve güvenli bir çalışmanın sağlanması amacıyla çalışanlara verilen işle ilgili eğitimlerde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için harcanan eğitim saatlerinin oranı incelenmiş ve AB ülkeleri arasında karşılaştırma yapılmıştır. Karşılaştırma sonuçları çalışan sayısı ayırımı ile Tablo 3.9’da yer almaktadır.

Tablo 3.9. AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Eğitimlerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Oranları (%)

Ülke adı	İSG eğitim oranı (Toplam)	İSG eğitim oranı (10-49 çalışan)	İSG eğitim oranı (50-249 çalışan)	İSG eğitim oranı (250 ve üzeri çalışan)
Romanya	53	43	37	54
İngiltere	35	20	21	45
Bulgaristan	29	26	24	32
İtalya	25	35	30	21
İspanya	21	33	25	16
AB	21	22	22	20
Almanya	19	20	22	18
Finlandiya	16	21	14	16
Fransa	12	11	16	10
Estonya	10	12	8	11
Türkiye	20-50*			

Kaynak: Eurostat, 2014; *Mesleki yeterlilik eğitim modüllerinde yer alan İSG eğitim saati.

Tablo 3.9 incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranlarının ülkeler arasında farklılık gösterdiği görülmektedir. Romanya başta olmak üzere İngiltere, Bulgaristan ve İtalya’da iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranının AB ortalaması üzerinde, İspanya ve Almanya’nın AB ortalamasına yakın ve Finlandiya, Fransa ve Estonya’nın AB ortalaması altında olduğu görülmektedir. Türkiye’de ise iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranları yapılan işe bağlı olarak %20-50 arasında değişen oranlara sahiptir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamasının değerlendirilmesinde sadece çalışan eğitimi içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranlarının belirlenmesi yeterli olmayıp, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile birlikte çalışanların bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin artırılmasını amaçlayan, dolaylı ve dolaysız olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir yere sahip olan işle ilgili eğitimlerin, işyerlerinde hangi oranlarda verildiğinin de değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu amaçla iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini de kapsayan işle ilgili eğitimler konusunda yapılan araştırma verileri (Cedefop, 2015) incelenmiş ve çalışanların sağlık ve güvenliğini dolaylı ve dolaysız olarak etkileyen işveren tarafından sağlanan iş eğitimlerine ve işbaşı eğitimlerine katılım oranları değerlendirilerek, AB ülkeleri arasında karşılaştırma yapılmıştır. Karşılaştırma sonuçları, çalışanlara iş eğitimi sağlayan işletmeler, çalışanların iş eğitimine ve işbaşı eğitimlerine katılım oranı kriterleri ile Tablo 3.10’da yer almaktadır

Tablo 3.10 incelendiğinde, işveren tarafından çalışanlara sağlanan iş eğitimlerinin uygulanma durumlarının ülkeler arasında farklılık gösterdiği görülmektedir. Değerlendirmeye alınan ülkelerden Almanya, İngiltere, Finlandiya, İspanya ve Fransa’da çalışanlara iş eğitimi sağlayan işletmelerin yüzdesinin AB ortalamasının üzerinde olduğu, Bulgaristan ve Romanya’da ise çalışanlara iş eğitimi verme oranının çok düşük olduğu görülmektedir. Türkiye’de ise çalışanlara iş eğitimi sağlayan işletmelerin oranı, AB ortalamasının oldukça altında % 34’tür.

Tablo 3.10. AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Kazaları ve Çalışan Eğitimleri Karşılaştırması

Ülke Adı	Ölümlü kaza sıklık hızı (2010)	Çalışanlara iş eğitimi sağlayan işletmeler %	Çalışanların iş eğitimlerine katılım oranı %	Çalışanların işbaşı eğitimlerine katılım oranı %
Almanya	1,58	73	39	28
İngiltere	1,61	80	31	30
Finlandiya	1,87	74	40	12
AB	2,61	66	38	20
İspanya	2,84	75	48	20
Fransa	2,91	76	45	14
Bulgaristan	3,53	31	22	20
Estonya	3,82	66	31	14
İtalya	3,86	56	36	11
Romanya	6,44	24	18	10
Türkiye	13,65	34	15,6	

Kaynak: Cedefop, 2015; SGK, 2010; Eurostat, 2015.

Çalışanların iş eğitimlerine katılım oranları incelendiğinde, Almanya, Finlandiya, İspanya ve Fransa’da bu oranların AB ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Bulgaristan’da %22 ve Romanya’da ise %18 oranla çalışanların iş eğitimlerine katılımları diğer ülkelere göre oldukça düşük seviyededir. Türkiye’de ise çalışanların iş eğitimlerine katılma oranı, değerlendirmeye alınan tüm AB ülkelerinden çok düşük düzeyde %15,6’dır.

İşyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanmasında önemli bir yere sahip olan ve işin doğru bir şekilde uygulamasının öğrenildiği işbaşı eğitimlerine katılım oranları değerlendirildiğinde, Almanya ve İngiltere’de çalışanların işbaşı eğitimlerine katılım oranlarının AB ortalaması üzerinde olduğu, buna karşın Romanya’da ise bu oranın çok düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Genel itibariyle AB ülkeleri arasında değerlendirme yapılacak olursa, çalışanlarına iş eğitimi sağlayan işletmeler ve çalışanların iş eğitimlerine katılım oranlarında Almanya, tüm verileri ile AB ortalaması üzerinde ve iş eğitimi uygulamalarında en iyi verilere sahip ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna karşın Bulgaristan ve Romanya’da, iş eğitimlerinin etkin olarak uygulanmadığı görülmektedir. Türkiye için değerlendirme yapılacak olursa, hem çalışanlara iş eğitimi sağlayan

işletmelerin oranının hem de çalışanların iş eğitimlerine katılım oranının oldukça düşük olduğu bir ülke olarak Türkiye'nin AB üyesi geçiş ekonomilerine benzerlik gösterdiği söylenebilir.

İşveren tarafından çalışanlara sağlanan iş eğitimi oranlarını Tablo 3.9'da yer alan iş eğitimleri içindeki iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranları ile birlikte değerlendirecek olursak, Almanya ve Finlandiya'da iş eğitimleri içinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği eğitim oranlarının AB ortalamasının çok az altında olmasına rağmen, iş eğitimlerinin verilme oranlarının ve çalışanların iş eğitimlerine katılım oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Romanya'da ise, AB ortalamasına göre iş eğitimi içinde oldukça yüksek düzeyde olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin aslında çalışanlara oldukça düşük düzeyde verildiği görülmektedir. Bu durum Bulgaristan ve Türkiye için de geçerli olmakla birlikte Türkiye'de gerekli yasal düzenlemeler yapılmış olmasına rağmen, uygulamada iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerinin etkin olarak yerine getirilmediğini ortaya koymaktadır.

Çalışanların iş eğitimlerine katılımlarının cinsiyet ve yaşa göre değerlendirildiği başka bir çalışma ise, AB ülkeleriyle karşılaştırmalı olarak Tablo 3.11'de yer almaktadır.

Tablo 3.11. Çalışanların Cinsiyet ve Yaş Durumlarına Göre Eğitimlere Katılımları

Ülke Adı	Cinsiyet %		Yaş %		
	Erkek	Kadın	25-34 yaş	35-54 yaş	55-64 yaş
AB	35,4	34,4	44,2	36,3	20,9
Finlandiya	48,9	61,3	66	58,6	37,8
İngiltere	47,2	51,3	58,8	50,3	37
Almanya	48,3	42,4	53,3	48,7	28,2
Fransa	36,4	33,8	48,2	35,9	16,2
İspanya	30,8	31	39,7	30,8	17
İtalya	22,2	22,2	30,5	23	11,8
Estonya	36,9	46,7	52,5	42,6	27,5
Bulgaristan	37,9	35	44,7	39,7	20,3
Romanya	6,9	7,9	14	6,8	2,5
Türkiye	17,7	10,5	21,1	12	4,4

Kaynak: Cedefop, 2011, s. 28.

Ülkeler arasında çalışanların eğitimlere katılımları bakımından cinsiyete göre erkekler lehine önemli bir farklılık söz konusu ise de, AB ortalamasında erkeklerin eğitim aktivitelerine katılımlarının kadınlara oranla az bir farkla daha yüksek olduğu görülmektedir. Yaş gruplarına göre eğitimlere katılım değerlendirildiğinde, tüm ülkelerde yaş grubunun yükselmesine bağlı olarak katılımın azaldığı görülmektedir. AB ortalamasında ise 55-64 yaş aralığında %20,9 katılım sağlanırken, 25-34 yaş aralığında %44,2 katılım sağlandığı görülmektedir. Bu durum hem ülkeler bazında ve hem de AB ortalaması bazında yaş arttıkça eğitimlere katılımın azaldığını, başka bir deyişle eğitim aktivitelerine katılım bakımından yaşın önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılan çalışmaya göre, Türkiye’de erkekler kadınlara göre daha çok eğitimlere katılım göstermektedir. AB ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de eğitime katılım yaşın artmasıyla birlikte düşmektedir. 25-34 yaş aralığında %21,1 düzeyinde eğitim katılım gerçekleşirken, 55-64 yaş aralığında ise sadece %4,4 eğitime katılım olmaktadır. Türkiye’de üst yaş grubunda çalışanlar başta olmak üzere tüm yaş gruplarında eğitime katılım oldukça düşük düzeydedir. Genel itibariyle cinsiyet ve yaş durumlarına göre çalışanların eğitimlere katılımlarında Türkiye ile birlikte Akdeniz ülkeleri ve Estonya dışındaki geçiş ekonomisi ülkeler AB ortalamasının altında kalmaktadır.

Ülkelerin eğitim uygulamalarındaki farklılıkların iş kazalarıyla olan ilişkisi incelendiğinde, Tablo 3.10’da da görülebileceği üzere, eğitim uygulamalarının daha iyi olduğu ülkelerde ölümlü iş kazası oranlarının daha az, eğitim uygulamalarının daha az olduğu ülkelerde ise ölümlü iş kazası oranlarının daha fazla olduğu görülmektedir. Türkiye ise, karşılaştırma yapılan ülkeler arasında büyük bir farklılıkla en fazla ölümlü iş kazası yaşanan ülke olup, geçiş ekonomisi ülkelerine benzer nitelikte eğitim uygulamalarının en düşük düzeyde olduğu ülkeler arasındadır.

