

HALK SAĞLIĞI ARAŞTIRMA VE UYGULAMALARI DERGİSİ

www.hasaud.com

DERLEME

İş Sağlığı ve Güvenliğine Çoklu Bakış: Kavram, tarihçe, ilke, amaç, politika, risk, çalışma koşulları, mevzuat, önleyici kültür

Multiple Perspectives on Occupational Health and Safety: Concept, history, principle, purpose, policy, risk, working conditions, legislation, preventive culture

Metin Pıçakçıefe

Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Muğla, Türkiye, ORCID: 0000-0002-2877-7714

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), İş sağlığı ve iş güvenliği (İSG), iş yerinden veya iş yerine bağlı birimlerden kaynaklanan, işçilerin sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek risklerin öngörülmesi, bilinmesi, değerlendirilmesi ve kontrol altına alınması bilimi olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada; İSG ile ilgili bazı temel tanım ve kavramlar, tarihçe, temel ilkeler, amaçlar, ulusal politikalar, çalışma ortamında bulunan risk etkenleri, çalışma koşulları, mevzuat ve önleyici sağlık ve güvenlik kültürü "iş sağlığı ve halk sağlığı" bakış açısıyla incelenmiştir.

Anahtar kelimeler: İş sağlığı, İş güvenliği, İlkeler, Riskler, Çalışma koşulları

ABSTRACT

Occupational health and safety (OHS), is defined as the science of anticipating, knowing, evaluating and controlling the risks arising from the workplace or its associated units that may affect the health and safety of workers. In this study; some basic definitions and concepts related to OHS, history, basic principles, objectives, national policies, risk factors in the work environment, working conditions, legislation and preventive health and safety culture are examined from the perspective of "occupational health and public health".

Keywords: Occupational health, Occupational safety, Principles, Risks, Working conditions

Sorumlu Yazar: Metin Pıçakçıefe, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Muğla, Türkiye

E-posta: mpicakciefe@hotmail.com

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG): İş yerinden veya iş yerine bağlı birimlerden kaynaklanan, çalışanların sağlığına ve güvenliğine zarar verebilecek risklerin tahmin edilmesi, bilinmesi, değerlendirilmesi ve kontrol altına alınmasını sağlayan bilim dalıdır. Bu çalışmalar, çevrede yaşayan toplulukları ve onun üzerindeki muhtemel etkileri dikkate alınarak yapılır. Bu alan çok geniştir, multidisipliner olup, çok sayıda iş yeri ve çevresel riskleri içerir. Ülkemizde İSG sistemlerini oluşturan tüm yapı taşlarını koordine etmek ve uygulamak, böylece korumanın çalışanları ve çevreyi kapsayacak şekilde genişletilmesi için çok farklı yapılara, uygulamalara, bilgiye ve neden sonuç ilişkisini kurabilmeye ihtiyaç vardır (1).

İSG'nin kapsamı sosyal, siyasal, teknoloji ile ilgili ve finansal dönüşümlere cevap olarak zaman içerisinde ve sürekli olarak gelişmiştir. Yakın geçmişte ekonomik globalleşme ve bunun yansımaları, çalışma yaşamında ve dolayısıyla İSG alanında hem olumlu hem de olumsuz yönde dönüşümün en önemli nedenleri olabilir. Uluslararası ticaretin serbestleşmesi, teknoloji ile ilgili önemli gelişmeler, ulaştırma ve iletişimde önemli gelişmeler, değişen istihdam biçimleri, iş yerinde örgütsel organizasyondaki değişiklikler, erkek ve kadın çalışanların istihdam biçimlerindeki farklılıklar, iş yerlerinin ve güncel teknoloji ile ilgili gelişmelerin büyüklüğü, yapısı ve yaşamsal döngülerinin hepsi yeni tehlikeler, riskler ve maruziyetler oluşturabilir. Demografi ile ilgili farklılıklar, nüfusla ilgili hareketlilikler

ve bunun sonucunda global çevrede ortaya çıkan durumlar, çalışma yaşamındaki sağlığı ve güvenliğini de etkileyebilir (1).

Çalışanların hastalıklara karşı korunması tesadüf değildir. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü; International Labour Organization) Anayasası'nın giriş bölümünde de belirtildiği gibi, çalışma ortamıyla ilgili hastalık ve yaralanmalar, 1919'daki kuruluşundan bu yana temel bir konu olmuştur (1).

İSG, sürdürülebilir düzgün çalışma ortamına, koşullarına ve kuvvetli önleyici güvenlik kültürlerine ulaşmada temel bir unsurdur. İSG ile ilgili çok sayıda faaliyet bulunmaktadır; bunlar arasında istihdam, çocuk işçiliği, kayıt dışı ekonomi, cinsiyet eşitliği, çalışma istatistikleri, iş denetimi ve deniz güvenliği, HIV/AIDS, çalışma dünyası, uluslararası göç gibi birçok konu yer almaktadır (1).

2000 yılında ILO Yönetim Kurulu, ILO standartlarıyla ilgili faaliyetlerin tutarlılığını, uygunluğunu, etkisini ve güncelliğini arttırmak amacıyla deneysel bir temelde entegre bir yaklaşım uygulamaya karar vermiştir. İSG bu yaklaşımdan yararlanacak ilk alan olarak seçildi ve ILC (Uluslararası Çalışma Konferansı; International Labour Conference) 91. Oturumunda (2003) bu amaçla genel bir tartışma düzenledi (ILO, 2003a). ILC, çalışma yaşamında sağlık ve güvenlik konusunda ölçülebilir iyileştirmeler sağlamaya yönelik küresel bir stratejinin ana unsurlarını tanımlayan ve İSG'ye önelik teşvik edici bir çerçeve oluşturmayı amaçlayan yeni bir aracın geliştirilmesini tavsiye eden sonuçları kabul etmiştir (1). Sonuçta, ILC 2006'daki 94. oturumunda "tanıtım çerçevesine ilişkin bir sözleşme" (No. 187) ve "İSG ve beraberindeki tavsiye kararı" (No. 197) kabul etmiştir. Sözleşmenin temel amaçları, ulusal gündemlerde İSG'ye daha fazla öncelik verilmesini sağlamak ve İSG'nin iyileştirilmesi için üçlü bir bağlamda taahhütlerin teşvik edilmesidir. İçeriği kuralcı olmaktan ziyade teşvik edicidir ve iki temel kavrama dayanmaktadır: **"önleyici bir İSG kültürünün geliştirilmesi ve sürdürülmesi"** ve **"İSG'ye yönelik sistem yönetimi yaklaşımının ulusal düzeyde uygulanmasıdır"** (1).

