

**İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE
İLİŞKİN ULUSLAR ARASI ÇALIŞMA
ÖRGÜTÜ SÖZLEŞMELERİ VE
TÜRKİYE UYGULAMALARI**

**Hicran AKSOY
(Yüksek Lisans Tezi)
Eskişehir, 2002**

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZÜ

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ SÖZLEŞMELERİ VE TÜRKİYE UYGULAMALARI

Hicran AKSOY

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eylül 2001

Danışman: Prof.Dr. Nüvit GEREK

Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler'in insan hakları ile ilgili uzmanlık kuruluşlarından biridir. ILO, tüm dünyada çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine, sosyal adaletin geliştirilmesine katkıda bulunmaya çaba göstermektedir.

Uluslararası Çalışma Standartlarını düzenlemekle yetkili uluslararası bir örgüt olan ILO, anayasal ilkeleri gereği işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin temel hakların geliştirilmesine de destek vermektedir.

Bu anayasal ilkeler şunlardır;

- (I) “Evrensel ve sürekli bir barışın ancak sosyal adalet temeli üzerine kurulabileceği” gerçeği,
- (II) “Adaletsizlik, sefalet ve ayrıcalıkları içeren çalışma koşullarının varlığı ve bu koşulları düzeltme gereği,
- (III) Uluslararası rekabetin toplumsal sonuçlarından endişe edilmesi.

Yeni liberal ekonomik politikaların ve küreselleşme sürecinin hız kazandığı; bu sürece paralel olarak, rekabet baskıları ve piyasa ideolojisinin, çalışma standartlarını ve sosyal güvenlik sistemlerini uygunluk ve fayda açısından tartışmaya açtığı 21. Yüzyılda, ILO Sözleşmeleri, insancıl koşullara sahip bir çalışma düzenine ulaşılabilmesi açısından evrensel bir önem taşımaktadır.

Üye devletlerin, bu gelişmeler karşısında işçi sağlığı ve iş güvenliği politikalarını, ILO'nun belirlediği uluslararası normlar çerçevesinde hayata geçirebilmeleri, hızlı ekonomik değişimin getirdiği en önemli sorunlar arasında yer almaktadır.

Anayasasının önsözünde “işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması” ilkesine yer veren örgütün; sağlıklı çalışma hakkının uluslararası bir uzlaşma temelinde kurumsallaşabilmesi amacıyla, üye devletlere ne gibi önerilerde bulunduğunu, işçi sağlığı ve iş güvenliğini konu alan uluslararası sözleşmelerinde bulabiliriz.

Yapılan araştırmada, işçi sağlığı ve iş güvenliği meselelerini konu alan sözleşmelere ayrıntılı bir şekilde yer verilmiş; bu sözleşmelerden yedi tanesini onaylamış bulunan Türkiye'nin ILO normlarını çalışma mevzuatına yansıtma noktasındaki kararlılığı değerlendirilmiştir.

Söz konusu uluslararası sözleşmelerin, bütün uluslar için, erişilmesi gereken ortak bir ideali oluşturma noktasındaki etkililiği, üye devletlerin tutumlarıyla sıkı sıkıya bağlantılıdır. ILO bu alandaki tüm ağırlığını ancak, üye devletler sorumluluklarını görüp kabul ettikleri ve yerine getirdikleri takdirde ortaya koyabilir.

ABSTRACT

ILO is one of the specialized organizations of the United Nations that deals with human rights at work. It is striving to contribute, throughout the world, into improving working and living conditions and promoting social justice and thus achieving universal peace.

The ILO is the Constitutionally mandated international organization and the competent body to set and deal with international labour standards, concerning occupational safety and health in promoting fundamental rights at work as the expression of its constitutional principles. That constitutional principles are;

- (I) The fact that “universal and lasting peace can be established only if it is based upon social justice”,
- (II) The established of conditions of labour involving “injustice, hardship and privation” and the need for their improvement”
- (III) Fear of the social effects of international competition.

ILO Conventions is of universal importance to able to move for humane conditions of labour have been rapid during the 21th century where new liberal economic politics and process of globalisation and at a time when competitive pressures and unmodulated market ideologies have been calling into question the very relevance and usefulness of labour standards and systems of social security .

In response to these developments it is among the most important matters that rapid economic change has brought that the member states should put the policies concerning workers’ health and labour security into effect in frame of international norms determined by ILO.

In the international agreements about workers’ health and labour security, we can find what kind of suggestions the organization, which includes the principle “Protection the workers against common vocational diseases and labor accidents” in the introduction of its constitution, put forward to the members states with the aim of institutionalizing the right to work in health in an internaional basis of reconciliation.

The research applied included the agreements about the health of workers and labor security in detail. Turkey has approved seven of these agreements, and her determination in point of replacing ILO norms into the labor regulations has been evaluated.

The effectiveness of the ILO agreements in creating a common ideal that all nations must reach depends on the attitudes of the member states tightly. The ILO can realize its full potential in this field only if the member states see and accept their responsibilities and perform what is necessary.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Hicran AKSOY'un "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Türkiye Uygulamaları" başlıklı tezi 28 Mart 2002 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Nüvit GEREK
Üye : Prof.Dr.Ömer Zühtü ALTAN
Üye : Yrd.Doç.Dr.Naci GÜNDOĞAN

Prof.Dr.Ömer Zühtü ALTAN
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iv
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	vi
ÖZGEÇMİŞ.....	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ VE ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

1. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI.....	1
2. TERMİNOLOJİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	2
3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ.....	3
3.1. Genel Olarak.....	4
3.2. İşçiler Yönünden.....	5
3.3. İşverenler Yönünden.....	5
3.4. Toplum Yönünden.....	6
4. İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI	
4.1. Genel Olarak.....	7
4.2. İş Sağlığı Sorunlarının Etkinlik Alanları.....	8
4.2.1 Çalışma Ortamı.....	8
4.2.2 Çalışma Koşulları.....	8
4.2.3 Çalışma İlişkileri.....	9
4.2.4 Mesleki-Teknik Eğitim Ve İstihdam.....	10
4.3. İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri	
4.3.1. İş Kazalarının Nedenleri.....	10
4.3.2. Meslek Hastalıklarının Nedenleri	12
5. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ	
5.1. Genel Olarak.....	13
5.2. Uluslararası Çalışma Örgütünün Tarihsel Gelişimi.....	13

5.3. Uluslararası Çalışma Örgütünün Amaçları.....	17
5.4. Uluslararası Çalışma Örgütünün Yapısı.....	19
5.4.1. Uluslararası Çalışma Konferansı.....	19
5.4.2. Yönetim Kurulu.....	20
5.4.3. Uluslararası Çalışma Bürosu.....	21
5.5. Uluslararası Çalışma Örgütünün Yasama Faaliyetleri.....	21
5.5.1. Uluslararası Çalışma Mevzuatı.....	21
5.5.2. Uluslararası Çalışma Kodu.....	22
5.5.3. Uluslararası Çalışma Standartları.....	22
5.5.4. Sözleşmeler Ve Tavsiye Kararları.....	23
5.5.5. Uluslararası Çalışma Standartlarının Oluşum Biçimi.....	25
5.6. Uluslararası Çalışma Örgütünün İş Sağlığı Ve Güvenliği Politikaları Açısından Önemi.....	27
5.6.1. Genel Olarak.....	27
5.6.2. Değerleri Korumak Değişimi Desteklemek.....	28

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ SÖZLEŞMELERİ

1. GENEL OLARAK.....	31
1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Dair 155 Nolu Sözleşme.....	32
1.1.1. Tanım ve Kapsam.....	32
1.1.2. Milli Seviyede Gerçekleştirilecek Faaliyetler.....	34
1.1.3. Taahhüt Edilen Yükümlülüklerin Tesiri.....	36
1.2. İşçi Sağlığı Hizmetlerine Dair 161 Nolu Sözleşme.....	38
1.2.1. Milli Politikanın Prensipleri.....	38
1.2.2. Amaçlar.....	39
1.2.3. Organizasyon.....	40
1.2.4. Çalışma Koşulları.....	41
1.2.5. Genel Hükümler.....	42

2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ SORUNLARINA KAYNAKLIK EDEN İŞYERİ KOŞULLARINA VE KORUNMA TEDBİRLERİNE İLİŞKİN İLO SÖZLEŞMELERİ

2.1. İşyeri Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü, Titreşim) Üzerine 148 Nolu Sözleşme.....	42
2.1.1. Tanım ve Kapsam.....	43
2.1.2. Genel Hükümler.....	43
2.1.3. Engelleyici ve Koruyucu Tedbirler.....	44
2.1.4. Uygulama Tedbirleri.....	46
2.2. Makinaların Gerekli Korunma Tertibatı İle Teçhizine Dair 119 Nolu Sözleşme.....	46
2.2.1. Genel Hükümler.....	46
2.2.2. Satış, Kiralama, Herhangi Bir Surette Elden Çıkarma,Teşhir.	47
2.3. Maksimum Ağırlık Üzerine 127 Nolu Sözleşme.....	48
2.4. Gece Çalışması Üzerine 171 Nolu Sözleşme.....	49
2.5. Önemli Sanayi Kazalarının Önlenmesine Dair 174 Nolu Sözleşme....	51
2.5.1. Tanım ve Kapsam.....	51
2.5.2. Genel Prensipler.....	53
2.5.2.1. İşverenin Sorumluluğunun Tespiti.....	53
2.5.3. Yetkili Makamın Sorumlulukları.....	55
2.5.4. İşçilerin ve İşçi Temsilcilerinin Hakları.....	57
2.5.5. İhracatçı Devletlerin Sorumluluğu.....	57

3. ZEHİRLİ MADDELER VE ETKİLERİNE İLİŞKİN SÖZLEŞMELER

3.1. Beyaz Kurşun (Boya İşleri) Üzerine 13 Nolu Sözleşme.....	58
3.2. İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunmasına Dair 115 Nolu Sözleşme.....	60
3.2.1. Genel Hükümler.....	60
3.2.2. Koruma Tedbirleri.....	61
3.3. Benzin Üzerine 136 Nolu Sözleşme.....	63
3.4. Asbest Üzerine 162 Nolu Sözleşme.....	66
3.4.1. Amaç ve Tanımlar.....	66
3.4.2. Genel Prensipler.....	67

3.4.3. Koruyucu ve Önleyici Tedbirler.....	69
3.4.4. İşyeri Çevresinin ve İşçilerin Sağlık Durumlarının Gözetimi.....	71
3.4.5. Danışma Hizmetleri ve Eğitim.....	72
3.5. Kimyasal Maddeler Üzerine 170 Nolu Sözleşme.....	73
3.5.1. Amaç ve Tanımlar.....	74
3.5.2. Sınıflandırılan ve Tabi Olunan Önlemler.....	77
3.5.2.1. Sınıflandırma Sistemleri.....	77
3.5.2.2. Etiketleme ve İşaretleme.....	77
3.5.2.3. Kimyasalların Güvenliğine İlişkin Veri Tabanları.....	78
3.5.2.4. Tedarikçilerin Sorumlulukları.....	78
3.5.3. İşverenlerin Sorumlulukları.....	79
3.5.3.1. Kimlik Saptama.....	79
3.5.3.2. Kimyasalların Nakliyatı.....	79
3.5.3.3. Maruz Kalma (Risk Limiti).....	80
3.5.3.4. İşlevsel Kontrol.....	80
3.5.3.5. Elden Çıkarma/ Satış.....	81
3.5.3.6. Bilgilendirme ve Ticaret.....	81
3.5.3.7. İşbirliği.....	81
3.5.4. İşçilerin Sorumlulukları.....	82
3.5.4.1. İşçilerin ve İşçi Temsilcilerinin Hakları.....	82
3.5.5. İhracatçı Devletlerin Sorumluluğu.....	83
3.6. Mesleki Kansere Üzerine 139 Nolu Sözleşme.....	83
3.7. Meslek Hastalıklarının Tazmini Üzerine 42 Nolu Sözleşme.....	84
4. ÖZEL FAALİYET ALANLARINDA İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ILO SÖZLEŞMELERİ	
4.1. Hijyen (Ticari Ve Büro) Üzerine 120 Nolu Sözleşme.....	87
4.1.1. Tarafların Yükümlülükleri.....	87
4.1.2. Genel Hükümler.....	88
4.2. Yapı İşlerinde Güvenlik Koşullarına Dair 62 Nolu Sözleşme.....	90
4.2.1. Sözleşme Hükümlerinin Bağlayıcılığı.....	90
4.2.2. Yapı İskelelerine Dair Genel Hükümler.....	91
4.2.3. Vinçlerin Kullanımına İlişkin Genel Hükümler.....	93

4.2.4. İlk Yardım ve Güvenlik Ekipmanının Niteliklerine İlişkin Genel Hükümler.....	95
4.3. İnşaatlarda Güvenlik ve Sağlık Koşullarına Dair 167 Nolu Sözleşme.....	95
4.3.1. Tanım ve Kapsam.....	95
4.3.2. Genel Hükümler.....	97
4.3.3. Engelleyici ve Koruyucu Önlemler.....	99
4.3.3.1. İşyerlerinin Güvenliği.....	99
4.3.3.2. Yapı İskeleleri ve Merdivenler.....	100
4.3.3.3. Yükseltme Araçları ve Dişlileri.....	100
4.3.3.4. Taşıtlar, Harfiyat Araçları ve Mal Taşıma Araçları	101
4.3.3.5. Şantiye, Makine, Ekipman ve El Gereçleri.....	101
4.3.3.6. Kazı İşleri, Bina Yapımı, Arazi İşleri, İnşaat İşleri ve Tüneller.....	102
4.3.3.7. Temel Atmada Kullanılan Sandık ve Dubalar.....	102
4.3.3.8. Basınçlı Hava Ortamında Çalışma.....	103
4.3.3.9. Yapılara Ait İskeleler ve Kahplar.....	103
4.3.3.10. Su Yüzeyinde Gerçekleştirilen İşler.....	103
4.3.3.11. Yıkma.....	104
4.3.3.12. Aydınlatma.....	104
4.3.3.13. Elektrik.....	104
4.3.3.14. Patlayıcılar.....	105
4.3.4. Sağlık Tedbirleri.....	105
4.3.5. Yangın Önlemleri.....	105
4.3.6. Kişisel Koruyucu Araçlar ve Koruyucu Giysiler.....	105
4.3.7. İlk Yardım.....	106
4.3.8. Rahatlık.....	106
4.3.9. Enformasyon ve Eğitim.....	106
4.3.10. Kaza ve Hastalıkların Bildirilmesi.....	107
4.3.11. Yürütme.....	107
4.4. Gemilerde Taşınan Yüklerde Ağırlığın İşaretlenmesine Dair 27 Nolu Sözleşme.....	107