ABD’de yapılan araştırmalar sonucunda, eğitim çalışmalarının yapılması ve uygun çalışma ortamlarının yaratılması durumunda, kazaların %97’sinin önlenebileceği saptanmıştır. Türkiye’de kamu kurumlarında çalışan teknik personelin geçirdikleri iş kazaları üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda da iş kazalarında etkili olan faktörler sıralamasında çalışanların eğitim yetersizliği başta olmak üzere işyerinin düzensizliği ve çalışanların işine özen göstermemesi en önemli üç faktör olarak saptanmıştır (Aybek, Güvercin ve Hurşitoğlu, 2003, s. 93, 97). İşyeri eğitimlerinin çalışanların korunmasındaki etkinliğini araştıran diğer bir çalışmada ise eğitimlerin çalışanlarda

bilgi, beceri, tutum ve davranışlarında olumlu değişikliğe neden olduğu ancak eğitimlerin tek başına sağlık sonuçları ile yaralanmalar üzerinde yeterli olmadığını göstermektedir. Eğitimlerin mesleki yaralanmaları ve hastalıkları önlemede yeterli olabilmesi için, aynı zamanda yönetimin desteği, kapsamlı bir tehlike tanımlaması, risk yönetim programı ve çalışanların katımlarının ile sağlanabileceği belirtilmektedir (Robson vd., 2010, s. 82-84).

Yapılan tüm araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, işverenlerin çalışan eğitimleriyle ilgili yükümlülüklerini düzenleyen ülke mevzuatlarının AB Çerçeve Direktifi ile uyumlu olduğu ancak eğitim uygulamaları bakımından ülkeler arasında çok büyük farklılıklar olduğu görülmektedir.

Türkiye’de, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleriyle ilgili yükümlülükleri, AB üyelik süreciyle birlikte 89/391/EEC Direktifle uyumlu olarak 6331 sayılı İSGK ile yasal mevzuata aktarılmıştır. Ancak araştırma sonuçlarından da görülebileceği üzere, Türkiye’de eğitim uygulamalarının yetersizliği iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerinin tam anlamıyla yerine getirilmediğini göstermektedir. Bu durum etkin bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulması, eğitim uygulamalarının daha verimli kılınması ve yaygınlaştırılması için gerekli politikalara duyulan gereksinimi ortaya koymaktadır. Bu bağlamda Türkiye açısından öncelikle mevcut durumda yaşanan sorunların ortaya konulması ve özellikle çalışan eğitimlerinde yüksek katılımın sağlandığı ve ölümlü iş kazası oranlarının daha az yaşandığı Almanya, Finlandiya ve İngiltere başta olmak üzere, AB’deki iyi uygulama örneklerinin incelenerek, etkin uygulama modellerinin geliştirilmesi ve uygulanması önem arz etmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünya’da her 15 saniyede 1 çalışan iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybederken, her 15 saniyede 153 çalışan işle ilgili kaza geçirmektedir. Türkiye ise AB ülkeleri arasında en fazla ölümlü iş kazasının yaşandığı ülkedir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin önemini arttırmakta ve ülkelerin ulusal politikalarına önleyici tedbirlerin alınmasını gerekli kılmaktadır. Hiç kuşkusuz iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi politikaları bağlamında işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğünü yerine getirmeleri ayrı bir öneme sahiptir. Bu bağlamda AB’ye üyelik sürecinde olan aday bir ülke olarak Türkiye genel olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında olduğu gibi işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü bakımından da AB müktesebatına uyum kapsamında iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını gözden geçirmek durumunda kalmıştır.

AB’nin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüğüne ilişkin birçok direktif ve sözleşme çıkardığı görülmektedir. Eğitimlere yönelik düzenlemeler sektörel konularda veya risk etmenlerine göre değişiklik göstermektedir. 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında temel direktif olup, sektörel veya risk etmenlerine göre çıkarılan bireysel direktifler ile ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı için temel dayanağı oluşturmaktadır. Sektörel ve risk etmenlerine göre doğrudan sosyal taraflara yönelik yükümlülükler içeren, işverenlere risklerin tanımlanması, alınacak önlemlerin belirlenmesi, eğitim ve bilgilendirme, çalışanların katılımı gibi yükümlülükler getiren Çerçeve Direktifte de Avrupa Konseyi, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi birçok uluslararası kuruluşun eğitim konusunda temel aldığı ilkeler benimsenmiştir.

İHEB’de de yer aldığı üzere, herkes eğitim hakkına sahiptir ve teknik ve mesleki anlamda eğitim herkese açıktır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sosyal hak olarak ırk, renk, cinsiyet, kültür, din farketmeksizin tüm çalışanlara sağlanmalıdır. Söz konusu bildirmede de ifade edilen AB Çerçeve Direktifi’nde de iş sağlığı ve güvenliği eğitiminde temel alınan ve yükümlülük haline getirilen ilkeler şu şekilde sıralanabilir:

- İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri herkes için olmalıdır.
- Eğitimler çalışmanın niteliğine ve ortaya çıkan risklere yönelik olmalıdır.
- Eğitim imkânlarından faydalanmada ırk, renk, cinsiyet, din, kültür gibi konularda ayrımcılık yapılmamalıdır.

- Özel politika gerektiren yaşlı, genç, engelli, kadın çalışanlar özel olarak eğitilmelidir.
- Eğitim giderleri çalışanların ücretlerine yansıtılmamalıdır.

AB'ye uyum sürecinde Çerçeve Direktif'in iç hukukumuzda aktarımı sırasında da değinilen ilkeler çerçevesinde 6331 sayılı İSGK hazırlanmış ve 30.06 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İSGK ile Kanunla risk değerlendirme, eğitim, sağlık ve güvenlik hizmeti sunulması gibi birçok konuda önleyici tedbirler getirilmiştir.

AB müktesebatı bağlamında genel anlamda iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını ve dolayısıyla işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüklerine ilişkin mevzuat hükümleri AB ile uyumlu hale getirilmesine rağmen iş sağlığına ve güvenliğine yeteri kadar önem verilmemesi, sağlık ve güvenlik bilincinin yerleşmemiş olması, uygulamada sağlık ve güvenlik tedbirlerinin pratik gelmemesi ve gereksiz görülmesi uygulama sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Hiç kuşkusuz bu uygulama sorunlarından en önemlilerinden biri de eğitim uygulamalarındaki yetersizliktir. Nitekim yapılan araştırmalarla ortaya konulduğu üzere, AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye'de çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sağlayan işletmelerin oranının oldukça düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. Bu durum Türkiye'de işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü bağlamında mevzuat hükümlerini ve uygulanabilirliğini araştırmayı gerekli kılmaktadır. Bu amaçla iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında alınacak önleyici tedbirler arasında büyük öneme sahip olan işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerinin, başka bir deyişle çalışan eğitimlerinin, AB'nin 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi bağlamında karşılaştırmalı olarak AB ülkeleri ve Türkiye'de mevzuat yükümlülükleri ve uygulama boyutuyla ele alınıp incelendiği bu çalışmada, anlamlı karşılaştırmaları yapılabilmesi için araştırma kapsamına farklı refah modellerini temsil eden ülkeler ile refah düzeyleri açısından Türkiye'ye benzerlik gösterdiği varsayılan AB'ye üye geçiş ekonomileri alınmıştır.

Araştırma sonuçları farklı refah modellerinin uygulandığı, Almanya, Bulgaristan, Estonya, İspanya, İtalya, Romanya, Fransa, İngiltere ve Finlandiya gibi AB Ülkelerindeki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatınının 89/391/EEC sayılı AB Çerçeve Direktifi hükümleri ile uyumlu olduğunu ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal mevzuatımızın da AB direktifleri örnek alınarak hazırlandığını ortaya koymaktadır.

Genel itibariyle ülke mevzuatlarındaki yükümlülükler değerlendirildiğinde, hem AB ülkelerinin ulusal mevzuatlarında ve hem de Türkiye’de işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğüne yönelik hükümlerin ortak olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan ülkeler arasında refah modeli bakımından bir ayırım yapmaksızın işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğü bakımından tüm ülkelerde uygulama alanı bulan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarının ortak hükümleri şu şekilde sıralanabilir:

- İşveren, her çalışanın yeterli ve uygun bir sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamalıdır.
- Eğitim, çalışan kişi çalışmaya başlamadan önce, iş değişikliğinde, yeni ekipman veya teknoloji kullanımında yeni ve değişen risklere uygun olarak verilmelidir.
- Eğitimler yeni ve değişen riskler göz önünde bulundurularak periyodik olarak tekrarlanır.
- Acil durum, ilk yardım, yangın söndürme ve tahliye için işveren tarafından atanan personelin gerekli eğitimi alması sağlanır.
- Çalışan temsilcilerine eğitim verilmelidir.
- Eğitimler çalışanlar tarafından kolay anlaşılır olmalıdır.
- Kısmi zamanlı veya geçici iş ilişkisiyle çalışmalarda çalışanların eğitim hakkı engellenemez ve tam zamanlı çalışanlara verilen imkânlar sağlanır.
- Çocuk ve genç çalışanlar başta olmak üzere özel politika gerektiren çalışanlara, karşılaştıkları risklere özel eğitim sağlanır.
- Eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılmaz.
- Eğitimler çalışma süresi içinde verilir.

Refah modeli bakımından bir ayırım yapmaksızın araştırma kapsamına alınan AB ülkelerinin tümünde ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği eğitim yükümlülüklerinin AB Çerçeve Direktifi’yle uyumlu olması, buna karşın bu ülkelerdeki ölümlü iş kazalarının yaşanması oranlarındaki ciddi farklılıklar, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine dönük mevzuat hükümlerinin ve dolayısıyla söz konusu hükümler arasında iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından ayrı bir öneme sahip olan işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yükümlülüğüne ilişkin mevzuat hükümlerinin, uygulanma durumlarında farklılıklar olduğunu düşündürmektedir. Oysa ki, etkin bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü sağlanması için mevzuatta yükümlülüklerin yer alması kadar uygulanma durumu da çok önemlidir.