İSG ile ilgili "temel" ILO araçları kümesini oluşturan sözleşmeler, tavsiyeler ve uygulama kuralları, İSG sistemlerini kurmak, uygulamak ve yönetmek için gerekli tüm ilkeleri, hükümleri ve teknik rehberliği içermektedir. ILC tarafından kabul edilen sözleşmeler ve tavsiye kararları bir bütün olarak sosyal ve çalışma alanında asgari standartları belirleyen uluslararası bir iş kanunu olarak kabul edilmektedir (1).

İSG içinde çok sayıda ve farklı konuları barındıran ve birçok alanla ilişkili önemli bir kavramdır. İSG ile ilgili konulara halk sağlığı ve iş sağlığı ilkeleri doğrultusunda, bütünsel bakış açılarıyla bakan yayınların ne yazık ki yeterli sayıda olmadığını görüyoruz. Bu yazıda İSG'ye, temel tanımı, kavramı, tarihçesi, ilkeleri, amacı, politikası, riskleri, çalışma koşulları, mevzuatı, önleyici kültürü gibi çoklu yönleriyle bakılarak değerlendirilmelerin yapılması amaçlanmıştır.

İSG İLE İLGİLİ BAZI TEMEL TANIM ve KAVRAMLAR
İSG ile ilgili çok sayıda tanım ve kavram vardır. Bazıları aşağıda sunulmuştur.

İş sağlığı: Tüm mesleklerde çalışanların fiziksel, akılsal ve sosyal yönlerden refahını en üst düzeyde geliştirmek HASAUD 2025; 3(1): 11 – 17

ve sürdürmek için halk sağlığı alanındaki bir çalışma alanıdır. İş sağlığı bilimi ve uygulaması, iş hekimliği, hemşirelik, ergonomi, psikoloji, hijyen, güvenlik ve diğerleri gibi çeşitli disiplinleri içerir. İş sağlığının amaçları şunlardır: İşçilerin sağlığının ve çalışma kapasitesinin sürdürülmesi ve geliştirilmesi; çalışma koşullarının ve çalışma ortamının sağlığa ve güvenliğe elverişli hale getirilmesi için iyileştirilmesi; ilgili teşebbüs tarafından benimsenen temel değer sistemlerini yansıtmaya gereken ve İSG'yi iyileştirmek için etkili yönetim sistemleri, personel politikası, katılım ilkeleri ve kaliteyle ilgili gönüllü yönetim uygulamalarını içeren iş organizasyonu ve çalışma kültürlerinin geliştirilmesidir (2).

Endüstriyel hijyen: Hijyen (hygiene) kelimesi dilimize Fransızca'dan geçmiş olup sağlığı olumsuz etkileyebilecek durumlardan korunmak için yapılacak girişimler ve alınan temizlik önlemlerinin tümü demektir (3). Endüstriyel hijyen ise çalışma ortamında bulunan sağlık tehlikelerinin önceden tahmini, tanınması, değerlendirilmesi ve kontrol edilmesi ile çalışanların sağlık ve iyilik durumunun korunması ve toplum güvenliğinin sağlanmasını amaçlayan disiplindir (4).

İş yeri: Malın veya hizmetin üretilmesi için maddi olan ve olmayan öğeler ile çalışanların beraber örgütlendiği, işverenin ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yöneticilik altında örgütlenen iş yerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer ek birimleri de içeren bir organizasyondur (5).

Risk: Tehlike durumlarından oluşan kayıp, yaralanma veya diğer olumsuz sonuç meydana gelme olasılığıdır (5).

Toksik madde: Solunum yoluyla solunduğunda, ağızdan alındığında, deriden emildiğinde insanın sağlığına ivedi veya süregelen hastalıklara veya öldürme olasılığına sebep olan maddelere denir(6).

İSG TARİHÇESİ

İş yeri potansiyel olarak tehlikeli bir ortamdır. Milyonlarca çalışan yaşam sürelerinin en az üçte birini iş yerinde geçirmektedir. Antik çağlardan beri İSG konusunda bir farkındalık vardır. MÖ 4. yüzyılın başlarında Hipokrat madencilik endüstrisindeki kurşun zehirlenmesini fark ettiğinde çevre ve onun çalışan sağlığıyla ilişkisi kabul edilmiştir. MS 1. yüzyılda Romalı bir bilim adamı olan Pliny, çinko ve kükürt ile çalışanların sağlık risklerini gözlemledi. İşçileri toza ve kurşun dumanına maruz kalmaktan korumak için hayvan mesanesinden yapılmış bir yüz maskesi tasarladı. MS 2. yüzyılda Galen, kurşun zehirlenmesinin patolojisini doğru bir şekilde tanımladı ve aynı zamanda bakır madencilerinin kimyasallara tehlikeli şekilde maruz kaldığını da fark etti. 1556 yılında bilim adamı Agricola, De Re Metallica adlı kitabında madencilerin hastalıklarını tanımlayarak ve önleyici tedbirler önererek İSG bilimini daha da ileri götürdü. Kitapta madenin havalandırılması ve işçilerin korunmasına yönelik öneriler yer alıyor, maden kazaları tartışılıyor ve silikoze gibi madencilik meslekleriyle ilişkili hastalıklar anlatılıyordu (7).