4.5. Liman İşçilerinin Kazalara Karşı Korunmasına Dair 28 Nolu Sözleşme.....	108
4.6. Rıhtımlarda Mesleki Güvenlik ve Sağlık Üzerine 152 Nolu Sözleşme.....	116
4.6.1. Kapsam ve Tanımlar.....	116
4.6.2. Genel Hükümler.....	118
4.6.3. Teknik Önlemler.....	121
4.6.4. Uygulama.....	129
4.7. Gemi Adamlarında Sağlıkın Korunması Ve Tıbbi Bakıma Dair 164 Nolu Sözleşme.....	129
4.8. Plantasyonlar Üzerine 110 Nolu Sözleşme.....	138
4.8.1. Genel Hükümler.....	138
4.8.2. Göçmen İşçilerin İşe Alınması ve Hizmet Akdi.....	139
4.8.3. İş Akitlerini Feshin Cezai Müeyyideleri.....	143
4.8.4. Ücretler.....	144
4.8.5. Yıllık Ücretli İzin.....	147
4.8.6. Haftalık İzin.....	148
4.8.7. Anahğin Korunması.....	149
4.8.8. İşçi Tazminatı.....	151
4.8.9. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı.....	152
4.8.10. Sendika Özgürlüğü.....	153
4.8.11. İş Denetimi.....	154
4.8.12. Yerleştirme.....	155
4.8.13. Tıbbi Bakım.....	156
4.9. Madenlerde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine Dair 176 Nolu Sözleşme	156
4.9.1. Tanımlar.....	156
4.9.2. Uygulama alanı ve Araçları.....	157
4.9.3. Madenlerde Alınacak Önleyici ve Koruyucu Tedbirler.....	159
4.9.3.1. İşverenin Sorumlulukları.....	159
4.9.3.2. İşçi ve İşçi Temsilcilerinin Hakları ve Yükümlülükleri	162
4.9.3.3. İşbirliği.....	163
4.9.4. Uygulama.....	163

5. ÖZEL OLARAK SOSYAL KORUMAYA GEREKSİNİMİ OLAN ÇALIŞANLARA İLİŞKİN İLO SÖZLEŞMELERİ	
5.1. Kadın Çalışanlar.....	164
5.1.1. Anahğin Korunmasına Dair 3 Nolu Sözleşme.....	164
5.1.2. Anahğin Korunmasına Dair 183 Nolu Sözleşme.....	166
5.1.2.1. Sağlığın Korunması.....	166
5.1.2.2. Doğum İzni.....	167
5.1.2.3. Erken Doğum, Hastalık, Rahatsızlık Hallerinde İzin..	167
5.1.2.4. Haklar.....	167
5.1.2.5. İstihdam Hakkı, İş Güvencesi ve Fırsat Eşitliği.....	169
5.1.2.6. Emzikli Kadınlar.....	169
5.1.2.7. Periyodik Teftiş/İnceleme.....	170
5.1.2.8. Sözleşme Hükümlerinin Tatbiki.....	170
5.1.3. Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Üzerine 45 Nolu Sözleşme.....	170
5.1.4. Kadınların Gece Çalışmasına Dair 89 Nolu Sözleşme.....	171
5.1.4.1. Genel Hükümler.....	171
5.1.4.2. Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler.....	172
5.1.5. Kadınların Gece Çalışmasına Dair 89 Nolu Sözleşme (Revize) Protokolü.....	173
5.2. Çocuk ve Genç Bireylerin İstihdamı.....	175
5.2.1. İstihdama Kabulde Asgari Yaşa Dair 138 Nolu Sözleşme.....	175
5.2.2. Çocukların ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünde Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmalarına Dair 77 Nolu Sözleşme.....	179
5.2.2.1. Genel Hükümler.....	179
5.2.2.2. Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler.....	181
5.2.3. Sanayi Dışı Mesleklerde Gençlerin Tıbbi Muayenesi Hakkında 78 Nolu Sözleşme.....	182
5.2.3.1. Genel Hükümler.....	182
5.2.3.2. Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler.....	184
5.2.4. Sanayi Dışı Mesleklerde Gençlerin Gece Çalışması Hakkında 79 Nolu Sözleşme.....	185

5.2.4.1. Genel Hükümler.....	185
5.2.4.2. Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler.....	188
5.2.5. Gençlerin Gece Çalışmasına Dair 90 Nolu Sözleşme.....	188
5.2.5.1. Genel Hükümler.....	188
5.2.5.2. Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler.....	191
5.2.6. Yeraltı İşlerinde Gençlerin Sağlık Muayenesi Hakkında 124 Nolu Sözleşme.....	191
5.2.7. En Kötü Çocuk İstihdamı Biçimleri Hakkında 182 Nolu Sözleşme.....	193
5.3. Göçmen İşçiler.....	195
5.3.1. Göçmen İşçiler Hakkında 143 Nolu Sözleşme	195
5.3.1.1. Fırsat ve Muamele Eşitliği.....	197

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ SÖZLEŞMELERİNİN TÜRKİYE UYGULAMALARI

1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ SÖZLEŞMELERİNİN TÜRK HUKUK SİSTEMİ İÇİNDEKİ YERİ	
1.1. Genel Olarak.....	199
1.2. Uluslararası Sözleşmelerin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri...	200
1.3. Türkiye'nin Onayladığı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin ILO Sözleşmeleri.....	201
1.4. Onaylanan Sözleşmelerin Türkiye Açısından Doğurduğu Uluslararası Yükümlülükler.....	203
1.4.1. Onaylanan Sözleşmeyi İç Hukukta Uygulama Yükümlülüğü..	203
1.4.2. Türkiye'nin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin ILO Sözleşmelerini Onaylama Politikası.....	204
2. ONAYLANAN SÖZLEŞMELERİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ MEVZUATIMIZ İÇİNDEKİ YERİ	
2.1. Meslek Hastalıklarının Tazmini Hakkındaki 42 Nolu Sözleşme..	207

2.2. Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmasına Dair 45 Nolu Sözleşme.....	210
2.3. Çocukların ve Gençlerin Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Hakkında 77 Nolu Sözleşme.....	211
2.4. Radyasyon Hakkında 115 Nolu Sözleşme.....	213
2.5. Makinaların Gerekli Korunma Tertibatı İle Teçhizine Dair 119 Nolu Sözleşme.....	215
2.6. Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığına Dair 127 Nolu Sözleşme.....	218
2.7. İstihdama Kabulde Asgari Yaş Hakkında 138 Nolu Sözleşme..	219
2.8. Türkiye'nin Gönderdiği Raporlar.....	221
2.8.1. İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması.....	222
2.8.2. Ağır ve Tehlikeli İşler.....	223
2.8.3. Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılması.....	223
2.8.4. Gençlerin Sağlık Muayenesi.....	224
3. ONAYLANMAMIŞ BULUNAN SÖZLEŞMELERİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ MEVZUATIMIZ İÇİNDEKİ YERİ	
3.1. GENEL OLARAK.....	225
3.2. GECE ÇALIŞMASI.....	227
3.3. YAPI İŞLERİNDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ.....	228
3.4. HİJYEN.....	229
3.5. İŞYERİ ORTAMI (Hava Kirliliği, Gürültü, Titreşim).....	230
3.6. MADENLERDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ.....	231
3.7. GEMİ ÇALIŞANLARININ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ.	233
3.8. KİMYASAL MADDELERLE ÇALIŞILAN İŞLERDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ.....	234
3.9. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLER	235
3.10. KADIN ÇALIŞANLAR.....	237
SONUÇ.....	240
KAYNAKÇA.....	242

GİRİŞ

İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu, iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan riskler var olduğu sürece, yasal düzenlemelere, tartışmalara ve çözüm önerilerine konu olmaya devam edecektir.

Özellikle iş kazaları sonucunda günde ortalama 4-5 kişinin yaşamını yitirdiği, 7-8 işçinin sürekli iş göremez duruma düştüğü ülkemizde, bu rakamların yalnızca sigortalı işçilerle ilgili olması, karşımıza oldukça düşündürücü bir tablo ortaya koymaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının çözüme kavuşturulması aşamasında ILO Sözleşmeleri, mevzuatımızda yer alan konu ile ilgili düzenlemelerin evrensel normlarla bütünleşmesi yönünde başvurulan en önemli normatif kaynaklardan birini oluşturmaktadır.

Türkiye, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin olarak 42, 45, 77, 115, 119, 127,138 ve 184 nolu sözleşmeleri onaylamış ve onaylama politikası çerçevesinde sözleşmenin yürürlükte bulunan mevzuatla uyum içinde olması ve mevcut düzenlemeleri geliştirici etkisi kriterlerini esas almıştır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatımızda yer alan düzenlemelerin, sistematik ve tutarlı bir onaylama politikası çerçevesinde zenginleştirilmesi ve geliştirilmesi; ülkemizde iş güvenliğinin sağlanması ve iş kazalarının azaltılması yönünde etkili sonuçlar doğurabilecek normatif bir değerler bütününe ifade etmektedir.

İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ VE ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

1. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Giderek hızlanan teknolojik gelişme, iş kazalarında artışa yol açmaktadır. Teknolojik gelişmeye koşut olarak ortaya çıkan bu durum, gerekli önlemlerin alınmayışından veya alınmış önlemlere uyulmayışından kaynaklanır. Bunun gibi meslek hastalıkları da, işyerinde işçilerin sağlığının bozulmasının ve ölümlerin ortaya çıkmasının önemli bir nedenidir. Bu bağlamda, işçi sağlığı, özel uzmanlığı gerektiren bir bilim dalı olarak gelişmesini sürdürmektedir.¹

Özünde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını konu edinen, genelde ise işçilerin sağlığını, güvenli ortamlarda ve güvenli koşullarda çalışmalarını amaçlayan ve sağlayan, bu yolda işçilerin gerek fiziksel gerek ruhsal ve toplumsal açıdan iyi durumda olmaları için yapılan çalışmalara bazen “iş güvenliği” bazen “işçi sağlığı” denilmekte, bazen ve daha sık olarak da “işçi sağlığı ve iş güvenliği ifadesi kullanılmaktadır.²

Gerçekten de işçilerin sağlığı sadece iş kazası geçirince yada meslek hastalığına yakalanınca bozulmamaktadır.³ “İşçilerin ailevi sorunları, yeterince beslenememeleri, iyi konutlarda oturamamaları, insanca yaşamaya yetecek ücret alamamaları”⁴ da işçilerin sağlığını etkilemektedir.

Bütün bunları göz önünde bulunduran Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü 1950 yılında işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tanımını şöyle yapmıştır:

“Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı

¹ Tankut Centel, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı*, İstanbul, MESS Yayını, 2000, s. 5.

² Nüvit Gerek, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Eskişehir, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 967, 1996, s.10

³ Hacer Tuna, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği El Kitabı*, Ankara, Türk Harb-İş Sendikası, 1999, s. 18.

⁴ Tuna, a.g.e., s. 18.

etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleki ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak.”⁵

Bu tanım sadece işçilerin değil, bütün çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını hedef almaktadır.⁶

1.2.TERMİNOLOJİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Çok eski çağlardan, insanlık tarihinin başlangıcından itibaren insanlar kendi sağlıklarını ve yaşamlarını tehlikeye sokan işlerde çalışmışlar, günün koşullarına göre gerekli koruma önlemlerini arama çabası içinde olmuşlardır.⁷

18. ve 19. asırlarda (1760-1830) gerçekleşen endüstriyel devrim ile endüstrileşen ülkelerde insan sağlığını etkileyen, pek çok teknik ve sosyo-ekonomik sorunların ortaya çıktığı görülmüş ve ilgililer devamlı olarak bu sorunların çözüm çarelerini aramıştır.⁸

Ulusal ve uluslararası düzenlemelerde ve konu ile ilgili kaynaklarda, aslında sağlıklı çalışma hakkının nitel ve nicel gelişim aşamalarını gösteren farklı tanımlara rastlanır. “İş güvenliği”; sağlık risklerinden korunması ise “iş hijyeni” olarak algılanmıştır.⁹

İş güvenliği ve iş hijyeni alanlarında sağlanan bilimsel ilerlemeler; yeni risk saptama ve değerlendirme yöntemlerinin geliştirilmesi; insanın üretim süreci ile ilişkisinin değişmesi, bilinen risklere yenilerinin eklenmesine ve risklerin tek etmenli değil çok etmenli olduğunun anlaşılmasına olanak sağlamıştır.¹⁰

İçinde bulunduğumuz son yüzyıl içinde makinalaşma ve sanayileşme çalışanların yaşamlarının büyük bir bölümünü hızla çoğalan ve genişleyen fabrikalarda

⁵ Aynı, a.g.e., s. 19.

⁶ Aynı, a.g.e., s.19.

⁷ Gerek, a.g.e., s.5.

⁸ İ.Necdet Aygün, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Yayını, 1974, s. 18.

⁹ Y.Bülent Piyal, **İşçi Sağlığı Sistemi ve Sistem Çözümlemesi**, Eskişehir, Ders Notları, 2000, s. 1.

¹⁰ Piyal, a.g.e., s. 1.

fabrikalarda sürdürmelerine yol açmıştır. Bu durumun kaçınılmaz bir sonucu olarak da önceden kestirilemeyen bazı yeni tehlikeler ortaya çıkmıştır.¹¹

Bu risklerle savaşmada, toplu koruma yöntemleri yetersiz kalmış; üretim ilişkilerinin ve bu ilişkilerin ürünü olan çalışma ortamının, koşullarının ve ilişkilerinin bir bütün olarak risklerden arındırılması; başka bir anlatımla “sağlıklı ve güvenli üretim ilişkileri”, “sağlıklı ve güvenli işletme” kavramları öne çıkmıştır.¹²

Bu gelişme, aslında, çalışanın çalışma ve yaşama koşullarıyla, bu koşulları tanımlayan siyasal, ekonomik, toplumsal, kültürel fiziksel çevreler arasındaki ilişkilerin ve bu ilişkilerin sağlık üzerindeki etkilerini tanınmasıdır. Gerçekten, kişi çalışan olarak nitelendiği anda, kendisi dışında tanımlanmış bir yaşam düzeyini hem çalışma yaşamında hem de dışında daha baştan kabullenmiştir. Çalışanın durumu bu iki alandaki etkileşimlerle hep yeniden üretilen koşulların bileşkesidir.¹³

3.İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

3.1. Genel Olarak

Sağlıklı çalışma hakkı siyasal ve ekonomik yaşamın “doğa yasalarına” göre düzenlendiği Sanayi Devriminden sonra temel bir toplumsal gereksinime dönüşmüş ve sağlıklı yaşama hakkı ile bütünleşmiştir.¹⁴ Nitekim, işçi sağlığı ve iş güvenliği, kişilerin mesleki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, onların sağlıklı gelişmelerini sağlar. Bu bağlamda, işçiye sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının yaratılması, işçi açısından bir temel hak niteliğinde görülür.¹⁵

Sağlıklı yaşama hakkıyla bütünleşen bu hakkın korunması ve geliştirilmesi; yarattığı kişisel, ekonomik ve toplumsal etkileri açısından her ülkeyi daha sağlıklı ve güvenli bir üretim arayışına yönlendirmektedir.

¹¹ Gerek, a.g.e., s. 2.

¹² Piyal, a.g.e., s. 3

¹³ Aynı, s. 3

¹⁴ Centel, a.g.e., s. 5

¹⁵ Gülay Aslantepel, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, ILO Türkiye Temsilcisi Olarak Yapılan Açılış Konuşması, (Ankara, 27-28-Kasım-1999), s. 15.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin konuları iyileştirmek amacıyla, gerçekleştirilen milli ölçekteki çabalara karşın, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının sayısı birçok ülkede halen aşırı ölçüde yüksektir.¹⁶

Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre dünya sanayi üretiminde her yıl ortalama 50 milyon iş kazası olmakta; bu kazalar nedeni ile, yaklaşık 100.000 kişi ölmekte, 1.5 milyon kişi de, sürekli iş göremezlik nedeniyle üretimden dışlanmaktadır. Gelişmiş sanayi ülkelerinde her yıl on çalışandan birisi iş kazası geçirmekte ;bazı iş kollarında ise, bu oran üçte bire yükselmektedir.¹⁷

Kesin sayıları saptanmasa bile, risklerden korunamayan milyonlarca çalışanın meslek hastalığına yakalandığı; bu nedenle sağlığını geçici yada kalıcı olarak yitirerek üretimden uzaklaştığı da bilinmektedir.¹⁸

Pek çok ülkede, daha sağlıksız çalışma koşullarına sahip olmalarına rağmen, yasal düzenleme kapsamına alınmayan kayıt dışı sektör verileri ile tarım ve ormancılık işkolları verileri de göz önünde bulundurulursa çalışanlarının sağlık sorunlarının görünenden daha da ağır olduğu, kolayca ileri sürülebilir.¹⁹

Hastalıkları ve kazaları azaltmak için geliştirilen politikalar ve programlarda ortaya çıkan birtakım yeni güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bu güçlüklerin arasında, üretimde yeni süreçlerin ve maddelerin devreye girmesi, giderek daha karmaşık teknolojilerin ve üretim tekniklerinin kullanılması, kimyasal maddeler için küresel ölçekte bir sınıflandırma ve etiketleme sisteminin bulunmayışı ve hepsinden önemlisi işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili programlara ve etkinliklere yeterli önceliğin tanınmaması yer almaktadır.