AB ülkeleri ve Türkiye’de çalışanlara verilen eğitimlerin uygulanma durumu değerlendirildiğinde, Almanya, İngiltere ve Finlandiya’da eğitim uygulamalarının oldukça iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Nitekim bu ülkelerde ölümlü iş kazası oranları da düşük seviyedir. Araştırma sonuçlarına göre ölümlü iş kazası oranlarının düşük olduğu AB ülkeleri ile Türkiye arasında karşılaştırma yapıldığında ise, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri açısından Türkiye’de şu sorunların mevcut olduğu görülmektedir:

- Türkiye’de çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sağlayan işletmelerin oranı oldukça düşüktür.
- Türkiye’de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılım oranı çok düşüktür.
- Türkiye’de çalışma yaşı arttıkça eğitimlere katılım azalmaktadır.
- Türkiye’de erkekler kadınlara oranla eğitimlere daha fazla katılmaktadır.

Bu sorunlar, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamalarının oldukça düşük düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye’de çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yeterli düzeyde olmaması veya uygulanmada sorunlar yaşanılmasının nedenleri değerlendirildiğinde ise, karşımıza birçok konuda uygulama eksikliği çıkmaktadır. Araştırma kapsamında belirlenen, uygulamanın kalitesini etkileyen faktörler şu şekilde sıralanabilir:

- İşyerlerinde yeni mezun olarak iş güvenliği uzmanlığı belgesi alan yeterli tecrübeye sahip olmayan uzmanlar eğitim verebilmektedir.
- İş güvenliği uzmanları, mesleki tecrübesi dışında farklı uzmanlık konularında eğitim verebilmektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde eğitimcinin yetenekleri ve niteliği göz önüne alınmamaktadır.
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusunda işverenler bilinçli değildir.
- İş sağlığı ve güvenliği dersi almadan mezun olan veya öğrenim hayatı boyunca hiçbir iş sağlığı ve güvenliği dersi almamış bireyler iş hayatına atılmaktadır.
- İşyerlerinde verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin değerlendirmesi yine ilgili işyeri tarafından yapılmaktadır.
- Eğitimler çok fazla katılımcının bir arada olduğu konferans şeklinde verilebilmektedir.
- Eğitim materyalleri, eğitim içerikleri, eğitim uygulama yöntemleri eğitime göre farklılık göstermektedir.

- İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yönelik iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilen işyeri denetimleri daha çok evrak beyanı üzerinden yapılmaktadır.
- Çıraklık eğitimi, teknik veya mesleki eğitim müfredatlarında iş sağlığı ve güvenliği dersleri oldukça az yer almaktadır.
- Üniversitelerdeki eğitim programlarında çoğu bölümde iş sağlığı ve güvenliği dersi verilmemektedir veya yeterli düzeyde değildir.
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin zorunlu kılındığı iş güvenliği uzmanı olabilecek mezunları yetiştiren fakültelerde iş sağlığı ve güvenliği derslerinin seçmeli olduğu veya ilgili dersin verilmediği görülmektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği ders içerikleri genel nitelikli olup, mesleki risklere göre hazırlanmamıştır.
- İşyerlerinde veya okullarda verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde uygulama eğitimleri eksikliği bulunmaktadır.

Görüldüğü üzere, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uygulanma durumlarını olumsuz yönde etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu olumsuzlukların tek bir yöntemle veya tek bir düzenleme ile giderilmesi mümkün değildir. Ele alınan sorunlara ilişkin ayrı ayrı çözüm yolu bulunarak gerekli iyileşmenin sağlanması gerekmektedir. Bütüncül bir yaklaşım için mevcut işyerlerindeki eğitim uygulamalarının düzenlenmesi kadar, ileride o işyerlerinde çalışacak bireylerin iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturulmuş bir şekilde, çalışacağı alandaki mesleki riskleri bilerek mezun edilmesi de gerekmektedir. İş hayatı öncesinde alınan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, sonrasında işyerinde verilecek eğitimlerin de kalitesini arttıracaktır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgilerin başarılı bir şekilde çalışanlara aktarılması ve çalışanlarca da verilmek istenen bilginin anlaşılmasında eğitimcinin niteliği çok önemlidir. Mevzuatımızda yer alan düzenlemeye göre, çalışanların iş güvenliği eğitimleri; işyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından, işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından eğitimcinin uzmanlık alanları dikkate alınarak verilebilmektedir. Ancak uygulamaya bakıldığında, iş güvenliği uzmanlık belgesinin verilmesinde, herhangi bir uzmanlık alanı ayırımı

bulunmamakta ve yeni mezun olup iş güvenliği uzmanı olan veya prim gününe göre A veya B sınıfı iş güvenliği uzmanı olan ve yeterli mesleki tecrübeye sahip olmayan kişiler eğitim verebilmektedir. Eğitimlerin mesleki tecrübesi yüksek ve konusunda bilgi sahibi olan eğitmenlerce verilmesi gerekmektedir.

Yapılan bu uygulamanın iyileştirilmesi için Finlandiya'da gerçekleştirilen İş Güvenliği Eğitim Kartı uygulamasında yer alan eğitimcilerin eğitilmesi uygulaması örnek alınabilecek bir uygulamadır. Finlandiya'da taşeronlarla veya yarı zamanlı çalışanlarla yapılan çalışmalarda, sağlık ve güvenliğin artırılması amacıyla *İş Güvenliği Eğitim Kartı* adıyla yeni bir uygulama başlatılmıştır. Uygulama Federal Kaza Sigortaları Enstitüsü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi tarafından izlenmekte ve eğitim kalitesi takip edilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi tarafından eğitim materyelleri ve internet sitesinde standartlaştırılmış sağlık ve güvenlik kursları, kart sahipleri, eğitmen kayıtları ve eğitime bilgiler bulunmaktadır.

Eğitimler özel olarak eğitilen eğitimciler tarafından verilmektedir. Taşeron çalışanlar veya yarı zamanlı çalışanlar bir günlük sağlık ve güvenlik temel eğitimi sonrasında yapılan sınav sonucunda başarı elde etmeleri durumunda karta sahip olmaktadır. İş Güvenliği Eğitim Kartı beş yıl süre ile geçerli olup, kartın yenilenmesi için dört saatlik ileri eğitim alınması ve yazılı sınavın geçilmesi gerekmektedir.

Eğiticilerin belirtilen eğitimleri verebilmeleri için, belirli bir süre güvenlik temsilcisi, güvenlik memuru veya güvenlik komite üyesi olması; beş günlük temel iş sağlığı ve güvenliği kursuna katılım, eğitimci olarak pratik deneyim, iki günlük akredite eğitim kursu ve başlangıç eğitiminden beş yıl sonra da sekiz saatlik ilave eğitim almaları gerekmektedir.

Finlandiya'da uygulama gönüllülük esasına dayanmakta olup, bazı işyerleri tarafından tüm çalışanların bu eğitimi alması sağlanmıştır. Endüstriyel işletmeler projede katılımcı olup, eğitim için ücret ödemektedirler. 2003- 2007 yılları arasında 3000 eğitimciye ulaşan sayıyla 15.000 eğitim uygulaması gerçekleştirilmiş olup, işgücünün yaklaşık %16'sı eğitim kartına sahip olmuştur (Bollmann and Windemuth (2011, 113-114).

Türkiye'de de iş sağlığı ve güvenliği temel eğitimi verecek eğitimcilerin, mesleki tecrübe ve bilgi düzeyinde belirli bir standarda sahip olması gerekmektedir. Bu standardın sağlanması için, eğitimci olmak isteyen kişiler iş güvenliği uzmanı veya iş yeri hekimliği sertifikasına sahip olmalı ve mesleki tecrübe şartı aranarak, Mesleki

Eğitim Merkezlerinden alacakları Eğitiminin Eğitimi zorunlu dersi ile temel pedagojik formasyon ve eğitimi sırasında anlatacakları temel iş sağlığı ve g¼venliđi konularının içeriğinin ne olması gerektiği, eğitimlerde kullanabilecekleri eğitim materyalleri konularında bilgi sahibi olduktan sonra yazılı sına va tabi tutulmaları ve sına vda başarılı olmaları durumunda eğitim verme yetkisine sahip olmalıdırlar. İşyeri hekimliği ve iş g¼venliđi uzmanlığı eğitici belgesine sahip olanlar eğitim verme hakkına sahip olacaktır. Temel iş sağlığı ve g¼venliđi eğitimi verecek kişilerin eğitim ¼creti çalıştığı kurum veya kuruluş tarafından, çalışmıyorsa kendisi tarafından karşılanacaktır.

Yapılacak d¼zenlemede, Bakanlık desteğiyle İş Sağlığı ve G¼venliđi Genel M¼d¼rl¼đ¼ İş Sağlığı ve G¼venliđi Kayıt, Takip ve İzleme Programında (İSG-KATİP) oluşturulacak bir portalda eğitici isimleri ve iletişim bilgileri işveren tarafından g¼r¼nt¼lenebilecek Şekilde yer alacaktır.

Bu Şekilde bir yetkilendirme, eğitimlerin daha nitelikli kişilerce verilmesini sağlayacak ve eğitimlerin kalitesini arttıracaktır. Ayrıca eğiticilere verilecek zorunlu eğitimde, konuyla ilgili olması gereken içeriklerin ve oğretim y¼ntemlerinin oğretilmesi çalışanlara verilecek eğitimlerin daha da standartlaşmasını sağlayacaktır.

Çalışanlara verilecek iş sağlığı ve g¼venliđi eğitimlerinin usul ve esaslarında çalışanın yapacağı iş ve işyerine ođzg¼ riskleri içeren konularda o¼nelikli olarak eğitim verilmesi gereği belirtilmektedir. Ancak işyerinde g¼revli iş g¼venliđi uzmanlarının kullanılan t¼m makine ve ekipmanların çalışma sistemi ve riskleri konusunda bilgi sahibi olması m¼mk¼n değildir. Bu tarz o¼zel nitelikli eğitimlerin ise konusunda tecr¼be sahibi olan kişilerce verilmesi daha uygundur. Mevcut d¼zenlemeye g¼re işyerlerinde uzun yıllar çalışarak, y¼netici, Őef veya ustabaşı seviyesine gelen tecr¼beli kişilerin eğitim verme yetkisi bulunmamaktadır. Bu nedenle ÇİSGEUEHY h¼k¼mlerinde d¼zenleme yapılarak, temel iş sağlığı ve g¼venliđi eğitimi dışında o¼zel nitelikli işlerde, o işle ilgili belirli bir tecr¼beye sahip olan kişilerin bunu belgelendirmesi kaydıyla eğitim verebilecek kişiler arasına eklenmesi uygun olacaktır. Bu Şekilde bir uygulama o¼zellikle o işe ođzg¼ kullanılan makine ve ekipmanlarda tecr¼be sahibi olan, asıl işi yapan kişilerce eğitimin verilmesini sağlayacak ve eğitim daha etkin ve gerçekçi olacaktır.