İş sağlığı, 1700 yılında "iş sağlığının babası" olarak bilinen Bernardo Ramazzini'nin, ilk kapsamlı kitabı olan

De Morbis Artificum Diatriba'yı (İşçi Hastalıkları) İtalya'da yayınlamasıyla daha da saygınlık kazandı. Bernardino Ramazzini bu kitapta ilk kez çalışma yaşamında temel riskleri tanımlamıştır (8). 1743'te Ulrich Ellenborg altın madencileri arasındaki meslek hastalıkları ve yaralanmalarla ilgili bir broşür yayımladı (9). ABD'de 20. yüzyılın başlarında, Dr. Alice Hamilton İSG'yi geliştirme çabalarına öncülük etmiştir. Sanayi koşullarını ilk elden gözlemleyip maden sahiplerine, fabrika yöneticilerine ve devlet görevlilerine hastalıklar ve toksinlerle ilgili kanıtlar sunmuştur (9).

1908 yılında, meslekle ilgili hastalıkların kamuoyu farkındalığı artmıştır. ABD, ilk işçi tazminat yasalarını 1911'de geçirmiş, 1913'de New York Departmanı Çalışma ve Ohio Sağlık Bölümü ilk devlet endüstriyel hijyen programlarını kurmuştur. Bütün eyaletler 1948 yılına kadar bu yasaları çıkarmışlardır. Çoğu eyalette meslek hastalıklarıyla uğraşan işçiler için bazı tazminatlar temin edilmiştir. ABD, çalışanların sağlığını korumakla ilgili üç önemli yasal düzenleme yapmıştır. Bunlar; Metal ve Metalik Olmayan Maden Güvenliği Yasası (1966), Federal Maden Güvenliği ve Sağlığı Yasası (1969) ve Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasasıdır (1970) (10).

Batı Avrupa'da İSG tarihi ise 200 yılı aşkın bir süreyi kapsamaktadır. İngiltere'de 1802 yılında parlamentonun fabrikalardaki "çırakların sağlığını ve ahlakını" korumayı amaçlayan bir yasayı kabul etmesiyle başlamıştır. Avrupa'daki diğer ülkeler de bunu takip etmiştir. Örneğin Fransa, 1841'de ilk iş gücü koruma yasasını çıkardı ve yaklaşık 30 yıl sonra da ilk müfettişlik sistemini kurdu. Uzman müfettişler işe alınmaya başlandı ve özellikle daha güvenli bir çalışma ortamı sağlama yönelik çalışmalar devam ediyordu. On dokuzuncu yüzyılın ilk yarısında İngiltere'de İSG ile ilgili temel kavramların yer aldığı yasal mevzuatlar kanunlaştırıldı. İngiltere'de yaşanan bu gelişmeler zaman içinde diğer ülkelere ve ülkemize de yayılmıştır (11).

TEMEL İSG İLKELERİ

İSG, fizyoloji, fizik, kimya, toksikoloji, ergonomi, tıp bilimleri gibi bilimsel alanların yanı sıra teknoloji, ekonomi, hukuk ve çeşitli sektörlerle ve faaliyetlere özgü diğer alanlarla ilgili konulara her zaman değinen kapsamlı bir multidisipliner alandır.

Bu çeşitli ilgi alanlarına rağmen, aşağıdakiler de dahil olmak üzere bazı temel ilkeler belirlenebilir:

- Tüm çalışanların hakları vardır.
- İSG politikaları oluşturulmalıdır.
- İSG için ulusal bir sistem kurulmalıdır.
- İSG konusunda formüle edilmiş ulusal bir program oluşturulmalıdır.
- İşverenlere, vekillerine, işçilere ve diğer sosyal paydaşlara danışılmalıdır.
- İSG'nin programları-politikaları önlemeyi ve korumayı hedeflemelidir.
- İSG'nin sürekli iyileştirilmesi teşvik edilmelidir.
- İSG ile ilgili bilgi, etkili program-politikaların oluşturulması ve uygulanması için yaşamsal önem taşır.
- Sağlığın geliştirilmesi, İSG uygulamalarının ana bir unsurudur.

- Bütün çalışanları kapsayacak şekilde bir iş sağlığı hizmetleri oluşturulmalıdır.
- Mesleki yaralanma, iş kazası ve işle ilgili hastalıklarla karşılaşan çalışanlara tazminat desteği, hastalık sonrası bakım, iyileştirme ve tedavi imkanları verilmelidir.
- İSG ile ilgili eğitim ve öğretim güvenli ve sağlıklı iş yerlerinin hayati bileşenleridir.
- İşverenlerin, işçilerin ve ilgili kişilerin tanımlanmış görevleri, yükümlülükleri ve sorumlulukları vardır.
- Politikalar uygulanmalıdır (1).

GENEL İSG AMAÇLARI

İş yerinde çalışma koşullarında yapılacak iyileştirmenin bir zorunluluğu olarak İSG'nin teşvik edilmesi, sadece çalışanların refahını sağlamak için değil, aynı zamanda üretkenliğe olumlu katkıda bulunmak için de önemli bir stratejiyi temsil etmektedir.

Sağlıklı çalışanların motive olma, iş tatmini yaşama ve nitelikli mal ve hizmetlere katkı sağlama ihtimali daha yüksektir, böylece bireylerin ve toplumun genel yaşam kalitesi artar. Dolayısıyla, çalışan insanların sağlık, güvenlik ve refahı, kalite ve üretkenlikteki iyileşmeler için ön koşuldur. Bu durum ise adil ve sürdürülebilir sosyal-ekonomik yönden bir gelişme için kaçınılmazdır (1).

Bu alanda tatmin edici ve kalıcı sonuçlar elde edilmesini sağlamak amacıyla İSG alanında, her ülke tutarlı politikaları yerine getirmelidir.