İşletmelerin verimliliğini arttırmak ve daha fazla kar sağlamak amacıyla üretim temposunu hızlandırması, aşırı iş bölümü, vardiya sistemi ve rahatsız edici çevresel koşullar²⁰ işçi sağlığı ve iş güvenliği konularını daha da önemli kılmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun hassasiyetini, özellikle karşılaşılan maliyetleri esas almak üzere işçi, işveren ve toplum açısından ayrı ayrı değerlendirerek belirtmeye devam edelim.

¹⁶ Piyal, a.g.e., s. 13

¹⁷ Aynı, s. 13

¹⁸ Aynı, s. 13

¹⁹ Aslantepe, a.g.e., s. 15

²⁰ Gerek, a.g.e., s. 11

3.2. İşçiler Yönünden

İşçiler, işçi sağlığı ve iş güvenliğinden yoksun bir biçimde çalışmak zorunda kaldıklarında, sağlıksız bir yapıya sahip olacak ve toplum içinde, sağlıksız bir bireyi oluşturacaktır. Bireyleri sağlıksız olan bir toplumun ise mutlu ve barıştan yana olması söz konusu değildir. Bu bakımdan, toplumda çalışanlara gerekli sağlık ve güvenlik ortamının sağlanması, toplumsal açıdan zorunludur.²¹

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşan kişiler, iş güçlerinin tümünü yada bir bölümünü, sürekli yada belirli bir süre ile kaybetmek gibi bir durumla karşılaşacaklardır. Böyle bir kaybın ise, ücret gelirin tümünün yada bir bölümünün sürekli yada belirli bir süre kaybedileceği anlamına geleceği açıktır. İşçilerin çoğu kez ücret gelirinden başkaca bir geliri bulunmayan kişiler olması ise, bu kayıpları kendileri ve bakmakla yükümlü buldukları aile üyeleri için kuşkusuz daha da güç katlanılır bir hale getirmektedir²².

İşçilerin iş kazaları veya meslek hastalıkları sonucunda işlerini kaybetmeleri halinde karşılaşacakları güçlük ve problemler çok çeşitlidir. İşçiler her şeyden önce sağlıklarını kaybedeceklerdir. Sağlığını kaybeden işçilerin ise bedensel, ruhsal ve sosyal açılardan olumsuz etkilenmeleri kaçınılmazdır.²³

3.3. İşverenler Yönünden

Günümüzde, serbest piyasa ekonomisi ve serbest rekabet kuralları içerisinde globalleşen ve küreselleşen evrende insan ihtiyaçlarının sınırsızlığı ve sürekli değişmesi, işletmelerin kar/zarar olgusu, risk faktörü ve ekonomik krizler, özellikle içerisinde bulunduğumuz zamanda, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki tartışmalara her gün yeni boyut ve ufuklar kazandırmaktadır.²⁴

İş kazaları ve meslek hastalıklarının işletmelere yüklediği doğrudan maliyet, zamanında alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemlerinin işyerine getireceği maliyet karşısında çok yüksektir. Buna göre de, işletmelerin gerekli sağlık ve

²¹Centel, a.g.e., s. 5

²²Nüvit Gerek, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi, Karşılaşılan Sorunların Nedenleri ve Bu konuda Alınması Gereklî Önlemler", *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt no:7, Sayı:1-2, 1989, s. 429

²³Gerek, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, (Eskişehir, 1996), s. 14

²⁴Selahattin Bedir, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Yeniden Yapılanması Konulu Panelde Sunulan Bildiri*, s. 47-48.

güvenlik önlemlerini alması; öncelikle işyerlerinin yararına olan ekonomik bir gerekliliktir.²⁵

İşletme tarafından planlı ve bilimsel şekilde yapılan iş güvenliği harcamaları, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltabilir. Verimlilik ve üretim bu sayede artar. Ayrıca bu tedbirlerin alınmasıyla hem nitelikli işgücü hem de makina, ham madde, donatım ve diğer araç ve gereçler korunmuş olur. Böylece üretimin ve işletmenin sürekliliği sağlanmış olur.²⁶

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan maliyetlerin ötesinde, yaşanan manevi sorumluluk da konuyu işverenler açısından daha da hassas kılmaktadır.

3.4. Toplum Yönünden

Endüstri hayatının gelişim seyrine paralel artan iş kazalarının doğurduğu ekonomik, sosyal ve hukuki problemler, sadece işletmeleri değil, bütün toplumu ilgilendirmektedir.²⁷

Çağımızda, ülkelerin en önemli ve öncelikli konularından biri de insan sağlığının korunması ve geliştirilmesidir. Ruh ve beden sağlığı yerinde olmayan bir kimsenin ailesine, kendisine ve çalıştığı işyerine faydalı olması mümkün değildir.²⁸

İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan kayıpların maliyeti ülke ekonomisi açısından değerlendirildiğinde çok düşündürücü sonuçlar elde edilmektedir. Yetişmiş insan gücü kaybı ve bunların iş göremez duruma düşmesi ülke ekonomisine büyük zararlar vermektedir.²⁹

Sorunlar iş kazaları ve meslek hastalıkları ile sınırlı kalmayıp, gelişen bilim ve teknolojiye bağlı olarak değişen üretim ilişkilerine de yansımakta ve toplumları derinden etkilemektedir.

Sağlıksız koşullarda sürdürülen ağır ve yorucu bedensel çalışma; bu tür çalışmanın sonucu olan tükenme ve erken yaşlanma; yaratıcı çalışmayı ve iş

²⁵ Centel, a.g.e., s. 6.

²⁶ Gerek, a.g.e., s. 15.

²⁷ Ercan Güven, *İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları*, İ.T.İ.A. Yayınları, No: 78/40, Eskişehir, 1970, s. 65.

²⁸ Bedir, a.g.e., s.47.

²⁹ Gerek, a.g.e., s. 16

doyumunu en aza indiren üretim örgütlenmesinin ürünü olan bıkkınlık, yılgınlık ve yabancılaşma sık karşılaşılan, ama çalışmanın doğal gereği gibi görülerek, önemsenmeyen psikososyal sorunlardır.³⁰

4. İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ NEDENLERİ

4.1.Genel Olarak

Bilindiği gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği çok disiplinli bir bilim dalıdır. İşçinin sağlığını ve güvenliğini doğrudan yada dolaylı; olumlu yada olumsuz bir şekilde etkileyen faktörlerin artışına bağlı olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının kapsamı da giderek genişlemektedir. Dolayısıyla bu bilim dalı; “tıbbın, teknolojik bilimlerin, iş psikolojisinin, hukukun ve sosyal politikanın bir karma uygulama alanı”³¹ olarak kabul edilmektedir.

Multidisipliner bir süreç olan işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının en önemli başlıklarından birisini de, kuşkusuz iş kazaları ve meslek hastalıkları oluşturmaktadır.

Genel olarak, işyeri çalışma ortamındaki sağlık zararlarından kaynaklanan hastalıklara meslek hastalıkları ve iş ortamında oluşan kazalara da iş kazaları adı verilir.³² Meslek hastalıkları, iş kazalarına oranla üretim süreci içinde çok daha geniş bir işçi topluluğunun sağlığını tehdit ettiği için işçi sağlığı ve iş güvenliği sorununun bir bakıma en önemli boyutunu oluşturmaktadır.³³

İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerini ortaya koymaya çalışırken, öncelikle bu sorunlara kaynaklık eden etkinlik alanlarını ayrı ayrı gözden geçirelim.

³⁰ Piyal, a.g.e., s.,14.

³¹ Haldun Sırer, *İşyeri Hekimliği Ders Notları*, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, 1998, s. 67.

³² Aynı, s.67.

³³ Gerçek, a.g.e., s.31.

4.2. İş Sağlığı Sorunlarının Etkinlik Alanları

Uluslararası Çalışma Örgütüne göre, çalışma ortamı ve çalışma ilişkileri iş sağlığı sisteminin öncelikli etkinlik alanlarıdır. Çalışma ilişkileri, mesleki-teknik eğitim ve istihdam ise, sistemin ilk iki alanındaki etkililiğini destekler yada engeller.³⁴

4.2.1. Çalışma Ortamı

Çalışma ortamı üretim sürecinde uygun önlemler alınmadığında çalışanın sağlığını doğrudan yada dolaylı bir biçimde; hemen yada bir süre sonra etkileyen fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk etmenlerinin kaynağıdır. Çalışma ortamının öğeleri;

- Üretim mekanı, üretim altyapısı; bunların çevre ile etkileşimi;
- Üretim teknolojisi, teknikleri ve işlemleri;
- Üretimde kullanılan sistemler, makineler, araç-gereç ve ev aletleri;
- Üretimde kullanılan, ham, yarı işlenmiş veya işlenmiş maddeler;
- Üretim sırasında ortaya çıkan atıklar, ara ve son ürünler;
- Üretim örgütlenmesi;
- Bu öğeler arasındaki ve bu öğelerle çalışanlar arasındaki ilişkilerdir.³⁵

4.2.2. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları, insanın fizik ve mental yeteneklerine uygun ise ve sağlıklı ilgili riskler kontrol altına alınmışsa, fiziksel çalışma, sağlığı destekleyici ve yükseltici bir faktördür. Çalışma koşullarının riskleri, belirli bir düzeyi aşarsa meslek hastalıkları oluşur.³⁶

Meslek hastalığında, çalışma koşulları hastalığın doğrudan doğruya ve vazgeçilmez etkenidirler. İşle ilgili hastalıklarda ise, çalışma koşulları bir hastalığın ortaya çıkmasını kolaylaştırıcı veya gelişmesini hızlandırıcı nedenlerdir.³⁷

³⁴ Piyal, a.g.e., s.12.

³⁵ Aynı, s. 12

³⁶ Turhan Akbulut, *İşyeri Hekimliği Ders Notları*, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, 1998, s. 67.

Bu bağlamda, toplam çalışma süresi ve çalışma süresinin örgütlenme biçimi çalışanın sağlığını doğrudan veya dolaylı bir biçimde etkiler. Günlük, haftalık aylık çalışma süreleri, ortalama çalışma süresi ve fazla çalışma süresi uzadığı ölçüde sağlık doğrudan ve olumsuz yönde etkilenir. Çalışma süreleri ile birlikte, vardiyalı çalışmanın, gece çalışmasının ve günlük, haftalık, yıllık dinlenme sürelerinin sağlık gözetilmeden düzenlenmesi de, sağlığı doğrudan ve olumsuz yönde etkiler. Diğer yandan, çalışma süreleri arttıkça, çalışma ortamındaki risklerden etkilenme olasılığı ve yoğunluğu da artar. Bu da sürenin sağlık üzerindeki dolaylı etkisidir.³⁸

Ürettikleri artı değerden ayrılan pay çalışanlara ücret ve toplumsal hizmet olarak aktarılır. En az ve ortalama ücret düzeyleri ve yararlanan toplumsal hizmetlerin niteliği ve niceliği çalışanın yaşama ve çalışma koşullarını, dolayısıyla sağlığını doğrudan etkiler. Sağlık, ödeme sisteminden de etkilenir. Prim sistemi, parça başı yada götürü ödeme sistemleri çalışanı daha hızlı ve yoğun; yani daha riskli ve yorucu çalışmaya zorlar.³⁹

4.2.3. Çalışma İlişkileri

Bireysel ve toplu çalışma ilişkileri bu başlık altında incelenir. Çalışma ilişkileri çalışanın üretim alanındaki durumunu belirler. Bireysel ilişkinin yasal düzenlemelere uygun olması yasal koruma; bireylerin örgütlenme, toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakları ise toplu korunma sağlar. Çağdaş iş sağlığı çalışanın, bu hakları korunduğu ölçüde, sağlıklı ve güvenli işletme yaratma girişimlerine demokratik bir biçimde katılabileceğini; bu katılım sağlanmadan da, iş sağlığı hizmetlerinin amacına ulaşamayacağını öngörmektedir.⁴⁰

Çalışma ilişkilerinde ahenk ve barışın yakalanabilmesi; iş kazası ve meslek hastalıklarına yol açan nedenlerin en aza indirgenmesi, çalışma ortamı ve koşullarının iyileştirilmesi açısından son derece önemlidir. Nitekim, III. bölümde inceleyeceğimiz işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin ILO Sözleşmelerinde de, yetkili makamlar ile işveren ve işçi örgütleri ve temsilcilerinin işbirliği içerisinde hareket ederek çalışma yaşamına yön vermeleri sık sık ifade edilmiştir.

³⁸ Piyal, a.g.e., s.13.

³⁹ Aynı, s. 13.

⁴⁰ Aynı, s.13.

4.2.4. Mesleki-Teknik Eğitim Ve İstihdam

Çalışma ortamının iyileştirilmesi çalışan insanların bilgilendirilmesi ile doğru orantılıdır. Yalnızca teknik koşulların iyileştirilmiş olması çalışma ortamının güvenli olması için yeterli değildir.⁴¹

İstihdam ve mesleki eğitim sürecinde “çalışanların sağlığı ve çalışma kapasitesinin korunması ve yükseltilmesi, herkes için güvenli, sağlıklı bir çalışma çevresinin kurulması, iş için sağlık ve güvenlik bakımından uygun çalışma kültürlerinin belirlenmesi”⁴² amacıyla sunulan bir eğitim, iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin sorunların çözümüne doğrudan katkı da bulunacaktır.

4.3. İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ NEDENLERİ

İş kazaları ve meslek hastalıklarının kökeninde ekonomik , sosyal, psikolojik ve çevresel bir dizi etken rol oynar. Tüm bu etkenlerin burada ayrıntılı bir incelemeye tabi tutulması olanaksız olduğundan önemli gördüğümüz kimi temel nedenlere işaret etmekle yetineceğiz.⁴³

4.3.1. İş Kazalarının Nedenleri

İş kazalarının gerek sosyal çevre şartlarına ve gerekse ekonomilerin farklı yapısı içinde kurulan işletmelerin kuruluş şekil ve niteliklerine sıkı sıkıya bağlı bulunduğu görülmektedir. Bu bakımdan iş kazalarının meydana geliş şekil ve sayısı da değişik olmaktadır.⁴⁴

İş kazalarının nedenlerini “insanlara bağlı nedenler” ve “fizik ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler” olmak üzere iki ana grupta ele alabiliriz. Bu iki grup içerisinde insanlara bağlı nedenlerin iş kazalarının %80-90 oranında nedenini teşkil ettiği de kabul edilmektedir.⁴⁵

⁴¹ Tuna, a.g.e., s.3.

⁴² Jacques Sporço, İş Sağlığı Eğitiminde Eğilimler, Ankara, III. Milli İşçi Sağlığı Kongresinde Sunulan Bildiri, Ç.S.G.B. Yayını, 1999,s. 175.

⁴³ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 1996, s.159.

⁴⁴ Güven, a.g.e., s. 65.