SGK iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinden g¼r¼lebileceđi ¼zere iş kazaları en çok mesleki tecr¼benin az olduğu ilk çalışma yıllarında gerçekleşmektedir. Bu da çalışanlara işe başlamadan o¼nce verilecek iş sağlığı ve g¼venliđi eğitimlerinin

önemini arttırmaktadır. Mevzuatımızda, ÇİSĞEUEHY hükümleri gereğince, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanların işe başlatılamayacağı belirtilmektedir. Ancak uygulama değerlendirildiğinde, özellikle alt işveren çalışanlarına veya geçici iş ilişkisi kurulan çalışanlara ait eğitim bilgilerine ve kayıtlarına ulaşmak oldukça zor olmaktadır.

Uygulamanın sağlıklı yürütülebilmesi için sadece geçici veya alt işveren çalışanları değil, işe alımı gerçekleştirilecek olan diğer bireylerin de eğitim alıp almadıklarının kontrol edilebilmesi gerekmektedir. Finlandiya’da uygulanan İş Güvenliği Eğitim Kartı projesi, hangi çalışanın temel sağlık ve güvenlik eğitimi alıp almadığını gösteren güzel bir uygulamadır.

Mevzuatımızda, işveren tarafından tüm çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sağlanmalıdır ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin temel prensipleri arasında, verilen eğitimin sonunda ölçme ve değerlendirme yapılması ve değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığının belirlenerek, ihtiyaç duyulması halinde eğitim programında veya eğiticilerde değişiklik yapılması veya eğitimin tekrar edilmesi yer almaktadır. Ancak uygulamada, işyeri iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından verilen eğitimlerin yine kendileri tarafından değerlendirildiği görülmektedir. Bu durum eğitim sonrası tarafsız bir değerlendirme yapılmasını ve eğitimlerin istenilen düzeyde verilir verilmediğinin tespit edilmesini zorlaştırmaktadır.

Eğitimlerin nitelikli kişiler tarafından verilmesi, kayıt altına alınması ve değerlendirmenin tarafsız bir kuruluş tarafından yapılması için; çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, yetkilendirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimcileri tarafından verilmeli, ilk temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sonrasında yapılacak değerlendirme ÇSGB’nin yetkilendireceği bir kurum veya kuruluş tarafından yapılmalı ve sınav sonrasında başarılı olan çalışanlara İş Güvenliği Eğitim Kartı verilmelidir.

İş Güvenliği Eğitim Kartı üç yıl geçerli olacak şekilde, üzerinde çalışanın adı soyadı, eğitimin verilme tarihi ve kartın son geçerlilik tarihi yer alacak şekilde çalışana teslim edilmelidir. Kartın üç yıl geçerli olması ve sonrasında çalışana verilen periyodik eğitimden sonra yenilenmesi, çalışana verilen periyodik eğitimlerin daha etkin verilmesini sağlayacaktır. Üçüncü yıl sonunda çalışan tekrar sınava girerek, sınav sonucuna göre kart yenilemesi yaptıracaktır. Sınav ve belge ücreti, İşsizlik Sigortası

Fonu'ndan karşılanmalıdır. İş Güvenliği Eğitim Kartı uygulaması çalışana ilk iş sağlığı ve güvenliği temel eğitiminin ne zaman verildiğini gösteren ve personel sirkülasyonunun çok fazla olduğu işyerlerinde ve taşeron çalışmalarda büyük kolaylık sağlayacak ve diğer işyeri için eğitimlerin takibini kolaylaştıracaktır. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde işe başlayacak kişi o yıl içinde eğitim almış ise, tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde işe başlayacak kişi iki yıl içinde eğitim almışsa ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde işe başlayacak kişi üç yıl içinde eğitim almışsa, işyerine özgü riskler dışında verilmesi gerekli olan temel eğitimi alması gerekmeyecektir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde amaç, çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamak ve eğitimde aktarılan bilgilerin önemini çalışanlarca kavranmasıdır. Bu nedenle eğitimlerin çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Ancak uygulama değerlendirildiğinde, özellikle büyük işletmelerde bazı eğitimlerin 150-200 kişilik bir grupla konferans şeklinde verilebildiği görülmektedir. Bu şekilde büyük bir katılımcıyla yapılan eğitim, katılımcılara hâkim olabilmeyi güçleştirmekte, eğitimin verimini düşürmekte ve eğitim sonrası değerlendirme yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle ÇİSĞEUEHY'de değişiklik yapılarak, 50 ve üzerinde çalışanı bulunan işyerlerinde küçük gruplar halinde eğitim yapılması ve eğitimci ile eğitimin kalitesini ölçmek, eğitilenlerin almış oldukları eğitimin iş müfettişleri tarafından denetlenebilmesini sağlamak için eğitimlerin video çekimi ile kayıt altına alınması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin işyerlerinde gerektiği gibi uygulanmasında yönetimin desteği önemli bir yere sahiptir. Yönetimin gerekli kaynak ve desteği sunmaması durumunda, eğitimci, uzman veya çalışan ne kadar nitelikli olursa olsun tek başına yeterli olmayacak ve uygulamada birçok sorun yaşanacaktır. Ancak ÇSGB'nin işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine yönelik denetimlerinde de tespit edildiği üzere, işyerlerinin % 82,92'sinde gerek işveren gerekse çalışanlarda eğitim eksikliği görülmektedir. Bu nedenle 6331 sayılı İSGK'ya "İşverenlerin Eğitimi" başlığı adı altında madde ilave edilerek, Kanunda yer alan yükümlülükleri ve iş sağlığı ve güvenliğinin önemi konusunda eğitim almaları zorunlu hale getirilerek bilinçlenmeleri sağlanmalıdır.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde yapılacak uygulama, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile

korunma tedbirleri konusunda eğitilmesi ve eğitimlerin işyeri tehlike sınıfına uygun olarak düzenli aralıklarla ve belirli eğitim sürelerinde verilmesidir. Ancak uygulamada, yapılan araştırma sonuçlarından da görüldüğü üzere sorunlar yaşanabilmektedir. Uygulamanın etkin yürütülmesinde en büyük sorumluluk işyerlerinde olmakla birlikte, uygulama durumunu kontrol eden iş müfettişlerinin yaptıkları denetimlerinin etkinliği de büyük öneme sahiptir.

İş Müfettişlerinin yaptıkları denetimlerin etkin olması ve idari yaptırımlar, yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlayan en önemli etkenler arasındadır. Ancak uygulama eksikliği yaşanan bir konuda yaptırım uygulamak, uygunsuzluğun tespiti ile mümkün olabilmektedir. Oysa ki, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yönelik denetimler evrak beyanı üzerine dayanmaktadır. Bu da gerçekte o eğitimin verilip verilmediği veya mevzuatta belirtilen eğitim süre ve periyotlarında eğitimin gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespitinde yetersiz kalmaktadır.

Uluslararası denetim firmalarının uygulamalarında olduğu gibi, çalışanlar arasından tesadüfi yöntemle kişilerin tespit edilmesi ve özel görüşmeler ile uygulamanın değerlendirilmesi hem çalışan açısından hemde denetimin etkinliği açısından yararlı olacaktır. Meslek hastalıklarına ilişkin denetimlerde görüşme yapılan kişilerin belirli olması, o kişilerin iş kaygısı gibi nedenlerle uygulama durumunu açıkça ortaya koymalarını engellemektedir. Ancak görüşmelerin birden çok kişiyle yapılması, hem uygulamadan emin olma hem de çalışanların iş kaybı korkusunu ortadan kaldıran bir yöntemdir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yönelik yapılan işyeri denetimlerinin evrak kontrolü ile birlikte uygulama kontrolü de olacak şekilde denetim usul ve esasları iş teftiş düzenlemelerinde yer almalıdır. Ek bir maliyet getirmeyen bu uygulama, eğitimin süresi, eğitim mekânının niteliği veya eğitimin değerlendirmesi gibi yönetmelikle belirlenen usul ve esasların uygulanma durumunun daha etkin kontrol edilmesini sağlayacaktır. İşyeri denetimlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmediğinin ilk defa tespit edilmesi halinde, mevcut düzenlemedeki idari para cezasının verilmesinin makul olduğu ancak bu fiilin tekrarlanması durumunda ise idari para cezası yanında işverene sağlanan SGK teşviklerinden mahrum bırakacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.

Personel sayısı 10 ve daha az olan işyerlerinde yapılacak işyeri denetimlerinde, çalışanların iş kaygısı gibi nedenlerle işyeri uygulamalarını anlatmaları güç olabilmektedir. Bu nedenle 10 ve daha az çalışanı olan işyerlerinde, eğitimleri daha

etkin kılabilmek adına temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ücretsiz olarak ilgili meslek odaları, işçi, işveren ve kamu görevlileri sendikaları, odası bulunmayan iş kollarında veya sendikasız çalışmalarda ise ÇSGB'nin yetkilendireceği bir kurum veya kuruluş tarafından sağlanması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

Sendikalar, çalışma ve sosyal alana ilişkin faaliyetleri ile işyerleri için oldukça önemli olan kuruluşlardır. Ancak çalışmanın üçüncü bölümünde değinildiği üzere özellikle iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusunda yetersiz kalabilmektedirler. Bu nedenle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer verilen, meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilen çerçeve sözleşmelerle, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusunda taraflar arasında işbirlikleri arttırılmalıdır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda değişiklik yapılarak, kamu çalışanları ve işçi sendikalarına üyelerine yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme zorunluluğu getirilmelidir. Bu şekilde sendikaların, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde etkin rol üstlenmesi sağlanmalıdır.