Böyle bir politika, çalışanların iş yerinde daha sağlıklı ve daha güvenli bir çalışma yaşamına sahip olma hakkını her düzeyde teşvik etmeyi ve ilerletmeyi; mesleki riskleri veya tehlikeleri kaynağında değerlendirmeyi ve bunlarla mücadele etmeyi ve bilgiyi, danışmayı ve eğitimi kapsayan ulusal bir önleyici sağlık ve güvenlik kültürü geliştirmeyi amaçlamalıdır. Politika, iş yerindeki risklerin nedenlerini ortadan kaldırmaya ve ya azaltmaya çalışarak, iş yerinde yaralanma ve hastalıkların giderlerini azaltacak, çalışma koşullarının ve çalışma ortamının iyileştirilmesine katkıda bulunacak ve verimliliği artıracaktır (1).

ULUSAL İSG POLİTİKALARI

İSG ve çalışma ortamıyla ilgili 155 Sayılı sözleşme, İSG'ye yönelik ulusal politikalarla ilgili bir süreç ortaya koyması nedeniyle çok önemlidir. Sözleşme'nin 4.1. Maddesinde şöyle bahseder: Üyeler, ulusal şartlar ve uygulamaya göre ve en çok temsil edilme özelliği bulunan çalışan ve işverene danışarak; iş sağlığı, iş güvenliği ve çalışma ortamına yönelik geçerli bir ulusal politika geliştirir, uygular ve bu politikayı belirli aralıklarla değerlendirir. Buna göre, ulusal bir İSG politikasının sadece geliştirilmesi ve uygulanması değil, aynı zamanda periyodik olarak gözden geçirilmesi de gerekmektedir. Sözleşme'nin 7. Maddesi de, bu gözden geçirmenin "temel sorunların tespiti, bunların çözümüne yönelik etkin metotların geliştirilmesi ve öncelikli eylemlerin belirlenmesi amacıyla" yapılması gerektiğini eklemektedir. Buradan hareketle, politika gerekliliği dinamik ve devamlı bir süreçtir. Periyodik olarak gözden geçirmenin gerekli kılınması, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin ve çalışma ortamlarında meydana gelen

değişimlerin ulusal politikaya yansıtılmasını sağlamaktadır. İSG alanında ulusal bir politika geliştirilmesi çağrısında bulunulması, hükümetlerin İSG'yi ulusal bir sorun olarak görmesi ve bu konunun içinde etkin bir biçimde bulunmasının zorunluluğuna dikkat çekmektedir. 4. Maddede ayrıca, İSG'ye ilişkin ulusal politikanın işverenler, işçiler ve onların temsilcilerine danışılarak geliştirilmesi, uygulanması ve gözden geçirilmesi gerektiği belirtilmektedir (12).

Ulusal İSG politikasının amacı

155 Sayılı Sözleşme'nin 4.2. Maddesi açıkça önlemeye odaklanmaktadır. Maddede şöyle denilmektedir: İSG politikasının amacı; yapılan işin neden olduğu, işle ilişkili veya işin yürütümünden dolayı oluşan iş kazası ve yaralanmaların ve iş yerindeki risklerin nedenlerinin olası olan en az seviyeye düşürerek önlenmesidir. Bu hüküm, çalışma ortamına özgü tehlikelerin mevcudiyetini kabul etmektedir. Bu sebepten dolayı, önlemenin amacı, bu tehlikelerin nedenlerinin olası olan en az seviyeye düşürerek önlenmesi yükümlülüğü olarak ifade edilmektedir (12).

Ulusal İSG politikası

Ulusal İSG politikası, ulusal çalışma ortamında bulunan tehlikelerin nedenlerinin olası olan en az seviyeye düşürülmesini sağlamayı amaçlayan eylemler için bir çerçeve sunar. Bu politikanın ana içeriği ve çeşitli bileşenleri, özel ulusal şartlar ve uygulamaya bağlı olacaktır. Bununla birlikte ulusal politikanın tutarlı olması, yani politika bileşenlerinin uyumlu bir bütün oluşturması gerekmektedir. Ayrıca ulusal politikanın şeklen değil, işlevine göre tanımlandığının da belirtilmesi gerekir. Bu politikanın etkililiği de kazaların ve sağlığa verilen zararların önlenmesinde kaydedilen gelişmelere bağlı olacaktır. Ulusal İSG politikası, İSG'nin sürekli olarak iyileştirilmesinin sağlanması amacıyla, devamlı bir süreç olmalıdır (12).

Ulusal politikanın temel eylem alanları

Ulusal politika, Sözleşme'nin 5. Maddesi altında sayılan beş temel eylem alanını dikkate almalıdır: (a) işin maddi unsurlarının kontrol edilmesi; (b) makine, alet ve iş ekipmanlarının işçilerin ihtiyaçları doğrultusunda uyarlanması; (c) ilgili tüm kişilere gerekli ileri düzey eğitimler, yeterlilikler ve motivasyon da dahil, eğitim verilmesi; (d) toplumun her kademesiyle iletişim ve işbirliğinin sağlanması; ve (e) işçi ve işçi temsilcilerinin, politikaya uygun olan eylemlerinin sonucunda disiplin cezası almamalarına yönelik koruma sağlanması (12).

Ulusal düzeyde gerçekleştirilmesi gereken eylemler

Hükümetlerin ulusal düzeyde, politikanın uygulanması; ilgili kanun ve yönetmeliklerin güçlendirilmesi ve farklı kurum ve kuruluşlar arasında ulusal politikanın ne şekilde uygulanacağına dair, -örneğin merkezi ulusal bir kurum aracılığıyla olabilir- gerekli koordinasyonun sağlanması için alınacak önlemlere ilişkin düzenlemeleri belirlemesi gerekmektedir. Gerçekleştirilmesi gereken eylemler arasında, işçi ve işverenlere, yasal yükümlülüklerle ilgili rehberlik sağlanması ve İSG ile ilgili konuların eğitim ve öğretimin her kademesine dahil edilmesi için gerekli önlemlerin alınması da yer almaktadır (12).