İnsan davranışlarından kaynaklanan kaza nedenleri arasında; tehlikeli davranışlara yol açan kişisel özellikler, yaş, kıdem, mevki aile durumu gibi; tehlikeli davranışlara yol açan fizyolojik faktörler, uykusuzluk, yorgunluk gibi; ve yine tehlikeli davranışlara yol açan psikolojik faktörler, duygusal koşullar gibi sayılabilir.⁴⁶

İş kazalarına etki eden fizyolojik faktörlerden birisi de beslenmedir. “Çalışanlara fizyolojik, psikolojik, sosyal yönden doyum sağlayan sağlıklı, temiz beslenme hizmetinin sağlanması, yiyeceklerle ilgili tüm alanların toplu beslenme standartlarına uygun olması”⁴⁷ sağlıklı bireylerin üretime tam olarak katılmasına ve iş kazaları riskinin azalmasına doğrudan katkıda bulunabilmektedir.

Fizik ve mekanik çevre koşullarından kaynaklanan kaza nedenleri ise şunlardır; makinaların yol açtığı kazalar, üretim organizasyonlarının yol açtığı kazalar ve çalışılan işyerindeki ısı, ışık, gürültü gibi çevresel faktörlerin yol açtığı kazalardır.⁴⁸

İş kazalarının nedenleri, insan-makina-çevre ilişkilerini konu alan ergonomik yaklaşım açısından da değerlendirilmektedir.

Bilindiği gibi “iş kazalarının insan sağlığını ve bedensel bütünlüğünü bozması ve önemli işgücü kayıplarına yol açması nedeniyle ergonomik yaklaşım, insancıl iş düzenine aykırı olan iş kazalarını önlemeyi temel bir sorun olarak kabul etmektedir.”⁴⁹

Sanayileşmeye yönelme, yeni teknolojilerin kullanımını zorunlu kılmakta; işçilerin belli bir eğitimden geçirilmeden üretime katılmaları kimi yeni tehlikeleri beraberinde getirmektedir.⁵⁰

İşletmelerin iş güvenliği, işçi eğitim ve denetimi konularına yeterli önemi vermemesi, bu işleri yönelik finansman kaynaklarının sınırlı olması, iş kazalarını arttırıcı bir etki yaratmaktadır.⁵¹ Öte yandan işçi sendikalarının konu üzerinde yeterince durmamaları da⁵² kazaları arttıran bir başka nedendir.

⁴⁵ Gerek, a.g.e., s.31.

⁴⁶ Aynı, s.31.

⁴⁷ Suna Toptan, Ankara, III. Milli İşçi Sağlığı Kongresi, Ç.S.G.B. Yayını, 1998, s.265.

⁴⁸ Gerek, a.g.e., s.31.

⁴⁹ Necmettin Erkan, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Ergonomik Yaklaşım”, Ankara, Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri İle İş Kazaları konulu Seminerde Sunulan Bildiri, 1983, s. 78.

⁵⁰ Aynı, s. 78.

⁵¹ Güzel, Okur, a.g.e., s.160.

4.3.2. Meslek Hastalıklarının Nedenleri

Meslek hastalığı işçilerin işverene bağımlı olarak yani onun emir ve direktifleri altında çalışmaktayken işin niteliğine veya yürütme şartlarına göre tekrarlanan, dıştan gelen bir nedenin etkisiyle ortaya çıkan bedensel veya ruhsal rahatsızlıklardır.⁵³

Doğal olarak bir meslek hastalığı oluşması; zararlı maddenin cinsine, maruz kalma süresine, kirleticinin yoğunluğuna, çalışanın solunum hızına ve duyarlılığına bağlıdır.⁵⁴ Dolayısıyla meslek hastalıkları “belirli mesleklerde ve sağlıksız koşullarda oluşan ve toplam aktif nüfusa nazaran daha sık görülen bir hastalıklar grubudur.”⁵⁵

Meslek hastalıklarına neden olan belli başlı faktörleri fizik çevre, kimyasal çevre, biyolojik çevre ve psikososyal çevre başlıkları altında sıralayabiliriz.

a) **Fizik Çevre:** Gürültü, Isı, Titreşim, Basınç, Işıklar, Renkler, İklim Koşulları...

b) **Kimyasal Çevre:** Madenler; Kurşun, Civa, Kadmium, Berilyum, Manganez, Nikel, Talyum, Solventler; Benzen; Homolögları, Karbontetraklorür, Tetrakloreten, Alkoller, Ketonlar, Esterler, Glikoller, Karbon Sülfür, Zehirli Gazlar; Karbonmonksit, Karbondioksit, Klor, Kükürtlü Hidrojen, Amonyak, Kükürtlü Dioksit, Fosgen, Siyan Gazı, Nitroz Gazları, Asit ve Alkaliler; Sülfirik Asit, Organik Asitler, Nitrik Asit, Boyalar; Anilin, Aromatik Aminler, Pestisidler: Klorlu İnsektisidler, Organik Fosforlu, İnsektisitler (Tarım İlaçları), Retentisidler (Fare Öldürücüler), Tozlar; Silikoz (Silis, Quartz), Bisinoz (Pamuk, Keten, Kendir Tozu), Asbeztoz (Asbest, Amyant; Silika Tozları)...

²⁷ Aynı, s.160

⁵³ Aynı, s.160

⁵⁴ Gerek, a.g.e., s. 28.

⁵⁵ Sirer, a.g.e., s. 68.

⁵⁶ Yaşar Spor Nazlı, İşyeri Hekimliği Ders Notları, Ankara, Ç.S.G.B. Yayını, 1998, s. 68.

c) **Biyolojik Çevre:** Mikroroganizmalar, Şarbon, Tetanos, Bruselloz, Kuduz, Barsak Paraziti...

d) **Psikososyal Çevre:** Stres, Çatışmalar, Organizasyonel Faktörler (Çalışma Süreleri, Vardiya Sistemleri, Monotoni, Yorgunluk...), Stres, Ülser, Kalp Hastalıkları...⁵⁶

Meslek hastalıklarının en önemli özelliği sanayideki gelişmelere paralel olarak, yeni teknolojik olanakların ve maddelerin kullanılması ile, yeni hastalıkların ortaya çıkmasıdır. Bu nedenle çalışma ortamı ile ilgili teknik bilgilerin devamlı takip edilmesi gereklidir.⁵⁷

5. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

5.1.Genel Olarak

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), çalışma yaşamına ilişkin “Uluslararası Çalışma Standartlarını” oluşturan ve Birleşmiş Milletlerin uzmanlık kuruluşu olarak görev yapan, sürekli yapısı bulunan bir örgüttür. Uluslararası yazışmalarda ve kamuoyunda daha çok ILO (International Labour Organisation) olarak bilinir.⁵⁸

ILO, yeryüzünde evrensel ve sürekli bir barışın ancak, “sosyal adalet” ilkesinin gerçekleşmesi durumunda mümkün olabileceği inancı ile, 1919 yılında sosyal adaleti ve daha iyi çalışma koşullarını sağlamak üzere, hükümet, işveren ve işçi örgütlerini bir araya getirerek ortak hareket etmelerini gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur.⁵⁹

ILO'nun işçi sağlığı ve iş güvenliği politikaları açısından önemini anlayabilmek için, öncelikle, kuruluşundaki temel sosyo-ekonomik gerekçeler ve tarihsel gelişimi üzerinde durulacaktır.

⁵⁷ Kamil Ateşoğulları, *Uluslararası Çalışma Örgütü Ve Türkiye*, İstanbul, Petrol-İş Yayını No: 44, 1997, s.11.

⁵⁸ Pir Ali Kaya, *Uluslararası Çalışma Normları Ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri*, Ankara, TÜHİS Yayını, 1999, s.1

⁵⁹ Hülya Uzuner, *Uluslararası Çalışma Örgütü*, Ankara, Türk-İş Yayını No: 23,1999, s. 5.

5.2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Tarihsel Gelişimi

Endüstriyel devrim, üretim ilişkileri içindeki konumları ile değerlendirilen işçi sınıfının doğmasına ve gelişmesine yol açmıştır. İşçiler yaşamlarını sürdürmek için, emek gücünden başka bir olanağa sahip değillerdi: İnsan çalışması (emeği) bir meta gibi değerlendirilmekte, ekonomik sistemin “arz ve talep kuralı”, “hizmetin kiralanması” olarak adlandırılan hizmet sözleşmesine de uygulanmaktaydı. Ekonomik koşullar, bir yandan işçilerin büyük kentlerde toplanması, öte yandan ağır çalışma koşulları içerisinde olmaları sonucunu doğurmuştur. Teknik yetersizlikler ve uzun çalışma süreleri nedeniyle çok sayıda işçi, uğradığı iş kazaları sonucu yaşamlarını yitirmiştir.⁶⁰

Ayrıca, ekonomik güvensizlik, işçiler için endişe kaynağı olmuştur. Biricik yaşam kaynağı emek geliri olan işçiler fiziki yada ekonomik (işsizlik) nedenlerle çalışmadıkları dönemlerde, yaşama olanaklarından da tümüyle yoksun kalmışlardır.⁶¹

İşçilerin, özellikle sanayinin geliştiği ülkelerde, çalışma ve yaşama koşullarını düzeltme uğruna giriştikleri mücadele, kısa zaman içinde milli sınırları aştı. Benzer koşullarda yaşama, zamanla işçilerin mücadelesinin uluslararasılaşması düşüncesinin de temelini atıyordu. 19 uncu yüzyıl ortalarında sosyal mevzuatta enternasyonalizm önemli bir amaç durumuna geldi.⁶²

Uluslararası çalışma mevzuatı fikrinin ilk kararlı savunucusu ve ILO'nun ilk habercisi, çalışma mevzuatı konusunda uluslararası bir anlaşmaya varılması için 1840 ile 1853 yılları arasında İngiliz, Fransız, Alman ve İsviçreli devlet adamları ile kamu görevlilerine sürekli çağrıda bulunan Fransız sanayici Daniel le Grand (1783-1859) olmuştur.⁶³ Le Grand, faaliyetlerini “çalışma süresi, bir günlük dinlenmenin kabulü, gece çalışması, sağlığa aykırı veya tehlikeli işler ve çocuklar hakkındaki özel yönetmelikler gibi sorunları kapsayan birçok yasa tasarılarına ayırmıştır.⁶⁴

⁶⁰Ali Güzel, Ali Rıza Okur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, 1996, s.16.

⁶¹Ateşoğulları, a.g.e., s. 11

⁶²Aynı., s. 11

⁶³Uluslararası Çalışma İlkeleri, ILO Ankara Bürosu, Ankara, 1983, s. 73.

⁶⁴Ateşoğulları, a.g.e., s. 12

⁶⁵Nüvit Gerek, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 967,1996, s.2

Bu arada, kimi ülkelerde çocuk istihdamını ve daha sınırlı ölçüde olmak üzere kadınların çalışmasını sınırlayan milli yasalar⁶⁵ ile birlikte endüstrideki çalışma koşullarını düzenleyen birçok yasa kabul edilmeye başlamıştır.

İngiltere’de çalışma süresi 10 saate indirilmiş, 1833 yılında çıkarılan Fabrikalar Yasası ile 9 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmaları; 18 yaşın altındaki çocukların gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1842 yılında kadın ve çocukların maden ocaklarında çalışmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında fabrikalarda işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu getirilmiştir.⁶⁶

Benzer sorunların yaşanması ile diğer Avrupa ülkeleri de benzer çözümlere yönelmiştir. Fransa’da 1841 yılında çıkarılan yasa ile makina ve ateş bulunan yerlerde 20’den fazla işçi çalıştıran bütün fabrikalarda çocukların çalışma koşulları özel olarak düzenlenmiştir.⁶⁷

Amerika Birleşik Devletleri’nde iş kazalarını önlenmesi amacına yönelik ilk yasal düzenleme Massachusetts Eyaletinde yapılmıştır. 1867 yılında denetim sistemi yasallaşmış, 1877 yılında çıkarılan bir yasa ile asansör ve kaldırma makinaları, halat ve kayışların, dişli ve transmisyonların korunmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.⁶⁸

Uzak görüşlü bazı siyaset adamları bu konudaki önlemlerin uluslararası antlaşmalar yoluyla yasalaştırılması ve yayılması gerektiğini sezmeye başlamışlar ve bunun olanaklı olup olmadığı Fransız ve Alman parlamentolarında özellikle incelenmiştir. İlk girişim İsviçre’den gelmiş; 1889’da Federal Konsey 13 hükümete, uluslararası sözleşmeler yoluyla düzenlenmesi arzulanan iş hukuku konularını incelemekle görevli bir hazırlık konferansı için çağrı göndermiştir. Konferansın açılışının 5 Mayıs 1890’da Bern’de yapılması kararlaştırılmışken, Almanya’nın da bu nitelikte bir konferans için hazırlığa başlamış olması üzerine İsviçre Federal Konseyi kendi konferansından vazgeçmeye ve Alman tasarısını desteklemeye karar vermiştir. Sonuç, 1890 Mart ayında toplanan uluslararası fabrika ve maden işçileri yada daha yaygın adıyla Berlin konferansı olmuştur.⁶⁹

⁶⁶ Aynı, s.2-3

⁶⁷ Aynı, s. 3.

⁶⁸ Uluslararası Çalışma İlkeleri, a.g.e., s. 4

⁶⁹ Ateşoğulları, a.g.e., s. 13

⁷⁰ Uluslararası Çalışma İlkeleri, a.g.e., s. 4

⁷¹ Aynı, s. 4

Kuşkusuz Berlin konferansı doğrudan sonuçlar vermemiş, ama bu yönde tarihsel bir aşama olmaktan da geri kalmamıştır. Öyle ki, uluslararası çalışma ilkelerini tartışmak üzere hükümetler ilk kez toplanmışlar ve hiç kuşkusuz konferans bu alanda gelecekteki çalışmaların yolunu açmıştır.⁷⁰ Bir başka konferans 1897 Eylül ayında, Brüksel’de Berlin Konferansı tarafından gerçekleştirilen hedefleri incelemek ve bir uluslararası çalışma bürosunun üzerine kurulacağı ilkeleri araştırmak için toplanmıştır.⁷¹

Bu konferansın en kayda değer doğrudan sonucu, uluslararası çalışma mevzuatı fikrini savunmak için değişik ülkelerde çalışmakla görevli bir komisyonun kurulması olmuştur. Aynı amaçla çok sayıda milli örgüt de kurulmuştur. Bu örgütler ilk defa 1900 Temmuz ayında Paris’te toplanmışlar ve “Çalışanların Yasal Korunması İçin Uluslararası Dernek”i kurmuşlardır. Bu dernek ILO’nun önceli olmuştur. İsviçre’nin Bale Kantonu bu yeni derneğe hizmet birimlerinin yerleşmesi için yer vermiş ve ilk Uluslararası Çalışma Bürosu 1 Mayıs 1901’de kurulmuştur.⁷²

Dernek Bern’de, 1905’de ve 1906’da, 13 devletin temsil edildiği iki konferans düzenlemiştir. 1906 Konferansı, biri beyaz fosfor kullanılmasını yasaklayan, diğeri de kadınların gece çalışmasını düzenleyen iki uluslararası antlaşma kabul etmiştir. Bunlar ilk iki uluslararası çalışma sözleşmesini oluşturmaktadır.⁷³

1913 Eylül ayında “Çalışanların Yasal Korunması İçin Uluslararası Dernek” Bern’de 13 devletin yer aydığı bir konferansı toplantıya çağırmıştır. Biri kadınların ve çocukların çalışma saatlerini düzenleyen ve diğeri çocukların gece çalışmasını yasaklayan iki sözleşme tasarısı hazırlanmıştır. Ancak bu iki anlamlı uluslararası antlaşma sonuçlandırılmadan I. Dünya Savaşı patlak vermiş ve böylece “Çalışanların Yasal Korunması İçin Uluslararası Dernek”in etkili tarihçesi sona ermiştir.⁷⁴