İşyerlerinde verilecek eğitimin kalitesinin arttırılması için, işverenin, eğitimcinin, verilen eğitimin ve denetimlerin niteliğinin iyileştirilmesi yönünde yapılacak düzenlemelerin önemi büyüktür. Ancak bütünsel bir iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturulabilmesi sadece işyeri eğitimleri ile mümkün değildir. Bireylerin daha iş hayatına başlamadan önce bu eğitimleri almış olması ve çalışacakları işle ilgili riskleri bilerek çalışmaya başlaması, hem işyeri eğitimlerinin kalitesini arttıracak hem de ulusal düzeyde daha bilinçli bireylerin yetişmesini sağlayacaktır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği konusunda gençlerin daha ilkokuldan başlayarak bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Nitekim Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'nın, 2002 yılında başlattığı bir projede vurgulandığı üzere, *“Çocuklar ve gençler sağlık ve güvenlik kavramına ne kadar erken yaşlarda aşina olurlarsa, risk farkındalıklarını o kadar erken geliştirip, kendi iş çevrelerini o kadar güvenli ve sağlıklı şekillendirebileceklerdir. Bunun için iş sağlığı ve güvenliği eğitimi anaokulu, ilk ve orta dereceli okullar ile mesleki eğitim gören her seviyedeki çocuk ve gençleri kapsamalıdır (Arıkan ve Sarı, 2014, s. 9)”*.

Türkiye'de eğitim sistemi değerlendirildiğinde, mesleki ve teknik liseler dışında ilköğretim, ortaokul ve lise eğitim müfredatında iş sağlığı ve güvenliği derslerinin yer almadığı görülmektedir. Teknik ve mesleki eğitimlerde ise, iş sağlığı ve güvenliği

konusunun haftada iki saat olarak verilen Mesleki Gelişim dersi içeriğinde az bir bölümü oluşturması, etkin bir sağlık ve güvenlik bilinci oluşturulması için yeterli değildir. İş sağlığı ve güvenliği konusunun ayrı bir ders olarak müfredata konulması ve sektörde staj uygulaması ile desteklenmesi gerekmektedir.

Lisans eğitimlerinde de durum çok farklı değildir. Uygulama değerlendirildiğinde, mühendislik eğitimi veren çoğu fakültede iş sağlığı ve güvenliği dersinin seçmeli ders olarak verilmesi sadece belirli sayıda öğrenciyi kapsama almakta bu da istenen bilincin oluşturulmasında yetersiz kalmaktadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği derslerinin sadece iş güvenliği uzmanı olabilecek fakülteleri kapsamaması yine meslek hayatına atılan diğer bireylerin işyeri riskleri veya sağlık ve güvenlik tedbirleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmadan iş hayatına başlaması anlamına gelmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri tüm fakülteleri kapsamalı ve sadece belirli sayıda öğrencinin katılım sağladığı seçmeli ders yerine zorunlu olarak tüm bölümlerde verilmelidir. Bu da daha fazla iş sağlığı ve güvenliği dersi verebilecek akademisyen ihtiyacını da beraberinde getirmektedir.

AB ülkelerindeki uygulamalar değerlendirildiğinde, üniversite eğitim politikaları içerisinde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin müfredat içerisinde yer alması büyük önem arz etmektedir. AB'nin üniversitelerdeki iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin hedefleri, bütün öğrencilere sağlık ve güvenlik kültürünü kazandırmak ve üniversite içerisinde sağlıklı ve güvenli ortamlar temin etmektir. Örneğin Finlandiya'da mühendislik programındaki üniversite öğrencileri her dönem ortalama yirmi saat iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almaktadır (Tanır ve Ural, 2011, s. 83). İş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması ve bireylerde iş hayatları başlamadan sağlık ve güvenlik bilincinin oluşturulması için iş sağlığı ve güvenliği derslerinin zorunlu olarak eğitim müfredatlarında yer alması gerekmektedir.

Yükseköğretimde iş sağlığı ve güvenliği derslerinin tüm fakültelerde zorunlu hale getirilmesi yanında öğrencilere sağlanan eğitimin çalışma hayatlarında karşılaşacakları risklere uygun olarak verilmesi de eğitimlerin etkinliği bakımından diğer önemli konudur. Örneğin bir inşaat mühendisine verilecek eğitimin içeriği ile maden mühendisine verilecek sağlık ve güvenlik eğitiminin aynı olması uygun değildir. Bu nedenle ders içeriklerinin temel kavramları kapsamaması yanında mesleki risklere yönelik olarak da hazırlanması gereklidir. Ortaya çıkacak akademisyen ihtiyacı da düşünüldüğünde, iş sağlığı ve güvenliği derslerinin ilk dönem iş sağlığı ve güvenliği

temel kavramları, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, genel prensipler ve genel sağlık ve güvenlik önlemlerinin kapsama alındığı iş sağlığı ve güvenliği temel eğitimi olarak tüm fakültelerde birleştirilmiş ortak ders olarak verilmesi, ikinci dönem ise tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde görev alacak öğrencilere yönelik o bölüme özgü mesleki risklere uygun teorik ve uygulamalı ders planı oluşturulmalıdır.

Öğrencilere ders planı içerisinde verilecek uygulama programı, sektörde staj uygulaması olarak öğrencilerin sektöre özel tehlike ve riskleri görerek öğrenebileceği formatta olmalıdır. Almanya'daki Çırakların Çırakları Eğitmesi Projesi bu konuda örnek alınabilir. Proje kapsamında ikinci uygulama yılında bulunan çıraklar, işyerindeki danışmanları, güvenlik mühendisleri ile iletişim halinde bulunarak, ikili veya üçlü gruplar halinde üç aylık bir sürede hazırlık yaparak, iş kazaları ve işyeri sağlık ve güvenliği konusunda kendi deneyimleri ve görüşlerini ortaya koyan otuz dakikalık sunum hazırlamaktadırlar. Danışmanları ile sunum üzerinde gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra, ilk yıl uygulamada bulunan çıraklara sunum yapılarak eğitim verilmektedir. Verilen eğitimler daha sonra yıllık olarak bir araya getirilerek güvenlik konseyi temsilcilerine, güvenlik profesyonellerine sunulmakta ve risk değerlendirmeleri kapsamında değerlendirilmektedir. Yapılan çalışma sonucunda iş kazalarında %40 oranında, ciddi iş kazalarında ise %88 oranında azalma görülmüştür. Elde edilen değerlere ilave olarak proje düşük maliyetli ve basit bir yaklaşımdır (Bollmann and Windemuth, 2011, s. 21).

Almanya'da uygulamaya konulan projede olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliği dersi kapsamında staj yapan öğrenciler iki veya üç kişilik gruplar halinde buldukları işyerlerindeki tehlike ve riskler ile alınan tedbirler konusunda sunum hazırlayacak ve diğer öğrencilere sunum yapacaktır. Bu şekilde bir sunum öğrencilerin aynı sektörde farklı işyerlerindeki uygulamaları ve riskleri görmelerini ve öğrencilerin derse aktif katılımını sağlayacaktır.

İlköğretimden başlayarak tüm eğitim sistemini kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri için eğitimci ihtiyacı bulunmaktadır. Bu nedenle üniversitelerde dört yıllık İş Sağlığı ve Güvenliği Öğrenmenlik programları açılmalıdır. Açılacak programda ilköğretim, ortaokul, lise ve üniversitelerde temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek üzere farklı yaş gruplarına ve sektöre özel risklere yönelik eğitim yöntemlerinin ve uygulamalarının yer aldığı ders müfredatı hazırlanarak uygulamaya geçirilmelidir. İş

Sağlığı ve Güvenliği Öğretmenlik formasyonuna sahip kişi, işyerlerinde temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme ve iş güvenliği uzmanı olma hakkına sahip olmalıdır.

Bütünsel bir iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı için eğitimler erken yaşta başlamalı, tüm eğitim döngüsünde yer almalı ve çalışma yaşamında devam etmelidir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin daha etkin ve verimli olabilmesi için araştırma bulguları kapsamında getirilen yasal değişiklik ve uygulama önerileri aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, eğitimci yetkisine sahip iş güvenliği uzmanları veya işyeri hekimleri tarafından verilmelidir.
- Temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi dışında özel nitelikli işlerde, o işle ilgili belirli bir tecrübeye sahip olan kişilere bunu belgelendirmesi kaydıyla eğitim verme yetkisi verilmelidir.
- Eğitim verebilecek kişi ve kuruluşların düzenlendiği ÇİSGEUEHY'nin 13/a fıkrasında değişiklik yapılarak iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin işyerinde görevli olması zorunluluğu kaldırılmalıdır.
- Özellikle taşeron çalışmalarda çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitim durumlarını takip etmek üzere İş Güvenliği Eğitim Kartı uygulamasına geçilmelidir.
- Eğitimlerin değerlendirmesi ÇSGB'nin yetkilendireceği bir kurum veya kuruluş tarafından yapılmalıdır.
- 50 ve üzerinde çalışanı bulunan işyerlerinde küçük gruplar halinde eğitim yapılmalı ve eğitimler video çekimi ile kayıt altına alınmalıdır.
- İSGK'ya "İşverenlerin Eğitimi" başlığı adı altında madde ilave edilerek, Kanunda yer alan yükümlülükleri konusunda eğitim almaları zorunlu hale getirilmeli ve iş sağlığı ve güvenliğinin önemi konusunda bilinçlenmeleri sağlanmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yönelik yapılan işyeri denetimlerinin evrak kontrolü ile birlikte uygulama kontrolü özel görüşmelerle yapılacak şekilde denetim usul ve esasları iş teftiş düzenlemelerinde yer almalıdır.
- İşyeri denetimlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmediğinin ikinci kez tespiti durumunda idari para cezası yanında işverene sağlanan SGK teşviklerinden mahrum bırakacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.

- Personel sayısı 10 ve daha az olan işyerlerinde temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ücretsiz olarak ilgili meslek odaları, işçi, işveren ve kamu görevlileri sendikaları, odası bulunmayan iş kollarında veya sendikasız çalışmalarda ise ÇSGB'nin yetkilendireceği bir kurum veya kuruluş tarafından sağlanması yönünde düzenleme yapılmalıdır.
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda değişiklik yapılarak, kamu çalışanları ve işçi sendikalarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme zorunluluğu getirilmelidir.
- Teknik ve meslek liselerinde iş sağlığı ve güvenliği konusu ayrı bir ders olarak müfredata alınmalıdır.
- İlköğretim, ortaöğretim, lise ve yüksek öğretimde, iş sağlığı ve güvenliği dersleri müfredata alınmalıdır.
- Üniversite, teknik ve mesleki lise ve çıraklık eğitimlerinde iş sağlığı ve güvenliği staj uygulaması olmalıdır.
- Üniversitelerde dört yıllık İş Sağlığı ve Güvenliği Öğrenmenlik programları açılmalıdır.