İşyeri düzeyinde gerçekleştirilmesi gereken eylemler

155 Sayılı Sözleşme, işverenlerin, işçilerin ve onların temsilcilerinin işletme düzeyindeki hak, görev ve sorumlulukları ile ilgili spesifik gerekliliklerin yanı sıra, yönetimin ve işçilerin iş birliği yapmasına yönelik daha genel bir gerekliliği de kapsamaktadır (12).

• İşverenlerin görev ve sorumlulukları

Sözleşme'nin 16-18. Maddeleri işverenlere, çalışma ortamının makul olduğu ölçüde güvenli ve sağlık bakımından risk teşkil etmeyen bir ortam olmasının sağlanması için yükümlülükler getirmektedir. İşverenler gereken durumlarda, işçilere herhangi bir maliyet yansıtmaksızın, uygun koruyucu elbise ve donanımı sağlamakla da yükümlüdür. İki veya daha fazla kuruluşun sadece bir iş yerinde faaliyette bulunmaları halinde, sözleşme gerekliliklerini uygularken iş birliği içinde çalışmaları gerekmektedir.

• İşçi ve işçi temsilcilerinin hak ve görevleri

19. Madde uyarınca, işverenle iş birliği yapmak, işçilerin genel bir görevidir. İşçi temsilcileri, yeterli bilgi alma hakkına sahiptir ve hem işçilerin hem de temsilcilerinin uygun eğitimlerden yararlanma hakkı bulunmaktadır. İşçilerin veya işçi temsilcilerinin ve bazı durumlarda temsilci kuruluşların, İSG'yi ilgilendiren her türlü konuda soru sorma hakkı bulunmaktadır ve işverenin bu konularda kendilerine danışması gerekmektedir. 19. Madde'nin (f) bendi; önemli ve yakın tehlike oluşturan durumların bildirilmesi gerekliliğinin yanı sıra, böyle bir tehlikenin devam ettiği bir iş ortamına dönmeyi reddetme hakkından da bahsetmektedir (12).

ÇALIŞMA ORTAMINDA BULUNAN RİSK ETKENLERİ

İş yerinde bulunan risk etkenleri; kimyasal, fiziksel, biyolojik (bakteri, mantar...), ergonomik ve psikososyal olabilir (13).

Kimyasal riskler: Katılar, sıvılar, gazlar, buğular, tozlar, dumanlar ve buharlar şeklindeki zararlı kimyasal bileşikler solunması, emilmesi (deriyle doğrudan temas yoluyla) yada yutulması yoluyla zararlı sonuçlar gösterir. Havadan kaynaklanan kimyasal tehlikeler, sis, buhar, gaz, duman veya katı madde konsantrasyonları olarak mevcuttur. Bazıları solunduğunda toksiktir, bazıları teması halinde cildi tahriş eder; bazıları cilt yoluyla veya yutulursa emilerek toksik olabilir, bazıları canlı dokular için aşındırıcıdır. Herhangi bir maddeye maruz kalma derecesi, toksik etkilerin doğasına ve etkisine ve maruz kalmanın büyüklüğüne ve süresine bağlıdır (9).

Biyolojik riskler: Bunlar bakteri, virüs, mantar ve doğrudan veya derideki zedelenmeler aracılığıyla insan vücuduna etki ederek ivedi ve süregelen enfeksiyonlara sebep olabilecek diğer canlı organizmalardır. Bitkiler, hayvanlar veya onların ürünleri ve yiyecek işleme işiyle uğraşan meslekler, çalışanları biyolojik tehlikelere maruz bırakabilir. Laboratuvar çalışanları ve tıbbi personel de biyolojik tehlikelere maruz kalabilir. Bedensel sıvılarla temas eden meslekler biyolojik tehlikelerden dolayı risk altındadır. Biyolojik tehlikelere maruz kalma olasılığı olan mesleklerde, çalışanlar, özellikle el yıkama gibi uygun kişisel hijyen uygulamalarını yapmalıdır. Hastaneler uygun havalandırma, eldiven ve solunum cihazları gibi uygun

kişisel koruyucu donanımlar, yeterli bulaşıcı atık bertaraf sistemleri ve özellikle tüberküloz gibi bulaşıcı hastalık durumlarında izolasyon dahil uygun kontrolleri sağlamalıdır (9).

Fiziksel riskler: Bunlar; iyonlaştırıcı ve iyonlaştırıcı olmayan elektromanyetik radyasyon, gürültü, titreşim, aydınlatma ve sıcaklık seviyelerini içerir. Radyasyondan kaynaklanan tehlike, kişinin maruz kaldığı süre arttıkça artar. Bu nedenle, maruz kalma süresi ne kadar kısaysa radyasyon tehlikesi o kadar az olur. Mesafe ayrıca hem iyonlaştırıcı hem de iyonlaştırıcı olmayan radyasyona maruz kalmanın kontrolünde değerli bir araçtır. Bazı kaynaklardan yayılan radyasyon seviyeleri, işçi ile kaynak arasındaki mesafelerin kareleriyle karşılaştırılarak tahmin edilebilir. Örneğin, bir kaynaktan 10 feet referans noktasında radyasyon, kaynaktan 1 feet'teki yoğunluğun 1/100'üdür. Bununla birlikte, bazı durumlarda, lazerler gibi bazı iyonlaştırıcı olmayan radyasyon biçimlerine maruz kalmanın sınırlandırılması veya mesafenin artırılması etkili değildir. Çelik fabrikaları gibi fabrikalarda radyan ısıya maruz kalma başka bir fiziksel tehlikedir ve yansıtıcı kalkanlar takılarak ve koruyucu giysiler giyilerek kontrol edilebilir (9).