ILO’nun tarihindeki üç dönüm noktası 20 nci yüzyılın ikisi sıcak üç savaşının tarihiyle örtüşmektedir: I. Dünya Savaşını sona erdiren 1919 tarihli Versailles Barış Antlaşması’nın 13 üncü bölümü olarak ILO Anayasası’nın kabul edilmesiyle

⁷² Aynı, s. 4

⁷³ Aynı, s. 4

⁷⁴ Aynı, s. 4

⁷⁵ Özkan Suat Öznen, *Uluslararası Çalışma Konferansı Tarafından Kabul edilen “Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler”*, Ankara, Ç.S.G.B. Dergisi, Sayı: 2, Ocak –Mart 1999, s.105

⁷⁶ *Uluslararası Çalışma İlkeleri*, a.g.e., s. 6

birlikte ILO'nun kurulması, II. Dünya Savaşı'ndan sonra 1944 yılında Filadelfiya Bildirgesi'nin kabulü ve nihayet Batı ve Doğu Blokları arasındaki soğuk savaşın sona ermesiyle birlikte hız kazanan küreselleşmenin ortaya koyduğu sorunlara yanıt olarak 1998 tarihli Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Bildirgesi'nin kabul edilmesi.⁷⁵

ILO hala kural koyucu bir organsa da, bugünün gerekleri onu uygulama ve eğitim işleri programları üzerinde de çaba sarf etmeye zorlamaktadır. Bu çabaların sonuçları arasında, diğer gerçekleştirdikleri yanında, özellikle 1960 yılında Cenevre'de Uluslararası Sosyal Araştırmalar Enstitüsü'nün ve 1965 yılında Turin Uluslararası Meslek ve Teknik Geliştirme Merkezi'nin kuruluşu sayılabilir.⁷⁶

5.3.Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Amaçları

ILO Anayasası'nın "Başlangıç" bölümünde örgütün amaçları çalışma hayatının temel sorunları esas alınarak sıralanmıştır: "Çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin, kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, "eşit işe eşit ücret" ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği..."⁷⁷

Bu ana ilkeler o dönemde geçerli olan şartların belirlendiği bir durum tespiti şeklinde de değerlendirilebilir. Ancak günümüzde de bu sıkıntıların dünyanın çeşitli bölgelerinde halen sürdüğü de ifade edilebilir. Bu nedenle örgütün kuruluşta öngördüğü gerekçelerin halen devam etmesi, ILO'nun çalışanlar açısından önemini bir kez daha ortaya koymakta ve doğrulamaktadır.⁷⁸

⁷⁷ ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Ç.S.G.B.,Ankara, 1998, s. 3

⁷⁸ Uzun, a.g.e., s. 10.

⁷⁹ Kaya, a.g.e., s. 2.

Ancak, 1944 yılında Philadelphia'da toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, örgütün hedef ve amaçlarını yeni baştan ve daha kesin olarak belirleyen "Philadelphia Bildirgesi" kabul edilmiştir.⁷⁹ Bu bildirmede;

- a) Tam istihdamın sağlanması ve hayat seviyesinin yükseltilmesi,
- b) İşçileri, becerilerini ve bilgilerini bütünüyle gösterebilmekten zevk duyacakları işlerde çalıştırmak ve bu sayede ortak refaha en iyi biçimde katkıda bulunmak;
- c) Bu amaca ulaşmak için bütün ilgililer hakkında uygun güvencelerle işçileri mesleklerinde yetiştirmek üzere olanaklar sağlamak ve onların bir yerden diğer bir yere nakillerini ve bu arada gerek kendilerinin ve gerek diğer halkın göçerliliğini kolaylaştırabilecek önlemlere başvurmak,
- d) Ücretler ve kazançlar, çalışma süreleri ve diğer çalışma koşulları konularında kaydedilen ilerlemelerin sonuçlarından herkese eşit şekilde yararlanma imkanı tanınması, iş sahibi olan ve korunmaya muhtaç olan kimselere asgari yaşam koşulları sağlayacak bir ücret verilmesi,
- e) Toplu görüşme yapmak hakkının tam olarak tanınması, üretim düzenlemelerinin sürekli iyileştirilmesi ile sosyal ve ekonomik politikanın hazırlanması ve uygulanmasında ortaklaşa hareket etmek için işveren ve işçilerin işbirliği yapması,
- f) Güvenceye ve eksiksiz tıbbi tedaviye ihtiyaç duyan herkes için temel bir gelir sağlamak amacıyla yönelik sosyal güvenlik önlemlerinin yaygınlaştırılması,
- g) Bütün işlerdeki işçilerin hayat ve sağlıklarının uygun bir biçimde korunması,
- h) Çocukların ve annelerin korunması,
- i) Gıda, barınma, kültür ve dinlenme olanakları bakımından uygun bir düzeye ulaşılması,
- j) Eğitim ve meslek alanlarında eşit şanslar sağlanması⁸⁰ hedeflerine ulaşmak amacıyla çeşitli uluslara yardım görevinin Uluslararası Çalışma Örgütü için önemli bir yükümlülük olduğu kabul edilmiştir.

⁸⁰ ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, a.g.e., s. 40.

⁸¹ Kaya, a.g.e., s. 2.

Örgütün tüm çalışmalarına yön veren bu bildirmede; “sosyal adalet”, “düşünce ve örgütlenme özgürlüğü”, “yoksulluğun toplumların refahı için tehlike oluşturduğu” ve “dünya barışının gerekliliği üzerinde ağırlıklı olarak durulmuştur.”⁸¹

5.4.Uluslararası Çalışma Örgütünün Yapısı

ILO, birçok uluslararası örgüt gibi kendi başına bir varlığa, diğer bir deyişle “uluslararası bir kişiliğe” sahip olmakla beraber amaçları ile bağdaştığı için 1919’da Milletler Cemiyetine bağlı bir örgüt haline gelmiş, 1946’da da Birleşmiş Milletler ile özel işbirliği ilişkisi içine girmiştir. Birleşmiş Milletler ile işbirliği ilişkileri ise iki taraf arasında yapılan anlaşmalar ile düzenlenmiştir. ILO, Birleşmiş Milletlere bağlı bir uzmanlık kurumu haline gelmiştir.⁸²

ILO’nun yapısı, Anayasası’nın 2nci maddesinde: “Bağlı Kuruluşlar” adı altında belirtilmiştir. Bu maddede “daimi Örgüt, üye ülke delegelerinden oluşan bir genel Konferans, 7nci maddede tanımlandığı şekilde oluşturulan bir Yönetim Kurulu ve Yönetim Kurulu’nun denetim altında bir Uluslararası Çalışma Bürosu’ndan oluşmaktadır”⁸³denilmektedir.

Aynı zamanda Örgütün işleri, bölgesel konferanslar, endüstri komisyonları ve uzman komiteleri gibi diğer organlar yoluyla da yürütülmektedir.⁸⁴

5.4.1.Uluslararası Çalışma Konferansı

Haziran ayında ILO’ya üye devletler İsviçre’nin merkezi Cenevre’de Uluslararası Çalışma Konferansı’nda bir araya gelirler.⁸⁵

Konferans, ikisi hükümet delegesi, diğer ikisi ise her üye ülkenin çalışanlarını ve işverenlerinin her birini temsilen katılan delegelerden olmak üzere üye ülkelerin her birinin 4 delegesinden oluşur.⁸⁶

⁸² Aynı, s. 1.

⁸³ ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, a.g.e., s. 4.

⁸⁴ Uluslararası Çalışma İlkeleri, a.g.e., s. 7

⁸⁵ ILO ve Çalışma Hayatı, Ankara, ILO Türkiye Temsilciliği, 1979, s. 8.

⁸⁶ ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, a.g.e., s. 4.

⁸⁷ Uzuner, a.g.e., s. 20.

⁸⁸ Uluslararası Çalışma İlkeleri, a.g.e., s. 7

Konferans üye devletlerin genel kurulu ve en yüksek karar organıdır. Konferans esnasında, toplumsal politikaların uluslararası düzeylerini belirleyen Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları kabul edilir. Örgütün Anayasasını günün koşullarına göre değiştirebilmek, Yönetim Kurulunu ve Uluslararası Çalışma Bürosunu seçmek, denetlemek, Büronun çalışmalarını incelemek, izlenmesi gereken politikaları belirlemek ve sunulan bütçeyi incelemek ve onaylamak Konferansın görevleri arasında gelmektedir.⁸⁷

Uluslararası Çalışma Standartlarının belirlendiği, ILO'nun genel siyasetini ve çalışmalarını yönlendiren kararların alındığı Konferansı, bu anlamda "sosyal sorunların ve çalışma sorunlarının tartışıldığı evrensel bir forum"⁸⁸ olarak değerlendirebiliriz.

5.4.2. Yönetim Kurulu

ILO Anayasası'nın 7nci maddesinde Yönetim Kurulu'nun oluşumuna ilişkin esaslar belirtilmiştir. Buna göre Yönetim Kurulu "Yirmi sekizi hükümetleri temsilen, onördü işverenleri temsilen ve onördü işçileri temsilen olmak üzere elli altı kişiden oluşturulacaktır."⁸⁹

Yasa hükümetleri temsil eden 28 kişiden 10'unun özel sınai önemi olan ülkelerce seçilmesini öngörmektedir.⁹⁰ Geri kalan 18 hükümet temsilcisi için ise "on üye ülkenin delegeleri dışında konferansa katılan hükümet delegeleri tarafından bu amaç için seçilen üye ülkelerce atanacaktır."⁹¹ hükmü yer almaktadır. İşveren ve işçi temsilcileri, "konferansa katılan işveren delegeleri ile işçi delegeleri tarafından seçilecektir."⁹²

Yönetim Kurulu, Uluslararası Çalışma Konferansı ile tüm bölgesel konferansların, üçlü komite toplantılarının yerini, tarihini ve gündemini belirler.⁹³

Ayrıca Kurul, özellikle "mali ve idari sektörel etkinlikler, sözleşme ve tavsiye kararları uygulamaları, uluslararası kuruluşlar ile ilişkiler ve örgütlenme özgürlüğü komitelerinin"⁹⁴ doğrudan sunduğu raporları da değerlendirmektedir.

⁸⁹ ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, a.g.e., s. 6.

⁹⁰ Ateşoğulları, a.g.e., s. 24.

⁹¹ ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, a.g.e., s. 6.

⁹² Aynı, s. 7.

5.4.3. Uluslararası Çalışma Bürosu

Cenevre'deki Uluslararası Çalışma Bürosu, ILO'nun sürekli sekreterliğidir. Örgütün, Konferansın ve uzmanlık toplantılarının vazgeçilmez malzemesini oluşturan belge ve raporları hazırlar; bu konferansların ve toplantıların sekreterlik işleri gereksinimini karşılar; teknik işbirliği uzmanlarını toplar ve dünya bütününde teknik işbirliği programlarında izlenecek direktifleri verir; araştırma çalışmalarına ve eğitim faaliyetlerine girer; işçi sorunları ve sosyal sorunlar üzerinde zengin kitap ve süreli yayın dizileri yayımlar; nihayet, çeşitli hükümetlerin başkanlıklarına, işveren ve işçi örgütlerine yardım götürür.⁹⁵

5.5. Uluslararası Çalışma Örgütünün Yasama Faaliyetleri

Önceki paragraflarda, işveren ve işçi temsilcileri ile hükümet temsilcilerinin eşit bir biçimde katılımını ifade eden üçlü yapı sisteminin Uluslararası Çalışma Konferansı ve Yönetim Kurulunda uygulandığını belirtmiştik.

Üçlü yapının esası olarak ILO'nun çalışmalarına işveren ve işçilerin hükümetler ile ortaklaşa olarak etkin biçimde katılması, Örgütün yasama faaliyetlerinin her evresinin belirgin niteliğidir.⁹⁶

5.5.1. Uluslararası Çalışma Mevzuatı

Uluslararası çalışma mevzuatı veya çalışma hukuku, çalışma ilişkileriyle ilgili uluslararası düzeyde geçerli olan hukuki belgelerin bütünüdür. Uluslararası çalışma mevzuatının başlıca kaynağını ILO'nun kabul ettiği sözleşme ve tavsiye kararları, Birleşmiş Milletlerin çalışma hayatıyla ilgili kararları, eylem ve programları ve diğer uluslararası ve bölgesel düzeydeki örgütlerin belge ve kararları oluşturmaktadır. Bu örgütler, kuruluş sebepleri ne olursa olsun, insan hakları gibi

⁹³ Ateşoğulları, a.g.c., s. 25.

⁹⁴ Aynı, s. 25.

⁹⁵ Uluslararası Çalışma İlkeleri, a.g.c., s. 7-8.

⁹⁶ Aynı, s. 7

⁹⁷ Kaya, a.g.c., s. 10.

⁹⁸ Aynı, s. 10.

5.5.2. Uluslararası Çalışma Kodu

1919'dan günümüze değin, ILO standartlarının çalışma ve sosyal alanlara göre modifikasyonu oluşturan uluslararası çalışma kodu: Uluslararası Çalışma konferansı tarafından kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları, bunlarla ilgili düzenlemeler, değişiklikler ve ilavelerin kronolojik olarak ve konularına göre sistematik şekilde sınıflandırılmasına denilmektedir. Bir başka ifade ile, ILO tarafından kabul edilen bütün sözleşme ve tavsiye kararları, bunlarda yapılan revizyonlar ve yeni onaylanan sözleşme ve tavsiye kararlarının konu itibariyle sistematik tasnifi, Uluslararası Çalışma Kodunu oluşturmaktadır. Kod, örgüt tarafından kabul edilen her türlü belgeyi içermektedir. Bu anlamda ILO'nun oluşturduğu çalışma mevzuatının tamamına verilen ad anlamında kullanılmaktadır.⁹⁹

5.5.3. Uluslararası Çalışma Standartları

ILO Sözleşme ve Tavsiyelerinin içerdiği hükümler, aşamalı olarak ve özellikle II. Dünya Savaşından sonra Fransızca'da "normes internationales du travail:uluslararası çalışma normları" biçiminde adlandırılmaya ve İngilizce'deki "standart" terimi karşılığı olarak kullanılmaya başlanmıştır.

Bu yönüyle genel bir anlam içeririler: Hukuk belgelerinde öngörülen ve üye devletlerin yetkili organlarına, yasa yada başka hukuki araçlarla kabul edilmesi için sunulması yükümlülüğünü getiren kuralları ifade etmektedir. Kuralın zorunlu niteliği, Sözleşme yada Tavsiye içinde yer almasına göre değişkenlik gösterecektir. Sözleşme, bazı durumlarda üye devlet tarafından onaylanma yükümlülüğünü, diğer durumlarda ise uyum gösterme yada referans açısından model alma işlevini üstlenir. Şu halde, uluslararası çalışma standartları esas olarak Sözleşme veya Tavsiye Kararlarıdır.¹⁰⁰

⁹⁹ Aynı, s. 10.

¹⁰⁰ Ali Güzel, *ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişimine Katkısı*, Ankara. Kamu-İş'in 20. Kuruluş Yılında Düzenlenen "ILO Normları ve Türk İş Hukuku" Konulu Seminerde Sunduğu Bildiri, 1997, s. 5-6.