Görüldüğü üzere, eğitimlerin etkinliği için sadece çalışanlarla ilgili düzenlemelerle sınırlı kalınmamalı; eğitimciler, işverenler, denetleyiciler ve iş hayatına atılacak bireylerin kalitesini arttıracak düzenlemeler getirilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği politikalarının uygulanması, işyerlerinde risk yönetimi kültürünün geliştirilerek önleyici faaliyetlere yönelmesi, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi yönünde ulusal bir bilincin oluşturulması, tüm tarafların katkısı ve özverisi ile mümkündür.

KAYNAKÇA

- Aktekin, Ş. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı taslağında günden bugüne. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (25), 93-105.
- Alpar, M. B. (2003). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi ile ilgili çalışma hayatı mevzuatı. *Kamu-İş Dergisi*, 7(2), 1-12.
- Alpman, T. (2011). İş sağlığı ve güvenliği açısından gürültü. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (50), 69-75.
- Arıcı, K. (1999). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği dersleri*. Ankara: Teş-İş.
- Arıkan R. ve Sarı Y. D. (2014). Milli eğitimde iş sağlığı ve güvenliğinin önemi. VII. *Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı*'nda sunulan bildiri. İstanbul: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Aybek A., Güvercin Ö. ve Hurşitoğlu Ç. (2003). Teknik personelin iş kazalarının nedenleri ve önlenmesine yönelik görüşlerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi*, 6(2), 91-100.
- Aydın, F. (2014a). *Avrupa Sosyal Şartı*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, (8).
- Aydın, F. (2014b). *Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, (12).
- Aydın, U. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tasarısı üzerine. *Sicil İş Hukuku Dergisi* (26), 10-18.
- Aydın, U. ve Ezer B. (2014). İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık sebebiyle uygulanan idari para cezalarına ilişkin sorunlar. *Çalışma ve Toplum Dergisi* (4), 11-32.
- Aydınlı, İ. (2013). 6331 Sayılı Kanun'da düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin alt işveren ilişkisinde gösterdiği özellikler ve hukuki sorumluluk. *Sicil İş Hukuku Dergisi* (30), 37-42.
- Bakırcı, N. (2011), Tarımda çalışanların sağlığı ve güvenliği, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, S.39, Ankara, 7-12.
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği*. İstanbul: Beta Basım.
- Başarır İnce, F. (2013). Patlayıcı ortamlarda görünmeyen tehlike. *Elektrik Mühendisliği Dergisi*, 488, 85-87.
- Belloni, L. and Volpones, E. (2003). *Health and safety at work*. Budapest: PHARE Business Support Programme II - SME FIT.

- Bobbitt, F. (1925). Discovering the objectives of health education, *The Elementary School Journal*, 25 (10), 755-761.
- Bollmann, U., Windemuth, E. (2011). *Standards in education and training or safety and health at work*. Berlin: German Social Accident Insurance.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2013), Mevzuatımızda çocuk ve genç işçilerin çalışma yaşamında korunmasına ilişkin düzenlemelere genel bir bakış, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 481-545.
- Brunello G. (2006). Workplace training and labour market institutions in Europe. *CESifo DICE Report*, 4 (4), 33-41.
- Burke, M.J., Sarpy, S.A., Smith-Crowe, K. , Chan-Serafin, S., Salvador, R. ve Islam, G. (2006). Relative effectiveness of worker safety and health training methods. *American Journal of Public Health*, 96(2), 315-324.
- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri çalışma sistemi ve işyeri fiziksel faktörlerinin iş kazaları üzerine etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20(6), 21(1), 80-106.
- Centel, T. (2006). İş sağlığı ve güvenliği alanındaki son gelişmeler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (3), 5-8.
- Centel, T. (2013). İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kuruluş ve işleyişi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (29), 13-23.
- Çelik, A. (2005) Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin çekinceleri. *Türk-İş Dergisi*, (366), 91-98.
- Çetin, M. ve Karatay Gögül, P. (2015). Türkiye'deki iş kazaları ve işçi ölümlerinin ekonomik boyutu ve politika önerisi. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, (51), 1-29.
- Demircioğlu, M. (1997). Karşılaştırmalı hukukta ve Türkiye'de işçi sağlığı ve işyeri hekimliği. *Kamu-İş Dergisi*, 4(2), 193-217.
- Demircioğlu, M. (2013). *Ulusal ve uluslararası hukukta iş güvenliği uzmanlığı*. İstanbul: Beta Basım.
- Demircioğlu, M ve Kaplan, H. A. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası çerçevesinde işyerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi* (30), 5-23.
- Dong, X., Entzel, P., Men, Y., Chowdhury, R. ve Schneider, S. (2004). Effects of safety and health training on work-related injury among construction laborers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* , 46(12), 1222-1228.
- Ekin, A. (2010). *İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler uymamanın sonuçları (İşveren açısından)*. Ankara: Yetkin yayınları.
- Ekmekçi, Ö. (2005). *4857 Sayılı İş Kanunu'na göre iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri örgütlenmesi*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

- Ertürk, Ş. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverene getirilen yükümlülükler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (27), 13-24.
- Gedikli, G. (2011). İşyerlerinde kas-iskelet sistemi hastalıklarının önlenmesine yönelik iyi uygulama örnekleri. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (52), 40-45.
- Gerek, N. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun düşündürdükleri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (28), 10-19.
- Gökçek Karaca, N. (2014). AB Ülkelerinden Örneklerle Refah Sistemlerine Göre Asgari Gelir Uygulamalarının Karşılaştırmalı Bir Değerlendirmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Temmuz, Cilt 4, (2), 9-42.
- Gülduran, E., Ergül, Ş. ve Erkin, Ö. (2013). Kömür işletmesinde çalışan işçilerin sağlık durumlarını ve sağlığın önemini kavramaları. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 12(4), 383-392.
- Gürcanlı, G. E. (2011). Yeni ve zorunlu bir kavram olarak "iş güvenliği için tasarım". *3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 21-23 Ekim 2011, Çanakkale, 133-141.
- Güven, E. ve Aydın, U. (2013). *Bireysel iş hukuku*. Eskişehir.
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2010). *Sosyal güvenlik hukuku*. İstanbul: Beta Basım.
- Hillage, J., Sinclair, A., Foley, B., Brück, C., Zayzon, R., Röbbelen Voigt, K. and Carta, E. (2013). *Qualitative post-test evaluation of ESENER: National overview report – ITALY*. ISBN: 978-92-9240-163-4 Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Hotaman, M. (2014). Sendikaların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki rolü ve önemi. 15. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi*'nde sunulan bildiri. Ankara: Gazi Üniversitesi, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- James, P., Johnstone, R., Quinlan, M. and Walters, D. (2007). Regulating supply chains to improve health and safety. *Industrial Law Journal*, 36(2), 163-187.
- Kabakçı, M. (2009). *AB İş hukukunda işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel yükümlülükleri ve Türk mevzuatının uyumu*. İstanbul: Beta Basım.
- Kapar, R. (2004). Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 182-195.
- Karaboğa, Ö. (2014). *Metal sektöründe iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin fayda-maliyet açısından incelenmesi*. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi / Araştırma. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Karakaş, R. (2014). *Madencilik sektörünün iş sağlığı ve güvenliği yönünden değerlendirilmesi*. Bitirme Projesi, İstanbul: Yeni Yüzyıl Üniversitesi.

- Kavak, O., Dalgıç, A. ve Şenyiğit, A. (2004). İnsan sağlığına etki eden mineraller ve analiz yöntemleri. *Dicle Tıp Dergisi*, 31(1), 69-75.
- Kayhan, N. (2012). Çocuk işçiliği, IPEC deneyimi ışığında sanayide çalışan çocukların sorunları. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 187-200.
- Kılış, İ ve Demir, S. (2012). İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü üzerine bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 23-47.
- Metin, Y. (2002). Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 57(4), 35-63.
- Mukherjee, S., Overman, L., Leviton, L. And Hilyer, B. (2000). Evaluation of worker safety and health training. *American Journal of Industrial Medicine*, (38), 155-163.
- Müngen, U. (2011). İnşaat sektörümüzdeki başlıca iş kazası tipleri. *Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi*, (469), 33-39.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012). *İş hukuku ferdi iş ilişkileri I*. İstanbul: Beta Basım.
- Oğuz, Ö. (2011). *AB Direktifleri ve Türk iş hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinde işverenlerin yükümlülükleri ve işçilerin hakları*. İstanbul: Legal Kitapevi.
- Özdemir, E. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Popescu, L. G. (2015). Analysis of National Health Strategy 2014-2020. *Theoretical and Applied Economics*, 4(605), 177-188.
- Rarick, L. ve Stoedefalke, K.G. (1956). Health and safety education, *Review of Educational Research*, 26 (5), 542-558.
- Robson, L., Stephenson, C., Schulte, P., Ben, A., Chan, S., Bielecky, A., Wang, A., Heidotting, T., Irvin, E., Eggerth, D., Peters, R., Clarke, J., Cullen, K., Boldt, L., Rotunda, C. and Grubb, P. (2010). *A systematic review of the effectiveness of training & education for the protection of workers*. National Institute for Occupational Safety and Health.
- Ross, E. ve Chia-ling Wu. (1995) The links between education and health, *American Sociological Review*, 60 (5), 719-745.
- Sayın, A. K. (2013). ILO normlarının ve örgütün denetim mekanizmasının Türk iş hukukuna etkisi. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 11-34.
- Schäfer, K., Karsten, H., and Timm, S. (2011) The Joint German Occupational Safety and Health Strategy (GDA). *ILO International Safety Conference*'da sunulan bildiri. Düsseldorf: International Social Security Association.
- Sesé, A., Palmer, A. L., Cajal, B., Montaña, J. J., Jiménez, R. and Llorens, N. (2002). Occupational safety and health in Spain. *Journal of Safety Research*, 33(4), 511-525.