Ergonomik riskler: Ergonomi; kaldırmak, tutmak, itmek, çekmek, yürümek, koşmak, ulaşmak ve benzeri pek çok görevi inceler ve değerlendirir. Ergonomik sorunların çoğu, artan montaj hattı hızları, özel görevler ekleme ve artmış tekrarlar gibi teknolojik değişikliklerden kaynaklanır; bazı sorunlar kötü tasarlanmış görevlerden kaynaklanmaktadır. Bu koşullardan herhangi biri, aşırı titreşim ve gürültü, göz yorgunluğu, tekrarlayan hareket ve ağır kaldırma sorunları gibi ergonomik tehlikelere neden olabilir. Uygun olmayan şekilde tasarlanmış aletler veya çalışma alanları da ergonomik tehlikeler oluşturabilir. Sıralama, montaj ve veri girişi içeren işlerde olduğu gibi uzun süre boyunca tekrarlanan hareketler veya tekrarlanan şoklar genellikle karpal tünel sendromu olarak bilinen bir durum olan ellerin ve kolların tendon kılıflarının tahriş olmasına ve iltihaplanmasına neden olabilir (9).

Psikososyal riskler: Ücretlerin yetersiz olması, yönetim/üretim baskısı, çalışılan ortamın fiziki şartlar bakımından (gürültü, basınç, aydınlatma vb.) yetersiz kalması, vardiyalı çalışma, iletişimsizlik, ailevi problemler nedeni ile olabilir. Uzun çalışma saatleri, fazla mesai süreleri, alt-üst ilişkileri, işini kaybetme korkusu diğer risklerdir. Buların sonucunda psikososyal/ psikosomatik semptomlar, gerilim tipi baş ağrıları, migren, uyku bozukluğu/uykusuzluk, mide şikayetleri, anksiyete, aşırı tepki verme, kendini iyi hissetmeme/içe kapanma, yorgunluk, kas ve eklem ağrıları, göğüs ağrısı/çarpıntı, baş dönmesi ortaya çıkabilir (9).

ÇALIŞMA KOŞULLARI

Ücret-maaş: Ücret, kişiye yaptığı işten dolayı işveren yada vekili tarafından verilen ve para ile ödenen meblağdır (İş Kanunu Mad.32-1). Ücret veya giydirilmiş ücret, işçiye para olarak ödenen ve para ile ölçülmesi mümkün yardımları (yiyecek, giyecek yardımı vb. sosyal yardımlar) kapsayan ücrettir (14).

Sosyal güvenlik: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine'ne göre, sosyal güvenlik hakkı her kes için vazgeçilmez temel bir haktır. Anayasamızın 60 ıncı Maddesinde yer alan bu hak, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nda düzenlenmiş, çalışanın veya işverenin isteğine bağlı olmayıp; işçinin çalışmaya başlamasıyla kendiliğinden kazanılan temel bir haktır. Çalışanın sigortalı olması hak ve yükümlülüğünden kaçmak ve vazgeçmek mümkün değildir. Yasanın kapsamındaki işçiler; hastalık, iş kazası ve meslek hastalıkları, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına bağlıdır, bu sigortalardan verilen yardımlardan yararlanma hakkını elde ederler. Çalışanlar, İşsizlik Sigortası Yasası ile işsizlik ödeneği ve meslek edindirme eğitimleri gibi desteklerden faydalanma hakkını elde etmişlerdir (15).

Mesai: Haftalık çalışma süresi 40 ile 45 saat arasındadır. Bu süre, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak paylaştırılarak uygulanır (15).

Esnek çalışma saatleri: Çalışanların mesaiye başlama, yemek arası verme ve mesai sonunu belirli şartlar çerçevesinde kendilerinin belirlemesi anlamına gelmektedir (16).

Fazla mesai: Yasalarla, yönetmeliklerle, toplu sözleşmelerle ve diğer yöntemlerle belirlenen normal saatleri aşan tüm saatler olarak tanımlanabilir (16).

Vardiyalı çalışma sistemi: İşçi veya çalışan gruplarının aynı işlemleri gerçekleştirmek için aynı iş istasyonlarında birbirlerini takip ettikleri bir iş organizasyonu yöntemidir (16).

Gece çalışmaları: İş Kanun'unun 69. maddesinde düzenlenmiştir. Kanuna göre çalışma hayatında "gece" saat 20'de başlayıp saat 06'ya kadar geçen günün bir bölümüdür. Gece çalışmaları 7.5 saati aşamaz. Gece çalıştırılması düşünülen çalışanların sağlığının gece çalışmasına uygunluğu, işe başlamadan önce alınması gereken sağlık raporu ile tespit edilmesi şarttır (İş K. m.69/4). Gece çalışanlar, en fazla iki yılda bir kez işveren tarafından aralıklı sağlık kontrolü yaptırılırlar. Çalışanların sağlık muayenelerinin giderlerini işveren karşılar. Gece çalışmasından dolayı sağlığı bozulan ve rapor alan çalışana işveren, gündüz vardiyasında durumuna uyan bir iş verir (İş Kanunu M.69/5) (15, 17).

Risk grupları: Çalışma yaşamı ve çalışanlar incelendiğinde bazı risk grupları ortaya çıkmaktadır. Kadın çalışanlar, çocuk çalışanlar, engelli çalışanlar, yaşlı çalışanlar, hükümlü ve tutuklular...gibi

İSG İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

Ulusal düzenlemeler:

Anayasa: Ülkemizde İSG'nin temeli Anayasamız ile atılmıştır. Anayasamızın ilgili bazı maddeleri; Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep vb. nedenlerle ayırım gözetilmeden yasa önünde eşittir (M. 10). Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir (M. 17). Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır (M. 18). Herkes, istediği sahada çalışma ve sözleşme özgürlüğün sahiptir. Özel işletmeler kurmak serbesttir (M. 48). Çalışma, herkesin hakkı ve görevidir. Devlet, çalışanların yaşam seviyesini yükseltmek, çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli finansal bir durum oluşturmak ve iş barışını elde

etmek için gerekli önlemleri alır (M. 49). Kimse, yaşına, cinsiyet durumuna ve kuvvetine uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedensel ve zihinsel sorunları olanlar çalışma koşulları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, tüm çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve koşulları yasayla düzenlenir (M. 50). Toplu iş ve toplu sözleşme hakkı (M. 53). Grev ve lokavt hakkı (M. 54). Ücrette adaletin sağlanması (M. 55). Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir (M. 56) (18).