Ancak geniş anlamda baktığımızda Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin genel bir anlamı ifade ettiğini de görmekteyiz: Bu anlamda Uluslararası Çalışma Sözleşmesi "gerçek anlamda istihdam seviyesinin ve çalışma kalitesinin yükseltilmesini, çalışanların konumundan ve durumundan memnun olmasını ve nihayet sağlıklı ve mutlu olmasını öngörür. Bu temel konularda belirlenen ilke ve hedefler, aynı zamanda ulaşılması gereken amaç ve programların kaynağını oluşturur"¹⁰¹

Normatif anlamda Uluslararası Çalışma Standartlarını oluşturan sözleşme ve tavsiye kararları "çalışma hukuku ve sosyal politika sorunlarını oldukça geniş anlamda ele alır; özellikle insan hakları, örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırma, ayrımcılığa karşı önlem, istihdam sorunları, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, endüstriyel ilişkiler ve korunmaya muhtaç çalışanlara yönelik düzenleyici ve koruyucu önlemler içerirler. Dünya ölçeğinde sosyal korunmaya yönelik yol gösterici özellik taşırlar."¹⁰²

5.5.4. Sözleşmeler Ve Tavsiye Kararları

Sözleşmeler ve tavsiye kararları, hukuki sonuçları açısından birbirinden kesin çizgilerle ayrılırlar. Sözleşmeler, onaylayan ülkeler açısından uluslararası yükümlülük doğuran belgeler olmasına karşın tavsiyeler, yükümlülük doğurma amacına yönelik olmayıp, sadece hükümetlerin çalışma yaşamlarına ilişkin politika ve etkinlikleri açısından yol gösterici bir işleve sahiptir. Üye devletler açısından uluslararası yükümlülük getiren sözleşmeleri kabul etmek her zaman kolay olmamaktadır. Bir konunun sözleşme ile düzenlenmesinin henüz yeterli olgunluğa ulaşmadığı anlaşılıyorsa veya üye devletler arasında farklılıklar önemli boyutta ise sözleşmenin kabulü uygun düşmeyebilir. Çünkü ilk aşamada kabul edilmeme tehlikesini beraberinde getirir; ikinci aşamada ise ya hiç onaylanmamış yada çok az sayıda üye devlet tarafından onaylanması söz konusu olabilir. Örneğin, üye devletlerin hukuk sistemleri arasındaki farklılıklar nedeniyle, işveren kesiminin

¹⁰¹Kaya, a.g.c., s. 12.

¹⁰²Aynı, s. 13.

konuya sempati ile yaklaşmaması sonucu, 1982 yılına kadar iş güvencesi konusunda herhangi bir sözleşme kabul edilmemiştir. Sadece 1963 yılında 119 sayılı tavsiye kararı oluşturulmuştur.

Tavsiye, genellikle ileride o alanda bir sözleşmenin kabul edilmesi amacıyla gerekli ortamı hazırlama işlevini görür. Bu yönüyle tavsiyeler, üye devletler açısından, belirli süre içinde, olası bir iç hukuk düzenlemesine konu yapılmak amacıyla, yetkili organlara sunma ve bu konuda ILO'ya bilgi verme dışında herhangi bir yükümlülük doğurmamaktadır.¹⁰³

Sözleşme ve tavsiye kararlarının üç temel hedefi vardır. Bunlardan birincisi hümanist yaklaşımdır; Çalışma ilişkilerinde çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi niteliği vardır. İkincisi politik hedeflerdir: Sosyal barışı sağlayarak ulusal ve uluslararası düzeyde dünya barışına katkıda bulunmaktır. Üçüncüsü ise ekonomik hedeftir. Uluslararası düzeyde çalışma standartlarını birbirine yaklaştırmak ve bu standartların bütün ülkelerde uygulanmasını sağlamak, emek üzerinden yaratılan haksız avantaj ve dezavantaj şartlarını ortadan kaldırmaktır. Öte yandan Uluslararası Çalışma Standartlarının Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından onaylanması sadece ILO'nun ulaşmak istediği tek hedef değildir. Aynı zamanda dünya genelinde toplumları etkileyen bir pazar etkisi yaratmaktadır. Bir tarafta kolektif uluslararası hukuk belgelerine yeni kaynaklar oluştururken, diğer taraftan, insan hakları, sosyal politika ve kalkınma politikaları alanlarında uluslararası düzeydeki çalışmaları ve faaliyetleri etkilemektedir.¹⁰⁴

5.5.5. Uluslararası Çalışma Standartlarının Oluşum Biçimi

Önceki paragraflarda da belirttiğimiz gibi, ILO'nun yasama faaliyetleri Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından incelenip kabul edilen Sözleşme ve tavsiye kararları çerçevesinde oluşmaktadır.

Uluslararası Çalışma Standartlarının konusu olabilecek sorunun öncelikle sözleşme veya tavsiye kararı olarak, Konferans gündemine gelmesi gerekir. Hangi konuda bir sözleşme veya tavsiye kararının hazırlanacağı ve Konferans gündemine geleceği konusunda değişik yollar vardır. Nitelik, sözleşme veya tavsiye kararı

¹⁰³Güzel, a.g.e., s. 6-7.

¹⁰⁴Kaya, a.g.e., s. 10.

hazırlanması yönündeki teklifler, üye ülke hükümetlerinin herhangi birinin çalışma hayatı ile ilgili teklifler, üye ülke hükümetlerinin herhangi birinin çalışma hayatı ile ilgili karşılaştığı problemi, uluslararası düzeyde gündeme getirmesi ile ortaya çıkabilir. İkinci olarak, Örgütün, Konferans ve komite toplantıları sırasında yapılan tartışmalar sonucunda teklifler yapılabilir.¹⁰⁵

Bugün ILO bünyesinde yeni ilkelerin saptanmasında, yeni sözleşmelerin yapılmasında, eskilerin geliştirilmesinde en etkin olan kesim işçi kesimidir.¹⁰⁶ Dolayısıyla "uygulamada ağırlıklı olarak işçi kesiminin, karşılaştıkları problemleri çözmek için sözleşme ve tavsiye kararı teklifinde buldukları görülmektedir."¹⁰⁷

Sözleşme ve tavsiye kararı olarak kabulü düşünülen bir konunun Konferans gündemine alınıp alınmaması kararı,¹⁰⁸ kural olarak, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörü tarafından sunulan teklifler doğrultusunda ILO'nun Yönetim Kuruluna aittir. Her yıl Yönetim Kurulu, önündeki önerileri inceleyerek iki yıl sonra yapılacak olan Konferansın gündemini bir önceki Konferansın aldığı kararları da dikkate alarak belirler.¹⁰⁹

Uzun süre önce kabul edilmiş olan standartların günün ihtiyaçlarını karşılayıp karşılayamadığını anlayabilmek için sürekli olarak gözden geçirilirler. Dolayısıyla sürekli bir öneri akışı vardır. Örneğin asbest yada radyoaktif maddeler yada yeni bir böcek ilacı ile çalışmaktan kaynaklanan yeni bir sağlık sorunu varsa, işçiler kendi bünyelerinde alacakları sağlam bir kararın bağlı buldukları sendikaların genel kuruluna, oradan da Uluslararası Çalışma Konferansının gündemine ulaşacağından emin olabilirler.¹¹⁰

Yönetim Kurulu konuyu Uluslararası Çalışma Konferansının gündemine almayı kabul ettiğinde, önerilen konularda üye devletlerin mevzuatlarını ve görüşlerini öğrenmek üzere uzmanlara görev verir. Uzmanların gerekli incelemeleri yapmalarından sonra bir taslak metin hazırlanır ve üye devletlere gönderilir.¹¹¹ Bu belgeler, konunun gündeme alınacağı konferans tarihinden en az bir yıl önce üye

¹⁰⁵ Aynı, s. 26-27.

¹⁰⁶ Ateşoğulları, a.g.e., s. 27.

¹⁰⁷ Kaya, a.g.e., s. 27.

¹⁰⁸ Aynı, s. 27.

¹⁰⁹ İ.Necdet Aygün, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ankara, Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Yayını, 1974, s. 17.

¹¹⁰ Cahit Erkan, *İş Sağlığı Ders Kitabı*, Ankara, 1969, s. 13.

ülkelere gönderilmektedir. Üye ülke hükümetleri, Konferans toplanmadan sekiz ay önce, cevaplarını ILO'ya göndermek zorundadır. Hükümetler gönderecekleri cevapları hazırlarken, işveren ve işçi örgütlerine danışarak görüşlerine başvurması gerekir. Eğer üye ülke hükümetleri, 144 sayılı Üçlü danışma ile ilgili sözleşmeyi imzalamamışlar ise, danışma sorumluluğu vardır.¹¹²

Üye ülke hükümetlerinden gelen cevaplar dikkate alınarak, Büro tarafından Konferansta ele alınacak ve tartışılacak bir metin hazırlanır. Bu metin, sözleşme veya tavsiye kararlarına giden yolda bir adım teşkil eder. Metin Konferansta yapılacak tartışmaların adeta bir alt yapısını oluşturur. Bu metin de Konferans toplantısından dört ay önce üye ülke hükümetlerine bildirilir ve toplanacak ilk konferans toplantılarına sunulacak hale getirilir.¹¹³

Hazırlanan Sözleşme veya Tavsiye taslak metinleri Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından, bazı hallerde bir veya daha fazla Konferans dönemine uzanan tartışmalar sonucunda, genel konferansa katılan delegelerin üçte iki çoğunluğu ile kabul edilir. Kabul açısından oybirliği aranmamıştır. "Dünya Çalışma Parlamentosu" olarak nitelendirilen Uluslararası Çalışma Konferansı, evrensel uygulama kabiliyetine sahip uluslararası iş yasalarını üçte iki çoğunlukla kabul etmektedir. Çok taraflı da olsa, antlaşmaların oluşturulması yönündeki geleneksel yöntemlerden uzak bulunmaktadır.¹¹⁴

Bir Sözleşme veya Tavsiye Kararı Konferans tarafından kabul edildikten sonra, iki nüshası Konferans Başkanı ile Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Direktörü tarafından imzalanır. Bu prosedür ile üçlü temsil esasına dayanan bir yapıya sahip olan Örgüt, geleneksel olarak diplomatik anlaşmalardaki taraf ülkelerin imzalama sürecinin yerine geçen bir işlemi gerçekleştirmiş olmaktadır. Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının orijinal metni İngilizce ve Fransızca olarak yazılır. Bu metim aynı zamanda ILO'nun resmi çalışma dillerinden biri olan İspanyolca'ya da çevrilir.¹¹⁵

Sözleşme veya Tavsiye Kararlarının kabulü için benimsenen bu prosedür, bu metinlerin gözden geçirilerek değiştirilmesi söz konusu olduğu zaman da geçerlidir.¹¹⁶

¹¹¹Erkan, a.g.e., s. 13.

¹¹²Atçoğulları, a.g.e., s. 27.

¹¹³Kaya, a.g.e., s. 28.

Sonuç olarak, ILO belgelerinin içerdiği uluslararası standartlar ve ilkeler asgari standartlardır. Dolayısıyla bu uluslararası belgeler, bir yandan, milli yasama organları için bunların altına inemeyecekleri fakat üstüne çıkabilecekleri asgari standartları oluştururlar. Diğer taraftan bu standartlar pek çok ülkenin üzerinde hem fikir olabileceği bir düzeyde ortak bir gösterge teşkil ederler. Çünkü ILO belgelerinin (sözleşmeleri ve tavsiyelerinin) kabul edilmesi Uluslararası Çalışma Konferansı'nın yıllık toplantılarına katılanların, toplantıya katılan delegelerin üçte iki çoğunluğunun onayına bağlıdır.¹¹⁷

5.6. Uluslararası Çalışma Örgütünün İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Politikaları Açısından Önemi

5.6.1. Genel Olarak

Dünyada yaşanan hızlı değişim ve küreselleşme olgusu karşısında ILO'nun nasıl bir rol üstlenmesi gerektiği günümüzde yoğun olarak tartışılmaktadır. Bu bağlamda, ILO'nun standart belirleme işlevinin yanı sıra, dünyada işsizliğin önlenmesi, istikrarlı ve üretken istihdamın geliştirilmesi konusunda etkin çalışmalar yapması üzerinde durulmaktadır.¹¹⁸

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında da, özellikle son 25 yıl içinde önemli gelişmeler olmuştur. Bu gelişmeler, dünyadaki ekonomik, sosyal ve politik gelişmelere paralel olarak gerçekleşmiştir. Uluslar ve şirketler arası rekabet artmış ve maliyetlerin düşürülmesi önem kazanmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyet üzerindeki olumsuz etkileri iyice anlaşılmıştır. Koruyucu çalışmaların amacı, çalışanlara daha uzun, sağlıklı ve üretken bir hayat sağlamak yanında iş kazalarının kişilere, işyerlerine ve ülke ekonomisine maliyetini azaltmak olmuştur.¹¹⁹

Bu noktada bazı ülkeler standart belirlenmesini ve uygulamaların denetlenmesini yeterli bulmamakta, onayladıkları standartları uygulamayan ülkelerle ticaretin kısıtlanmasını yada o ülkelere sermaye akışının azaltılmasını önermektedirler.

¹¹⁴ Aynı, s. 28.

¹¹⁵ Güzel, a.g.e., s. 7.

¹¹⁶ Kaya, a.g.e., s. 30.

¹¹⁷ Aynı, s. 30.

¹¹⁸ Aynı, s. 31.

¹¹⁹ ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, a.g.e., s. 8.

5.6.2. Değerleri Korumak Değişimi Desteklemek

ILO'nun amaç ve hedeflerine ilişkin Philadelphia Bildirgesinde, ILO Anayasasının Başlangıç Bölümünde yer alan “Evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olacağı” anlayışından hareketle; “Ulusal ve uluslararası düzeyde özellikle ekonomik ve mali alanlarda alınan bütün önlemlerin ve programların bu bakımdan değerlendirilmesi” ve “uluslararası düzeyde alınan mali ve ekonomik tüm önlemlerin ve yapılan programların bu temel hedef ışığında düşünülmesi ve incelenmesi” ilkeleri benimsenmiştir.

ILO'nun Philadelphia Bildirgesi ile kabul ettiği bu ilkeler, sosyal politika ve ekonomik rekabet dengelerinin karşı karşıya geldiği günümüz değişim sürecinde daha çok önem kazanmaktadır.

1975 yılında toplanan 60. Ulusallararası Çalışma Konferansı'nda “Gelişmekte olan ülkelerde kitlelerin işe gereksindikleri”, “işin içeriği ile ilgilenecek zamanları olmadığı” vurgulanmıştır. Gerçekten yüksek nüfus artışı ve sınırlı istihdam kıskacındaki bu ülkelerde işsizlik yaygındır ve artmaktadır. Bu koşullarda, iş sağlığı sorunlarını güncelleştirmek güçleşmekte; çalışma koşulları ne olursa olsun her işe, dört elle sarılmaktadır.¹²⁰

Söz konusu konferansta bu tabloya “Çalışma Koşullarının ve Çevresinin İyileştirilmesi ve Çalışanların Korunması bugün de Örgütün temel ve kalıcı amacıdır; ancak, uygun politika ve strateji belirlenemediği için bu alanda hızlı ve sürekli ilerleme sağlanamamıştır” şeklinde bir değerlendirme ile de dikkat çekilmiştir.

Bu noktada ILO “amaca uygun ilerleme sağlanabilmesi için” üye ülkelere; üretim alanında karşılaştıkları öncelikli sorunları önlemek veya sınırlamak için hangi önlemlerin uygulanacağını belirleyen milli politika ve eylem programı hazırlama; çalışma koşullarını ve çevresini iyileştirmeyi amaçlayan bu politikaları, ilgili diğer toplumsal ve ekonomik politikalarla destekleme ve aynı zamanda hazırlanmış uluslararası eylem programlarına katılma¹²¹ çağrısında bulunmuştur.