- Selvi, M. (2014). *Uluslararası kuruluşların Türkiye'deki sosyal güvenlik mevzuatının oluşmasındaki etkileri*. Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi . Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Süzek, S. (1985). *İş güvenliği hukuku*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Süzek, S. (2010). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Basım.
- Şenyiğit, A., Dalgıç, A. ve Kavak, O. (2004). Asbestin sağlığa etkileri. *Dicle Tıp Dergisi*, 31(4), 48-52.
- Tanır, F. ve Ural, S. (2011). Üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi. *Mühendis ve Makine*, 52(616), 80-85.
- Teador, H. (2009). *New occupational safety and health plan aims to reduce accidents at work*. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Tint, P., Tepp, M. and Fries Tersch, E. (2016). *Safer and healthier work at any age – Country inventory: Estonia*. European Agency for Safety and Health Publication.
- Tunalı, N. (2014). KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliği. *VII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı*'nda sunulan bildiri. İstanbul: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Tuncay, A.C. (2008). ILO ve AB normları ışığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tasarısı taslağının değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (12), 47-67.
- Tülü, M. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde İSG profesyonellerinin algı ve beklentileri*. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi / Araştırma. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Uçum, M. (2012). *İlgili kanunlarla ilişkileri karşılaştırmalı ve gerekçeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Usanmaz, B. ve Gündoğdu, Ö. (2013). Elle yük kaldırmanın bulanık diferansiyel denklemler ile modellenmesi. *16. Ulusal Makina Teorisi Sempozyumu*, 42-47.
- Yavuz, C. I. ve Erdoğan, S. (2001). İşyerinde kimyasallar. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 33-39.

Kurum Yazarlı Kaynaklar

- ARC Fund (2012). *Bulgarian experience in the harmonisation of national legislation on asbestos with the 2003/18/EC and 2009/148/EC European Directives on asbestos*. Bulgaria: ARC Fund.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2009). *T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (2009-2013)*.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi - III ve Eylem Planı 2014-2018*. ISBN: 978-975-455-228-7.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (2010). ÇASGEM temel görevleri. *ÇASGEM Bülteni*, (2).
- DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2013). *Evaluation of the European strategy on safety and health at work 2007-2012 final report*. Cowi project A01905.
- European Agency for Safety and Health (2013). *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*. ISBN: 978-92-9240-068-2, Luxembourg: Publications Office of the European Unions.
- European Commission (2014). *EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020*.
- European Centre for the Development of Vocational Training (2011). *Learning while working. Success stories on workplace learning in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Centre for the Development of Vocational Training (2015). *On the way to 2020: data for vocational education and training policies*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Health and Safety Executive (2009). *The health and safety of Great Britain \\ Be part of the solution*. England: Health and Safety Executive Publication.
- Health and Safety Executive (2016). *Helping Great Britain work well*. England: Health and Safety Executive Publication.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011). *Estrategia Española de la Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)*. *Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT*.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015–2020*. Madrid: *Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT*.
- İktisadi Kalkınma Vakfı (1987). *Avrupa Tek Senedi* (Çev: Meltem Cansever), İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları.
- İstanbul Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği (tarihsiz). *Türkiye ile Almanya'daki mesleki eğitim ve eğitim yönetiminin karşılaştırılması*. *Toplantı sunum dosyaları*. İstanbul: İstanbul Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (2011a). Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri iyi uygulamaları. *Türkiye'de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Projesi (İSGİP) Raporları*.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (2011b). *Meslek hastalıkları rehberi*. Ankara: Matsa Basımevi.
- Ministry of Employment and the Economy (2012). *National Working Life Development Strategy to 2020*.
- Ministry of Social Affairs and Health (2011). *Policies for the work environment and well-being at work until 2020*. Juvenes Print, (14).
- Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2010). *Plan santé au travail 2010-2014*.
- Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2015). *Plan santé au travail 2016-2020*.
- World Health Organization (2012). *Country profile of occupational health system in Germany*. Denmark: Regional Office for Europe publication.

İnternet Kaynakları

- European Agency for Safety and Health (2015). *National focal points*. <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index> (Erişim tarihi: 08.08.2015).
- Eurostat (2014). http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_cvts92&lang=en (Erişim tarihi: 12.10.2016).
- Eurostat (2015). <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do#> (Erişim tarihi: 10.08.2015).
- Institute for Work & Health (2010). *Germany - Description of the organization of the occupational health and safety system and the delivery of prevention services*. https://www.iwh.on.ca/system/files/documents/iwh_interjurisdictional_review_germany_2010.pdf (Erişim tarihi: 10.08.2015).
- International Labour Organization (2016). *Bulgaria-2016*. Global Database on Occupational Safety and Health Legislation. http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_COD E3,P1100_YEAR:BGR,2016:NO (Erişim tarihi: 04.11.2016).
- Ministry of Health (2014). *National Health Strategy 2014-2020*. <http://www.mh.government.bg/bg/politiki/strategii-i-kontseptsii/strategii/nacionalna-zdravna-strategiya-2014-2020/> (Erişim tarihi: 08.11.2015).

Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK] (2010). *SGK istatistik yıllıkları – 2010*. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim tarihi: 15.11.2016).

Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK] (2013). *SGK istatistik yıllıkları – 2015*. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim tarihi: 15.11.2016).

Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK] (2015). *SGK istatistik yıllıkları – 2015*. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim tarihi: 15.11.2016).

Türkiye İstatistik Kurumu (2010). http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018 (Erişim tarihi: 10.02.2016)

Mahkeme Kararları

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 29.09.2009 tarih ve 2009/7530 Esas ve 2009/14792 Karar sayılı kararı.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 29.09.2009 tarih ve 2009/7532 Esas ve 2009/14793 Karar sayılı kararı .

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 18.03.2013 tarih ve 2012/9266 Esas ve 2013/5083 Karar sayılı kararı.

Employers' Occupational Health and Safety Training Obligations in Framework Directive and Training Procedure and Rules in Turkey

Nuray Gökçek Karaca, Berrin Gökçek

Abstract—Employers occupational safety and health training obligations are regulated in 89/391/EEC Framework Directive and also in 6331 numbered Occupational Health and Safety Law in Turkey.

The main objective of this research is to determine and evaluate the employers' occupational health and safety training obligations in Framework Directive in comparison with the 6331 numbered Occupational Health and Safety Law and to examine training principles in Turkey. For this purpose, employers' occupational health and safety training obligations examined in Framework Directive and Occupational Health and Safety Law. This study carried out through comparative scanning model and literature model. The research data were collected through European Agency and ministry legislations

As a result, employers' occupational health and safety training obligations in the 6331 numbered Occupational Health and Safety Law are compatible with the 89/391/EEC numbered Framework Directive and training principles are determined by in different ways like the trained workers, training issues, training period, training time and trainers. In this study, employers' training obligations are evaluated in detail.

Keywords—Directive, occupational health and safety, training

I. INTRODUCTION

VARIOUS risks of rapidly changing technology in work life force the work law to take care of advanced precautions and give important responsibilities to employer [1]. The workplace is one of the most important settings affecting the physical, mental, economic and social well-being of workers, and in turn the health of their families, communities and society [2].

The researches show that the incidence of accidents at work and occupational diseases is still too high and preventive measures must be introduced or improved without delay in order to safeguard the safety and health of workers and ensure a higher degree of protection [3].

Providing occupational health and safety is one of the most important responsibilities of employers. The employer should organize the occupational health and safety services to identify and avoid the risks, prevent the workplace hazards, design the safe workplaces, develop programs for improved work practices and for evaluating new equipment, advise on

Mrs. Nuray Gökçek Karaca is at Anadolu University, Eskişehir, Turkey (phone: +90 222 3350580; fax: +90 222 3352337; e-mail: ngokcek@anadolu.edu.tr)

Miss Berrin Gökçek is at Anadolu University, Eskişehir, Turkey (e mail: berringokcek@hotmail.com).

occupational health, safety and hygiene, protect workers' health, promote adaptation of work to the worker, manage vocational rehabilitation, organize training and education, organize first aid and emergency treatment and analyze workplace conditions that lead to injury and illness.

In order to ensure an improved degree of protection, workers and/ or their representatives must be informed and trained of the risks to their safety and health and of the measures required to reduce or eliminate these risks.

Occupational health and safety training responsibility of employers which is under the occupational health and safety responsibility of employer has the priority place to solve occupational health and safety problems, to provide health and safety at work and to prevent work accidents and occupational diseases. The researches named "New Occupational Safety and Health Plan Aims to Reduce Accidents at Work" [4], "Health and Safety Training" [5], "Effects of Safety and Health Training on Work-Related Injury Among Construction Laborers" [6], "The Links Between Education and Health" [7], "Discovering the Objectives of Health Education" [8] show that training has a significant place to prevent work accidents and occupational diseases and to ensure healthy and safety work environment.

These results had forced the legislature to manage the training obligations. For this purpose, employers occupational safety and health training obligations are regulated in 89/391/EEC Framework Directive and also in country laws. The main training obligation in framework directive is that employer shall ensure adequate safety and health training for worker which is related the work [9].

In Turkey, employers' occupational health and safety training obligations are taken place in 6331 numbered Occupational Health and Safety Law [10]. In addition to Law, occupational health and safety training principles are prepared in the regulation.

II. METHOD

This study, comparatively examining the employers' obligations of the occupational health and safety training in Turkey and 89/391/EEC Framework Directive is conducted as comparative scanning model. In addition to this, the study which is carried out literature and document review, examines various regulations obtained from the Ministry of Labor and Social Security and European Agency.

III. RESULTS

A. 89/391/EEC Framework Directive

Employers' occupational health and safety training obligations are taken place in Article 12 of the Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work called 89/391/EEC Framework Directive [11].

The object of Framework Directive is to introduce measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.

Framework Directive is applied to all sectors of activity, both public and private as industrial, agricultural, commercial, administrative, service, educational, cultural, leisure etc.

Framework Directive shall not be applicable where characteristics peculiar to certain specific public service activities, such as the armed forces or the police, or to certain specific activities in the civil protection services inevitably conflict with it.

According to Framework Directive, the employer should ensure that each worker receives adequate safety and health training, in particular in the form of information and instructions specific to his workstation or job:

- On recruitment,
- In the event of a transfer or a change of job,
- In the event of the introduction of new work equipment or a change in equipment,
- In the event of the introduction of any new technology.

The training should be adapted to take account of new or changed risks, and repeated periodically if necessary. The training may not be at the workers' expense and must take place during working hours.

The employer should ensure that workers from outside undertakings and/ or establishments engaged in work in his undertaking and/ or establishment have in fact received appropriate instructions regarding health and safety risks during their activities in his undertaking and/ or establishment.

Framework Directive takes special care of workers' representatives. Workers' representatives with a specific role in protecting the safety and health of workers should be entitled to appropriate training. The training must take place during working hours or in accordance with national practice either within or outside the undertaking and/ or the establishment.