Yasa, yönetmelik ve tebliğler: İSG ile ilgili çok sayıda yasal düzenleme vardır. Bazıları şu şekildedir: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması İle İlgili Yönetmelik, İş yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri İle İlgili Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri İle İlgili Yönetmelik, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler İle İlgili Yönetmelik, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları İle İlgili Yönetmelik, İlk Yardım Yönetmeliği, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları İle İlgili Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları İle İlgili Yönetmelik, Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi İle İlgili Yönetmelik, Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelik, İş yerlerinde Acil Durumlar İle İlgili Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi İle İlgili Yönetmelik, Tozla Mücadele İle İlgili Yönetmelik, Geçici yada Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Yönetmelik, Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına İle İlgili Yönetmelik, Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri İle İlgili Yönetmelik, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları İle İlgili Yönetmelik, İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları İle İlgili Yönetmelik, Gebe yada Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları İle İlgili Yönetmelik, İş yeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemleri İle İlgili Yönetmelik, Kanserojen yada Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri İle İlgili Yönetmelik, Elle Taşıma İşleri İle İlgili Yönetmelik, Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi İle İlgili Yönetmelik, Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmaları İle İlgili Yönetmelik, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri İle İlgili Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılması İle İlgili Tebliğ...gibi (19).

Uluslararası düzenlemeler:

BM Ekonomik-Sosyal-Kültürel Haklar Sözleşmesi-

1976: Bu sözleşmeye taraf devletler, herkesin özgürce seçtiği yada benimsediği bir işte çalışarak yaşamını kazanma fırsatına sahip olma hakkını içeren çalışma hakkını tanıır ve bu hakkı korumak için uygun girişimlerde bulunur. Bu sözleşmeye taraf bir devletin bu hakkın tam olarak gerçekleşmesi amacıyla yapacağı girişimler; bireye temel siyasal ve ekonomik özgürlükleri HASAUD 2025; 3(1): 11 – 17

sağlayacak koşullar altında kararlı ekonomik, toplumsal ve kültürel gelişmeyi ve tam ve verimli bir çalışmayı gerçekleştirmek üzere politikalar ve tekniklerle mesleki ve teknik yönlendirme ve yetiştirme programları uygulamasını da içerir. Madde 7, Madde 8 ve Madde 9 diğer ilgili Maddelerdir (20).

Avrupa Sosyal Şartı – 1961: Herkes, özgürce elde ettiği bir işle hayatını sürdürme olanağına sahiptir. Tüm çalışanların adil çalışma şartlarına sahip olma hakkı vardır. Tüm çalışanların sağlıklı ve güvenli şartlara sahip olma hakkı vardır. Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir hayat seviyesi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı...vb. ilgili çok sayıda maddesi vardır (B. 1). Adil çalışma koşulları hakkı (B. 2, M. 2), Çalışma Hakkı (B. 2, M. 1), sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları hakkı (B. 2, M. 3), Adil bir ücret hakkı (B. 2, M. 4), Örgütlenme hakkı (B. 2, M. 5)...gibi ilgili birçok Bölüm ve Maddeleri vardır (21).

ILO mevzuatı: ILO'nun çok sayıda Sözleşmesi ve Tavsiye kararları vardır. Bazıları aşağıda sunulmuştur; **Sözleşmeleri:** İş Teftişi (N. 81) ve 1995 tarihli Protokolü, İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi (N.187), Radyasyondan Korunma (N. 115), Mesleğe Bağlı Kanseri (N. 139), Hijyen (Ticaret ve Ofisler) (N. 120), İş Kazaları Yardımları (N. 121), İş Teftişi (Tarım) (N. 129), Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenlik (N. 152), Tarımda Sağlık ve Güvenlik (N. 184) Çalışma Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim) (N. 148), İş Sağlığı ve Güvenliği (N. 155) ve 2002 tarihli Protokolü, İş Sağlığı Hizmetleri (N. 161), Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi (N. 174), Maden İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik (N. 176), Asbest (N. 162), İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık (N. 167) ve Kimyasallar (N. 170) (12).

Tavsiye Kararları: İş Teftişi (Madencilik ve Ulaşım) (N. 82), İş Teftişi (N. 81), Sosyal Olanaklar (N. 102), Radyasyondan Korunma (N. 114), İşçi Konutları (N. 115), Hijyen (Ticaret ve Ofisler) (N. 120), İş Kazaları Yardımları (N. 121), İş Teftişi (Tarım) (N. 133), Mesleğe Bağlı Kanseri (N. 147), Çalışma Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim) (N. 156), İş Sağlığı ve Güvenliği (Liman İşleri) (N. 160), İş Sağlığı ve Güvenliği (N. 164), İşçilerin Sağlığının Korunması (N. 97), İş Sağlığı Hizmetleri (N. 171), İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik (N. 175), Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi (N. 181), Maden İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik (N. 183), Asbest (N. 172), Kimyasallar (N. 177), Meslek Hastalıklarının Listesi (N. 194) ve Tarımda Sağlık ve Güvenlik (N. 192) (12).

ÖNLEYİCİ SAĞLIK VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

İş ile ilgili kazalar ve mesleki hastalıklar, insanla ilgili ve ekonomik yönden bir yük oluşturmakta, bu da tüm taraflar için ciddi bir endişe teşkil etmektedir. Bu durumla savaşmanın yolu, önleyici yönüyle güçlü olan bir İSG kültürünü oluşturmak, uygulanmak ve devamlı olarak daha da kuvvetlendirmek için hükümetlerin, işverenlerin ve işçilerin ortak bir çaba ortaya koymasından geçmektedir (12).