¹²⁰Emel Kayhan, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Yeniden Yapılanması Panelinde Sunulan Bildiri, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Yeniden Yapılanması*, s. 30.

¹²¹Y. Bülent Piyal, *İşçi Sağlığı Sistemi ve Sistem Çözümlemesi*, (Eskişehir, Ders Notları, 2000), s. 14.

Yine bu amaçla ILO, ekonomik ilişkilerin küreselleştiği bir süreçte işçi sağlığı ve iş güvenliği standartlarının bazı temel alanlarda “asgari standartların altına düşmemesini sağlamak” ve aynı zamanda “sosyal gelişme yoluyla ortaklaşmayı sağlayacak” bir işleve sahip kılmak yönünde bir strateji izlemektedir. Bu strateji, 23 Nisan 1996 tarihinde gerçekleştirilen XIV Dünya Kongresinde genel olarak şu şekilde ifade edilmiştir:

“Küresel bir organizasyon olan ILO, ekonominin küreselleşmesi ile ortak bin nitelik kazanan sosyal problemlere ilişkin çok taraflı bir yaklaşımın gelişmesi konusuna giderek odaklaşmaktadır... Bu gibi problemlerin karmaşık bir hal alması ve sürekli olarak yeni problemlerin ortaya çıkması karşısında; gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler ile özellikle gelişme sürecinin başında olan ülkeler arasında belirli bilgi ve tecrübeleri esas alan yüksek ihtisas alanlarındaki paylaşımların geliştirilmesi gereksinimi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu bağlamda, yabancı uzmanların birikimlerinden yararlanılması ve teknik metotlara dair bilgi eksikliklerinin milli düzeyde giderilmesi amacıyla değişim programlarının organize edilmesi” dünyanın farklı bölgelerindeki işveren ve işçi temsilcilerinin birlikte geliştireceği diyalog süreci ile güvenlik ve sağlık hedeflerinin tanımlanması ve bu hedeflere ulaşmak için işbirliği girişimlerinin desteklenmesi önerilmektedir.”

Uluslararası rekabet dengelerinin özellikle alt ve orta gelir kümesindeki ülkelerde, işçi sağlığı ve iş güvenliği standart düzeyi üzerinde yarattığı olumsuz etki daha yoğun gözlenmektedir.

Bilindiği gibi standart belirlenmesinde en önemli sorun standardın düzeyidir. Risk önlemenin maliyeti yüksektir ve standart düzeyi yükseldikçe işçinin refahı, düştükçe de güvenliği azalır.¹²²

ILO'nun “küresel ekonomide sosyal adaleti” sağlamak stratejisi çerçevesinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği normlarının özellikle gelişmekte olan ülkeler düzeyinde devlet, işveren ve işçi arasında gelişen bir uzlaşma temelinde benimsenmesi ve desteklenmesi büyük önem taşımaktadır. Standartlara uyulmasını sağlayacak yönetsel yapının kurulması ise milli gelir artışına bağlıdır. Bu nedenle gelişmekte olan ülkelerde bulunan sınırlı olanakların öncelikli işçi sağlığı ve iş güvenliği

¹²²Bu konuda geniş bilgi için bkz.:Ali Taqi, 81. Dönem ILO Genel Müdürü Raporu

alanlarına kaydırılması, işçilerin ve sendikaların riskler konusunda eğitilmeleri, kural koyulmasına, uygulanmasına ve denetlenmesine katılmaları önerilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ SÖZLEŞMELERİ

1.GENEL OLARAK

“Tüm mesleklerde işçilerin, bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksi ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak”

Uluslararası Çalışma Örgütü ile Dünya Sağlık Örgütü'nün işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yukarıdaki tanımı, sorunu, yalnızca teknik bir olgu düzeyinden çıkartarak ona sosyal ve ekonomik bir boyut da katan bir tanımdır.¹

ILO'nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerine göre iş sağlığı; “Çalışanların çalışma ortamını, koşullarını, ilişkilerini ve çevresini, kendisini güdüleyen bir çalışma yürütecek bir biçimde etkileyebildiği, sağlıklı ve güvenli bir üretim ortamının ürünü olan bedensel, ruhsal, toplumsal optimal (en uygun) iyilik halidir.”

Tanımda yer alan optimal nitelemesi üzerinde durulmalıdır. Sağlık düzeyi, durum saptamasının yapıldığı zaman diliminde ve mekanda saptanan risklerin nicel ve nitel özellikleri ile çalışanları bu risklerden koruyacak kişi ve kuruluşların etkililik düzeyinin ve çevresel sistemlerin bu amaca ulaşılması için yaptıkları katkıların bir bileşkesidir.² Başka bir anlatımla, sağlık düzeyi çalışanların, çalıştıranların ve devletin, o zaman dilimine ve mekana özgü koşullarda, birbirlerine dayatarak veya demokratik, katılım temelinde, uzlaşarak ulaşabildikleri optimal bir düzeydir.³

Bu iki tanım, ILO'nun işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki yaklaşımını genel olarak ifade eden ipuçları içermektedir. Bilindiği gibi; sağlıklı çalışma hakkı siyasal ve ekonomik yaşamın “doğa yasalarına” göre düzenlendiği Sanayi Devriminden

¹ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk Harb-İş Sendikası, Haziran 1998, Ankara, s. 3.

² Y. Bülent Piyal, İş Sağlığı Sistemi ve Sistem Çözümlemesi, Ders Notları, 1999, s. 7.

³ Aynı, s. 7.

⁴ Aynı, s. 4.

sonra temel bir toplumsal gereksinime dönüşmüş ve sağlıklı yaşama hakkı ile bütünleşmiştir.⁴ Dolayısıyla endüstriyel gelişimin seyrine bağlı olarak artan iş sağlığı sorunlarının doğurduğu ekonomik, sosyal ve hukuki problemler, yalnızca işletmeleri değil, başta devlet olmak üzere işveren ve işçileri doğrudan ilgilendiren yaşamsal bir öneme sahiptir.

Dünyada çalışma ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesini amaçlayan ILO, yukarıda açıklanan tanımlarda yer alan; işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını ekonomik ve sosyal bir boyutta ele alma ve demokratik katılım temelinde uzlaşarak çözüme kavuşturma anlayışını, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin onaylanan sözleşme ve tavsiye kararları ile de sürdürmektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri arasında yer alan 155 sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sözleşmesi ile 161 sayılı İşçi Sağlığı Hizmetleri Sözleşmeleri işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin genel hükümler içermeleri nedeni ile bu başlık altında açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine Dair 155 Nolu Sözleşme⁵

ILO Genel Konferansı'nın 3 Haziran 1981 tarihinde gerçekleştirdiği 67. Toplantısında 155 sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Bu sözleşmede yer alan hükümler, "Tanım ve Kapsam", "Milli Politikanın Prensipleri", "Milli Seviyede Gerçekleştirilecek Faaliyetler", ve "Taahhüt Edilen Yükümlülüklerin Tesiri" adlı bölümler altında sıralanmıştır.

1.1.1.Tanım Ve Kapsam"

Bu ilk bölümde, sözleşmenin kapsamı ve amaçları tanımlanmıştır. Buna göre, sözleşme tüm özel ekonomik faaliyet alanlarını kapsamaktadır. Ancak, sözleşmeyi onaylayan her üye hangi özel ekonomik faaliyetleri ve ne gibi özel gerekçelerden dolayı, başvurudan kısmen veya tamamen hariç tuttuğunu, mümkün olduğunca en kısa süre içerisinde işveren ve işçi örgütleri temsilcilerine danışarak bildirecektir. Bununla birlikte, hariç tutulan bu alanlarda yetersiz koruma ile karşı karşıya olan

⁵ Bkz.: <http://vebfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

işçiler var ise, bunlara ilişkin alınan tedbirler, yaşanan gelişmeler ve uygulamalar ve ulaşılan sonuçlar da bildirilecektir.

Sözleşmenin kapsamı doğrultusunda tanımlanan diğer kavram çalışanlardır. Bu sözleşmenin uygulama alanını, özel ekonomik faaliyetlere katılan tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Yine bu sözleşmeyi onaylayan her üye, mümkün olduğunca en kısa süre içerisinde işveren ve işçi örgütlerine danıştıktan sonra, özel koşulları bulunan işçi kategorilerini, başvuru kapsamından kısmen yada tamamen hariç tutarak sözleşmenin kapsam alanını sınırlandırabilecektir.

Bu madde hükümlerini onaylayan her üye, ILO Anayasası'nın 22. Maddesi altında sunulan bu sözleşmenin tatbikine dair gelişmeleri ilk yıllık raporunda, söz konusu istisnalara ve gerekçelere ilişkin gelişmeleri sonraki raporlarında sunacaktır.

Sözleşmenin amaçları için göz önünde bulundurulacak esaslar ise şu şekilde sıralanmıştır:

- a) Kamu hizmetleri dahil, tüm branşlarda çalışanlar ekonomik koşulları teminat altına alınmak üzere istihdam edilir.
- b) Kamu çalışanları dahil, tüm branşlarda çalışanlar, gerekli koşullar teminat altına alınarak istihdam edilen bireylerdir.
- c) Sağlık ve güvenliğin yeterli seviyeye çıkarılabilmesinde, eğitim ve öğretim düzeyinin mümkün olduğunca yükseltilerek; bireylerin motivasyonları ve yeterlilikleri ile verim ve diğer özelliklerinin karşılaştırılması,
- d) Çalışanların tüm örgütlenme düzeylerinde iletişim ve işbirliğinin milli seviyeye çıkarılması,
- e) Belirtilen iki ana prensibi nazara alan politika ve faaliyetler neticesinde; gerekli önlemlerin alınması ve bu sürecin temsilciler tarafından yönlendirilmesi sağlanmalıdır.
- f) Bu maddeler çerçevesinde tasdik edilen milli politikanın tatbikinde; işyeri, işçi sağlığı ve iş güvenliği hususlarında, milli koşullar ve uygulamalar ile tamamlayıcı nitelikteki sorumlulukları da nazara alan, kamu otoriteleri, işverenler ve diğer ilgililerce yerine getirilecek kişisel görev ve sorumlulukların belirlenmesi öngörülmüştür.

İşyeri, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında gelinecek nokta hakkında bilgi edinebilmek için ise, alınan sonuçların değerlendirilerek, öncelikli faaliyet ve

girişimler için etkili metotların geliştirilmesi ve daha ciddi problemlerin tanınması amacıyla kamusal yada özel faaliyet alanlarının düzenli aralıklarla incelenmesi hükmü getirilmiştir.

1.1.2.Milli Seviyede Gerçekleştirilecek Faaliyetler

İşçi sağlığı ve iş güvenliği sözleşmesinin bu bölümünde, milli politikanın prensipleri olarak belirlenen; tüm üyelerin “işçi sağlığı, iş güvenliği ve çalışma çevresine dair periyodik inceleme ve araştırmaları formüle ederek yaşama geçirmeleri” ve “çalışma akışı içinde ve haricinde meydana gelen ve şimdiye dek iş ortamında yaralanmalara ve kazalara neden olan tehlikeleri belirlenen amaçlar doğrultusunda önlemleri” hususlarında etkili sonuçlar alınabilmesi için ifa edilecek taahhütler sıralanmıştır.

Bu amaçla, her üye, milli koşulları ve prosedürü esas almak üzere, ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcilerine danıştıktan sonra, gerekli yasalar, düzenlemeler ve diğer vasıtalarla ihtiyaç duyulabilecek tüm önlemleri alacaktır.

İşyeri, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düzenleme ve yasaların yaptırım gücü, yeterli düzeyde ve yerinde uygulanan bir denetim sistemi ile teminat altına alınacaktır. Sistemin yaptırım gücü ise, yasa ve düzenlemelerin çiğnenmesi halleri için gerekli cezaların öngörülmesi ile sağlanacaktır. Yine, yasal yükümlülüklerin uyulmasını sağlamak için işveren ve işçileri destekleyici tedbirler alınacaktır.

Kabul edilen prensiplerin hüküm ifade edebilmesi için yetkili makam yada makamlar tarafından aşağıda belirtilen görevlerin aşamalı olarak yerine getirilmesi sağlanacaktır;

(a) Yetkili makamlar, sözleşme tatbik edilene dek gerekli görülen tehlikelerin derece ve mahiyetleri, işte kullanılan teknik ekipmanın güvenliği, işletmelerin sistem ve yaklaşımları, proje yönetim koşulları, bu işlemlerin başlatılması, söz konusu tasarılarıdaki değişim ve daha kapsamlı değişimlerin teminat altına alınması konularını tayin edecek;

(b) Yetkili makam yada makamların denetimi yada iznine tabi olan risk ortamında bulunan madde ve etkenlerin yasaklanması ile çalışma seyrine ilişkin

uygulamalar, aynı risk alanında yer alan sağlığı tehdit edici niteliğe sahip bağımsız madde ve etkenler ile birlikte değerlendirilecek;

(c) İşverenler, ilgili sigorta kuruluşları ve diğerleri, iş kazası ve meslek hastalıklarının tebliğine yönelik mevzuatın uygulanması, işleyişi ve üretim sürecinde gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalıklarına ait yıllık istatistiklerin oluşturulması ile doğrudan ilgilendirilecek,

(d) İşe ilişkin ciddi bir durumu yansıttığı düşünülen olaylarda yada çalışma akışı içinde sağlığa zarar verdiği, iş kazası ve meslek hastalığına sebep oluşturduğu düşünülen durumlarda soruşturma tutulacak,

(e) Kabul edilen prensiplerin gerçekleştirilmesine yönelik olarak, işe bağlı bir sebep nedeniyle ortaya çıkan sağlık sorunları, iş kazası ve meslek hastalıkları ve bunlara ilişkin alınan önlemler yıllık olarak yayınlanacak,

(f) Milli mevzuat ve imkanlar ölçüsünde çalışanların sağlığını risk altına sokan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenler incelenerek, söz konusu sistem uygulanacak ve geliştirilecektir.

Sözleşme, milli mevzuat ve uygulamalara uygun olarak, işte kullanılan malzeme ekipman ve makinaların ithalat, imalat ve montaj yollarıyla temin edilmesi halinde alınacak önlemleri;

(a) Makina, ekipman ve malzemenin sağlık ve güvenlik açısından tehlike oluşturmayacak nitelikte doğru kullanımı ve bu kullanımın rasyonel uygulamalar göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmesi,

(b) Sakınılan tehlikelere yönelik talimatlara varıncaya kadar tehlike arz eden kimyasal maddeler, fiziksel ve biyolojik etkenler yada mamüller ile makina ve ekipmanın risk oluşturan niteliklerine, söz konusu donanım ve malzemenin doğru kullanımına, elverişli şekilde tesisine ilişkin verilerin hazır bulundurulması, şeklinde ifade etmiştir.

Her üye bahsedilen verileri, gerekli teknik ve bilimsel bilgiler ile donatarak muhafaza etmeyi yada aynı seviyede olmak koşulu ile araştırma ve inceleme çalışmalarını gerçekleştirmeyi taahhüt edecektir.

Tüm bu tedbirlere rağmen bir işçi, yaşamını ve sağlığını yakından ve ciddi olarak etkilediğine inandığı tehlikeler ile karşı karşıya kaldığında, milli mevzuat ve uygulamalarda yer alan sebeplere dayanarak çalışma koşullarını bertaraf etmiş ise;

makul gerekçeler göz önünde tutularak işçinin söz konusu tehlikelerden ve istenmeyen neticelerden korunması sağlanacaktır.