B. Occupational Health and Safety Law in Turkey

Occupational Health and Safety Law in Turkey has been published in the Official Gazette No. 28339 dated 30 June 2012 [12].

The object of this law is to regulate duties, authority, responsibility, rights and obligations of employers and workers in order to ensure occupational health and safety at workplaces and to improve existing health and safety conditions.

This law is applied to all works and workplaces in both public and private sector, employers of these workplaces and their representatives, all workers including apprentices and interns regardless of their field of activity.

Occupational Health and Safety Law shall not be applicable to the activities of the Turkish Armed Forces, the police and the Undersecretary of National Intelligence Organization except for those employed in workplaces such as factories, maintenance centers, sewing workshops and the like, intervention activities of disaster and emergency units, domestic services, persons producing goods and services in their own name and on their own account without employing workers, prison workshop, training, security and vocational course activities within the framework of improvements carried out throughout the enforcement services for convicts and inmates.

Employers' occupational health and safety training obligations are taken place in Article 17 of the Law. The employers' main training obligations are;

- The employer shall ensure that each worker receives safety and health training. This training shall be provided on recruitment, in the event of a transfer or a change of job, in the event of a change in equipment or introduction of any new technology. The training shall be adapted to take account of new or changed risks and repeated periodically if necessary.
- Workers' representatives shall be entitled to appropriate training.
- Workers failing to present documents to prove that they have received vocational training on their job might not be employed in jobs classified as hazardous and very hazardous which require vocational training.
- Workers who have had occupational accident or disease shall receive additional training on reasons for the accident or disease, ways to protect themselves and safe working methods. Furthermore; workers who are away from work for any reason for more than six months shall receive refresher training before return to work.
- Workers from outside undertakings and/or enterprises might not start to be employed in jobs classified as hazardous and very hazardous unless they can present documents to prove that they have received appropriate instructions regarding health and safety risks.
- The employer who is the party to temporary employment relationship shall ensure that the worker receive training on health and safety risks.
- Trainings may in no circumstances bring financial burden to workers and shall be deemed as actual work time. In case the time allocated for trainings exceeds weekly working hours, hours worked in excess of weekly working hours shall be considered as overtime.

C. Regulation of the Ministry of Labour and Social Security of May 2013 on the Principles and Regulations for Occupational Health and Safety Training of Employees in Turkey

Employees' occupational health and safety training principles and procedures in Turkey are taken place in a regulation [13].

The regulation's aim is to manage the principles and rules for the occupational health and safety training as training issues, training time and period, trainers and special groups

training principles.

According to regulation, employer shall ensure training programme, training place and appropriate equipments for training. Workers from outside undertakings and/or enterprises might not start to be employed in jobs classified as hazardous and very hazardous without training. In addition, the main employer is responsible with the subcontractor for the worker trainings.

Employers' obligations on training time and period change according to job classify in the regulation as:

- For less hazardous jobs training period is minimum one time in three years.
- For hazardous jobs training period is minimum one time in two years
- For very hazardous jobs training period is minimum one time in a year.

Employers' obligations on training hours change according to job classify in the regulation as;

- For less hazardous jobs training hour is minimum 8 hours.
- For hazardous jobs training hour is minimum 12 hours.
- For very hazardous jobs training hour is minimum 16hours.

These training hours are applied in the new employment and in the training periods which is mentioned above.

Special groups as young, old, disabled, pregnant and breastfeeding workers that require special policy shall have training.

Training issues are determined in the regulation as general, health, and technical issues

General issues are;

- Labor legislation
- Employees' legal rights and responsibilities
- Workplace cleanliness and order
- Legal consequences arising from accidents at work and occupational diseases

Health issues are;

- Causes of occupational diseases
- Principles of disease prevention and implementation of conservation techniques
- Biological and psychosocial risk factors
- First aid

Technical issues are;

- Chemical, physical and ergonomic risk factors
- Manual lifting and carrying
- Flare, explosions, fires and fire protection
- Safe use of work equipment
- Working with display screen equipment
- Electrical hazards, risks and precautions
- Health and safety signs
- Use of personal protective equipment
- The causes of occupational accidents and protection principles
- General rules of the occupational health and safety and safety culture
- Evacuation and rescue

These general, health and technical training issues are the minimum training subjects and should be appropriate to

workplace activities.

According to the regulation trainings may be given by occupational safety specialist or occupational physicians that is involved in the workplace., unions or their education foundations or centers, universities, public education units, joint health and safety unit and educational institutions authorized by the Ministry

All trainings are documented with the name and task of the employee and training issue, training period, trainer, training place and date of training.

IV. CONCLUSION

Occupational Health and Safety Law No. 6331 was prepared based on the principles of the Framework Directive. As you see in the results employers' occupational health and safety training obligations in the Occupational Health and Safety Law are compatible with the 89/391/EEC numbered Framework Directive

Law No 6331 introduces several new concepts and additional obligations to employers in relation to occupational health and safety training. In this context, workers who had occupational accident or disease shall receive additional training and workers who are away from the work for any reason for more than six months shall receive refresher training before return to work.

Training principles are changed according to dangerous level of jobs in Turkey. It determines the training periods and hours.

As a result, the training principles of Law No. 6331 and Framework Directive are consistent with each other, but the most important thing is that training practices must be effective and efficient for employees. The regulations show the minimum legal requirements, so the employers should analyze the company needs, determine the health and safety risks very well and ensure the quality training to the employees.

The health-promoting workplaces are becoming more important for private and public organizations because of the future success in an increasingly globalize marketplace can only be realized with a healthy, qualified and motivated workforce

ACKNOWLEDGMENT

This work is being studied as a doctoral thesis and is supported by Anadolu University Scientific Research Project and project number is 1405S330.

REFERENCES

- [1] E. Güven and U. Aydın, "Individual labor law", Eskişehir, 2013, pp. 158.
- [2] C. Chu, G. Breucker, N. Harris, A. Stitzel, X. Gan, X. Gu and S. Dwyer, "Health promoting workplaces: international settings development", Health Promotion International, vol. 15, no. 2, 2000, pp. 155.
- [3] Brussels, "Evaluation of the European Strategy 2007-2012 on health and safety at work", Comission Staff Working Document, 2013.
- [4] H. Teador, "New occupational safety and health plan aims to reduce accidents at work". <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/new-occupational-safety-and-health-plan-aims-to-reduce-accidents-at-work> (Access date: 24.08 2014).
- [5] Health and Safety Executive, "Health and safety training", 2008.

- [6] X. Dong, P. Entzel, Y. Men, R. Chowdhury, S. Schneider, "Effects of safety and health training on work-related injury among construction laborers", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 46, no. 12, 2004.
- [7] E. Ross and Wu. Chia-ling, "The links between education and health, *American Sociological Review*, vol. 60, no. 5, 1995, pp. 719-745.
- [8] F. Bobbitt, "Discovering the objectives of health education", *The Elementary School Journal*, vol. 25, no.10, 1925, pp. 755-761.
- [9] EUR-Lex, "Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC)", 2008. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01991L0383-20070628> (Access date: 18.07.2014).
- [10] Occupational Health and Safety Law, Law no. 6331, article 17. Date of issuance 20.06.2012 <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.6331&MevzuatIlsiki=0&sourceXmlSearch=>
- [11] EUR-Lex, "Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC)", 2008. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01991L0383-20070628> (Access date: 18.07.2014).
- [12] Occupational Health and Safety Law, Law no. 6331, Date of issuance. 20.06.2012 <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.6331&MevzuatIlsiki=0&sourceXmlSearch=>
- [13] Regulations of the Ministry of Labour and Social Security of May 2013 on the Principles and Regulations for Occupational Health and Safety Training of Employees. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm>

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı : Berrin GÖKÇEK YILMAZ
Yabancı Dil : İngilizce
Doğum Yeri ve Yılı : Kütahya / 06.12.1978
E-Posta : berringokcek@hotmail.com

Eğitim Geçmişi:

- 2011-2016, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Programı.
- 2007-2009, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü Yüksek Lisans Programı.
- 1997-2001, Anadolu Üniversitesi, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi, Seramik Mühendisliği Bölümü (İngilizce).
- 1994-1997, Kütahya Süper Lisesi, Fen Bölümü.

Mesleki Geçmişi:

- 2016-devam, NG Kütahya Seramik Porselen Turizm A.Ş., Kurumsal Yönetim Danışmanı
- 2003-2016, NG Kütahya Seramik Porselen Turizm A.Ş., Yönetim Sistemleri Grup Yöneticisi
- 2013-devam, A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

Yayımları ve Bilimsel Faaliyetleri:

Makaleler:

- Gökçek Karaca N. ve Gökçek B. (2015). Employers' Occupational Health and Safety Training Obligations in Framework Directive and Training Procedure and Rules in Turkey. International Journal of Social, Education, Economics and Management Engineering, 9(3), 860-863.
- Gökçek Karaca N. ve Gökçek B. (2014). Türkiye ve Avrupa Birliği'ne Üye, Aday-Potansiyel Aday Geçiş Ekonomilerinde Çok Boyutlu Yoksulluk ve İnsani Gelişmişlik. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 13(4), 1-23.

Bildiriler:

- Gökçek, B., Dibekoğlu, A. ve Taşcıoğlu, S. (2016). Seramik Sektöründe Meslek Hastalıklarının Önlenmesinde Proaktif Yaklaşımlar. 8. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı, İstanbul.
- Gökçek Karaca N. ve Gökçek, B. (2015). The International Legal Basis of Occupational Health and Safety Training. VIII. European Conference on Social and Behavioral Sciences, Belgrade, Serbia.
- Gökçek Karaca, N. ve Gökçek B. (2015). Employers' Occupational Health and Safety Training Obligations in Framework Directive and Training Procedure and Rules in Turkey. XIII. International Conference on Occupational Health and Safety, Miami, USA.
- Gökçek Karaca, N. ve Gökçek B. (2014). Multidimensional Poverty and Human Development in Turkey and Transition Economics. International Conference on Eurasian Economies, Skopje-Macedonia.

Projeler:

- Gökçek, B. (2014-2015). The World Justice Project (WJP). Rule of Law Index.
- Gökçek Karaca, N. ve Gökçek B. (2014). Hukuki ve Uygulama Boyutuyla Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye'de İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Yükümlülüğü, Anadolu Üniversitesi BAP Projesi, no: 1406S330