155 Sayılı Sözleşme ve 2002 Tarihli Protokolü, İSG alanında hazırlanacak ulusal politikanın maddi unsurlarının yanı sıra, ulusal düzeyde ve işletme düzeyinde hayata geçirilmesi gereken eylemleri de kapsamlı bir biçimde düzenlemektedir. İSG'ye ulusal

gündemlerde öncelik verilmesinin sağlanması ve İSG alanında ulusal politika yaklaşımının daha da geliştirilmesi için yeni araçlara ihtiyaç duyulduğu yönünde anlaşma sağlanmıştır. Bunun sonucunda da böyle bir önleyici sağlık ve güvenlik kültürünü geliştirmek amacıyla, 2006 Tarihli ve 187 Sayılı Sözleşme ile, beraberindeki İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçevesi Tavsiye Kararını kabul edilmiştir. 187 Sayılı Sözleşme, ulusal politika ile birlikte, mesleki tehlikelerin değerlendirilmesinin, oluştuğu yerde mücadele edilmesinin ve ulusal düzeyde önleyici sağlık ve güvenlik kültürünün geliştirilmesinin de önemini vurgulayarak, ilk iki belgeyi tamamlamaktadır. “**Önleyici Sağlık ve Güvenlik Kültürü**” kavramı, sağlıklı ve güvenli bir iş yeri hakkına saygı duyulan; devletin, işverenin ve işçilerin, hak, ödev ve sorumluluklarının tanımlandığı bir sistem sayesinde güvenli ve sağlıklı bir iş yerinin sağlanmasına katıldığı ve ilk önceliğin önleme ilkesine verildiği bir kültür tanımlar (187 S. Sözleşme, M. 1(d) (12)).

Sonuç olarak, İSG çalışma yaşamıyla, çalışanın sağlığı ve güvenliğiyle ilgilenen, çok sayıda ve farklı konuları içeren, özgün ilkeleri, amacı ve politikaları olan, çalışma ortamında çok sayıda riskleri barındıran, farklı çalışma koşulları olan, iş kazalarıyla, meslek hastalıklarıyla ilgili ve kendine özgü ulusal ve uluslararası mevzuatı olan çok önemli bir kavramdır. Çalışanın sağlığı ve güvenliği toplumun sağlığıyla da doğrudan ilişkilidir. Toplum sağlığının korunması ve geliştirilmesi için İSG'ye halk sağlığı bakış açısıyla bütünsel ve çok yönlü bakmak kaçınılmazdır. İSG'nin birçok alanda olduğu gibi sağlık alanında da doğru bilinmesi ve uygulanması, çalışma yaşamında bulunan risk etkenlerinin ve olumsuz çalışma koşullarının daha doğru tespitine, izlenmesine, değerlendirilmesine, müdahale ve kontrol önlemlerin alınmasına, işle ilgili hastalıkların, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının bildirilmesine ve önleyici güvenlik kültürünün oluşmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

1. Benjamin O. Ali. Fundamental Principles of Occupational Health and Safety. Second edition. Geneva. ILO: 2008.
2. WHO. (Erişim tarihi: 22.12.2023, Erişim adresi: <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>)
3. Türk Dil Kurumu. Genel Türkçe Sözlük. 2019. (Erişim tarihi: 28.02.2025, Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/?ara=hijyen>)
4. The International Occupational Hygiene Association. (Erişim tarihi: Mart 2019, Erişim adresi: <https://ioha.net/faq/>).
5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. 30 Haziran 2012 Tarihli Resmi Gazete. Sayı: 28339.
6. Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik. 26 Aralık 2003 Tarihli Resmi Gazete. Sayı: 25328.
7. Tadesse T, Admassu M. Occupational Health and Safety. 2006.
8. Franco, G. Ramazzini's. De Morbis Artificum Diatriba and Society, Culture, and the Human Condition in the Seventeenth Century. International Journal of Occupational and Environmental Health. 2000; 6(2): 80-85.
9. Occupational Safety and Health Organisation. (Erişim tarihi: Mart 2019, Erişim adresi: https://www.osha.gov/dte/library/industrial_hygiene/industrial_hygiene.pdf)
10. Occupational Safety and Hygiene Association. Erişim tarihi: Mart 2019, Erişim adresi: <https://www.osha.gov/about.html>
11. The Global Challenges of Labour Inspection. Labour Education 2005/3-4 No. 140-141. (Erişim tarihi: 28.12.2023, Erişim adresi: <https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchLanguage=en&searchWhat=history-of-occupational-safety-and-health>)

12. ILO. Önleyici Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması. Birinci Baskı. Uluslararası Çalışma Ofisi. Cenevre; 2013.
13. Basic Principles in Occupational Hygiene. October 2010. p:11.
14. 4857 Sayılı İş Kanunu. 10.6.2003 Tarihli Resmi Gazete. Sayı: 25134.
15. Demir M, Yücesoy Y. Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı. ILO. Ankara: 2011. (Erişim tarihi: 07.01.2024, Erişim adresi: <https://media.iskur.gov.tr/13501/calisma-yasaminda-haklar-el-kitabi.pdf>).
16. Clerk JM. Introduction to Working Conditions and Environment. Geneva: International Labour Office. 1985.p.109.
17. Korkmaz F. İş Hukuku ve Çalışma Süreleri, Ankara Üniversitesi, 2013.
18. Mevzuat Bilgi Sistemi. (Erişim tarihi: 28.02.2025, Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>).
19. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Mevzuat Listesi. (Erişim tarihi: 28.02.2025, Erişim adresi: <https://kms.kayis.gov.tr/Home/Kurum/24304011?AspxAutoDetectCookieSupport=1>)
20. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi. (Erişim tarihi: 28.02.2025, Erişim adresi: <https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/06turkish/TIntCovEcSocCulRights.pdf>)
21. Anayasa Mahkemesi. (Erişim tarihi: 28.02.2025, Erişim adresi: <https://www.anayasa.gov.tr/media/3680/avrupasosyalsarti.pdf>).