Milli seviyede gerçekleştirilecek önemli faaliyetlerden biri ise işçilerin kendi sağlık ve güvenlikleri konusunda bilinçli bireyler olmalarını temin etmektir. Sözleşme her üyeye, milli mevzuat ve uygulamaları paralelinde, tüm çalışanların en ileri teknik, tıbbi ve profesyonel eğitim ve öğrenim gereksinimlerini toplantı tarzı faaliyetlerle karşılamaları, eğitim ve öğretim etkinliklerinin tüm aşamalarında işyeri, işçi sağlığı ve iş güvenliği meselelerini ele almaları yönünde teşvik edici sorumluluklarda yüklemiştir.

Her üye esas alınan prensipler ve teklif edilen önlemlerin değerlendirilmesi amacı ile çeşitli otoriteler ve kişiler arasında yeterli koordinasyon sağlayan milli yasa ve uygulamaların düzenlenmesi ve bu düzenlemelerin en çok temsil gücüne sahip işveren ve işçi örgütleri ile en kısa sürede gerçekleştirilecek müzakerelerden sonra oluşturulması taahhütlerini teminat altına alacaktır. Mevcut koşulların gerektirdiği ve milli mevzuat ve uygulamalarla söz konusu hazırlıkların gerçekleştirilmesine izin verildiği takdirde, bu koordinasyon, merkezi yapı içinde yer alan kuruluşlarca da teminat altına alınacaktır.

1.1.3. Taahhüt Edilen Yükümlülüklerin Tesiri

Sözleşmenin bu bölümünde, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin temini için taahhüt edilen yükümlülüklerden netice alınabilmesini sağlamak amacıyla işverenlere ve işçilere yönelik hükümler getirilmiştir.

İşverenler güvenli ve sağlık riski taşımayan işyerleri, çalışma yöntemleri, ekipman ve makinaları kontrol altında tutacakları müddeti ve bu müddet için gerekli görülen tedbirleri uygun koşullar içerisinde sağlayacaklardır. Sağlık riski içermeyen kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve faktörler de aynı şekilde kontrol altında tutulacaktır.

İşverenler, sağlığa zararlı etki yada kaza riski taşıyan tehlikeli unsurlara karşı koruyucu giysi ve ekipmanları yeterli düzeyde ve ihtiyaç duyulduğu oranda temin edecektir. Gerekli ilk yardım hazırlıkları ile birlikte acil durumlar için alınacak tedbirler de ihtiyacı karşılayacak seviyede temin edilecektir.

Sözleşmenin bu bölümünde ifade edilen “işbirliği” kavramı iki yönlü bir işlevselliğe sahiptir. Bunlardan ilki; bir işyerinde iki yada daha çok sayıda eş zamanlı olarak yerine getirilecek faaliyetlerin işbirliği içerisinde gerçekleştirilmesidir. Diğeri ise taraflar arasındaki işbirliğini ifade etmektedir. İşbirliği içerisinde gerçekleştirilecek söz konusu faaliyetler ise;

(a) İşçiler, iş yoğunluklarının izin verdiği ölçüde, işverenlerinin üzerine düşen sorumlulukları işbirliği içerisinde yerine getirecek,

(b) İşçi temsilcileri, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin temini için üstlenilen sorumlulukları işverenli işbirliği içerisinde yerine getirecek,

(c) İşçi temsilcileri, işverenin gizli ticari bilgilerinin açıklanmaması şartı ile, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin teminat altına alınmasına yönelik alınan önlemler konusunda yeterli bilgi alabilecek ve temin edilen bilgiler hakkında örgüt temsilcilerine danışabilecek,

(d) İşçiler ve işçi temsilcilerine işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin gerekli eğitim verilecek,

(e) İşçiler veya işçi temsilcileri ile işçi örgütleri yöneticileri, milli mevzuat ve uygulamalara uygun olarak; tüm işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği gereksinimleri ve çalışma koşullarının ortaya koyduğu zorunluluklar paralelinde, işverenin ve teknik danışmanların görüşleri alınarak yapılacak incelemelerin olanaklı kıldığı karşılıklı uzlaşma koşulları doğrultusunda getirilen taahhütler dışında bir taahhüt kararlaştırılabilecek,

(f) Bir işçi yaşamının veya sağlığının yakın ve ciddi bir tehlike altında olduğuna inandığı makul ve haklı sebeplere bağlı olarak meydana gelen her durumu derhal amirine rapor edecek; söz konusu koşulların sürekli bir nitelik arz ettiği çalışma şartları karşısında ve gerekli olduğu takdirde işverenine tazminat davası dahi açabilecektir.

İşçiler, işçi temsilcileri ve örgüt yöneticileri arasında üstlenilen görevlerin yerine getirilmesi ve gerekli diğer önlemlerin alınması esnasında işbirliği içerisinde hareket edilmesi, örgütsel bir prensip olarak kabul edilecektir.

Bu bölümde son olarak, “işçi sağlığı ve iş güvenliğinin temini için alınacak önlemler, işçiler için herhangi bir şekilde gider teşkil etmeyecektir” hükmüne yer verilmiştir.

1.2. İşçi Sağlığı Hizmetlerine Dair 161 Nolu Sözleşme⁶

ILO Genel Konferansının 7 Haziran 1985 tarihinde gerçekleştirdiği 71. Toplantısında 161 Sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Bu sözleşme yer alan bölümler “Milli Politikanın Prensipleri”, “Amaçlar”, “Organizasyon” ve “Çalışma Koşulları” olarak adlandırılmıştır. Şimdi bu bölümleri sırayla inceleyelim.

1.2.1. Milli Politikanın Prensipleri

Bu bölümde öncelikle, sözleşmenin amaçları için esas alınacak prensipler belirtilmiştir. Bunlar;

(a) İşçi sağlığı hizmetleri ile işverenler, işçiler ve işveren ve işçi temsilcileri tarafından taahhüt edilen gerekli görev ve sorumluluklara ilişkin verilecek talimatların ortalama hizmet koşullarını barındırması,

(i) İşe ilişkin fiziksel ve zihinsel etmenlerin sağlık ve güvenlik koşullarına en uygun şekilde düzenlenmesi ve sözleşmenin onaylanması için aranan şartların yerine getirilmesi,

(ii) Çalışanların işe adapte olabilme kapasiteleri doğrultusunda fiziksel ve zihinsel koşulların tespit edilmesi,

(b) Milli mevzuat ve uygulamalar ile tayin edilecek uygun niteliklere sahip bireylerce görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi sağlanacaktır.

İşçi sağlığı hizmetlerindeki mevcut durumun açıkça ortaya konabilmesi amacıyla her üyeden, milli mevzuat ve uygulamaların ışığı altında ve işveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin çoğuna danışarak, bu alanda izlenen milli politikalara düzenli eleştiri ve değerlendirmeler yönlendirmeleri talep edilmiştir.

Her üye, tüm ekonomik etkinlik alanları ve tüm işletmeler ile kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyeleri ve çalışanlar için işçi sağlığı hizmetlerini geliştirmeyi taahhüt eder.

⁶ Bkz.: <http://wcbfusion.ilo.org/public/db/standards/normcs/index.cfm?lang=EN>

Kurumların doğrudan doğruya işçi sağlığı hizmetlerine katılımını öngörmeyen üyeler, söz konusu hizmetleri, ilgili kuruluşları esas alarak ve mevcut işveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin çoğuna danıştıktan sonra planlayacaktır.

155 Sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sözleşmesinde de olduğu gibi her üye, ILO Anayasası'nın 22 nci maddesi altında sunulan bu sözleşmenin tatbikine dair vereceği ilk yıllık raporunda; bir önceki paragrafta yer alan hükümlere uygun olarak gerçekleştireceği plan ve girişimlere ilişkin gelişmeleri raporlarında bildirecektir.

Bu sözleşmenin etki yaratabilmesi için alınacak önlemleri işe yetkili makam, mevcut işveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin çoğuna danışarak belirleyecektir.

1.2.3.Amaçlar

Bu bölümde belirtilen ilk amaç iş risklerine ilişkindir. İşçi sağlığı hizmetlerini, işçi sağlığı ve iş güvenliği faaliyetlerine işçilerin zorunlu katılımlarını, sağlık ve güvenlik gereksinimlerinin karşılanması ve iş risklerinin giderilmesini öngören taahhütler yerinde ve etkili şekilde tatbik edilecektir. Bu tatbik işverenlere zarar vermeksizin gerçekleştirilecektir.

Bu amaçla yerine getirilecek taahhütler aşağıda sıralanmıştır;

(a) Çalışma ortamında yer alan ve sağlığı tehdit edici niteliklere sahip tehlike ve risklerin tanınması ve değerlendirilmesi,

(b) İşverenlerin koşulları ve olanakları dahilinde, sağlığa zararlı mesken ve kantinler dikkate alınarak koruyucu çalışma yöntemlerinin geliştirilmesi ve çalışma çevresinde yer alan, işçilerin sağlığını etkileyebilecek faktörlerin denetlenmesi,

(c) İşte kullanılan malzeme, ekipman ve makinaların bakımı, donanımı, seçimi ve işyeri tasarımı göz önünde tutularak işin organize edilmesi ve planlanması,

(d) İş koşullarının iyileştirilmesi amacıyla, edinilen yeni ekipmanların sağlık açısından risk taşıyıp taşımadığının değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi çalışma şartlarını geliştirici programlara katılımın sağlanması,

(e) Talimatların sağlık, güvenlik, ergonomi ve hijyenik koşulları gözetilen ferdi ve müşterek koruyucu tedbirler içermesi,

(f) İşçilerini işe bağlı sağlık durumlarının gözetilmesi,

(g) İşçilerin iş adaptasyonlarının desteklenmesi,

- (h) Mesleki rehabilitasyonu destekleyici önlemler alınması,
- (i) İş sağlığı, iş hijyeni ve ergonomisi konularına ilişkin veri tabanlarının oluşturulması ve eğitim-öğretim faaliyetlerinin işbirliği içerisinde gerçekleştirilmesi,
- (j) İlk yardım ve acil müdahale faaliyetlerinin organize edilmesi,
- (k) İş kazaları ve meslek hastalıklarını konu alan araştırmalara katılımın sağlanması.

1.2.4. Organizasyon

İş sağlığı hizmetlerinin kurumsallaştırılması yönündeki girişimlerin;

(a) yasalar veya düzenlemeler,

(b) ilgili işveren ve işçiler arasında onaylanacak sözleşme yada sağlanacak uzlaşma, yada

(c) ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcilerine danıştıktan sonra yetkili makam tarafından kabul edilecek yöntemden faydalanılarak belirlenmesi öngörülmüştür.

İş sağlığı hizmetlerinin organize edilmesinde ise, işletmelerin genel sağlık hizmet düzeyleri, iş sağlığı hizmetlerinin yeterlilik seviyeleri yada yalnızca taahhüt edilen hükümler doğrultusunda sunulacak hizmetlerin esas alınabileceği belirtilmiştir.

İş sağlığı hizmetlerinin organize edilmesi hususunda getirilen diğer öneri ise aktörler düzeyindedir. Buna göre iş sağlığı hizmetleri milli mevzuat ve uygulamalara uygun olarak;

(a) taahhütler doğrultusunda yetkili kılınmış gruplar veya doğrudan taahhüt edilen yükümlülükler,

(b) kamu otoriteleri veya büro hizmetleri,

(c) sosyal güvenlik kurumları

(d) diğer ilgili makamlarda yer alan yetkili şahıslar,

(e) üst birlikler düzeyinde organize edilebilecektir.

İşverenler, işçiler ve temsilcileri, iş sağlığı hizmetleri prensipleri esas alınarak getirilen tedbirlere ve yürütmeyi gerçekleştirecek organizasyonel yapıya katılımında bulunacak ve işbirliği içerisinde hareket edeceklerdir.

1.2.5.Çalışma Koşulları

Bu bölümde iş sağlığı hizmetlerinin yerine getirilmesi sürecinde dikkat edilecek hususlar belirtilmiştir. İlk adım olarak iş sağlığı hizmetleri, disiplinler arası bir alan olarak kabul edilecektir. Milli mevzuat ve uygulamalara uygun şekilde düzenlemeleri gerçekleştiren yetkililer de, görevlerini ifa ederken iş sağlığı hizmetlerini, çeşitli disiplinlere konu olan bir süreç olarak değerlendiren kararlar alacaklardır.

İş sağlığı hizmetleri, taahhütlere ilişkin olarak sunulacak diğer hizmetlerle uyum içerisinde yerine getirilecektir. Bu uyum, iş sağlığı hizmetlerinden sorumlu kişiler, sağlık hizmetlerini sunan diğer ilgili şahıslar arasında gerekli koordinasyon ve işbirliği amacıyla milli mevzuat ve uygulamalara uygun şekilde alınacak önlemler ile pekiştirilecektir.

İş sağlığı hizmetlerinden sorumlu yetkililer, işveren ve işçi temsilcilerinden bağımsız ve profesyonel kişiler olacak ve görevlerini gerektirdiği şekilde yerine getireceklerdir.

Yetkili makam ise, milli mevzuat ve uygulamalara uygun şekilde ifa edilen görevlerin içeriğine ve iş sağlığı hizmetlerini yerine getiren personellerin niteliklerine ilişkin ihtiyaç duyulan nitelikleri kararlaştıracaktır.

İşçilerin işe bağlı olarak gelişen sağlık durumlarındaki değişimlerin gözetilmesi, kazanılmış haklarını yitirmelerine sebebiyet vermeyecek ve bu gözetim, çalışma akışı içinde mümkün olduğunca kesintisiz ve karşılıksız bir şekilde sunulacaktır.

155 sayılı işçi sağlığı ve iş güvenliği sözleşmesinde de yer aldığı gibi, tüm işçiler işe bağlı mesleki riskler konusunda bilgilendirilecektir.

İş sağlığı hizmetleri kapsamında, işçilerin sağlığın etkileyebilen ve çalışma çevresinde yer aldığı bilinen yada varlığından şüphe edilen faktörler konusunda işverenler ve işçiler bilgilendirilecektir.

İş sağlığı hizmetleri kapsamında yer alan bu bilgilendirme süreci içerisinde, işyerinde bulunabilecek olası sağlık riskleri veya sağlık sorunlarının sebepleri ve neticeleri ile bu veriler arasındaki ilişkinin tanımlanabilmesi için sağlık sorunlarına kaynaklık eden çalışma koşulları, barındırdığı riskler ve çalışanlar arasında gözlenen hastalıklar ve nedenlerine ilişkin konular da yer alacaktır.

1.2.6.Genel Hükümler

Bu sözleşmeye özgü olarak getirilen genel hüküm; milli mevzuat ve düzenlemeler aracılığı ile iş sağlığı hizmetlerinin kurumsallaşması amacıyla sunulan hizmetlere ilişkin taahhütlerden ve çalışmaların denetlenmesinden sorumlu otorite yada otoritelerin atanabilmesi hususudur.

2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ SORUNLARINA KAYNAKLIK EDEN İŞYERİ KOŞULLARINA VE KORUNMA TEDBİRLERİNE İLİŞKİN ILO SÖZLEŞMELERİ

2.1. İşyeri Ortamın (Hava Kirliliği, Gürültü, Titreşim) Üzerine 148 Nolu Sözleşme⁸

ILO Genel Konferansı'nın 1 Haziran 1977 tarihinde gerçekleştirdiği 63. Toplantısında 148 sayılı İşyeri Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü, Titreşim) Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Sözleşmede yer alan bölümler "Tanım ve Kapsam", "Genel Hükümler", "Engelleyici ve Koruyucu Önlemler" ve "Uygulama Tedbirleri" olarak adlandırılmıştır. Şimdi bu bölümleri sırayla inceleyelim.

2.1.1. Kapsam Ve Tanım

Bu bölümde öncelikle sözleşme kapsamının sınırları tayin edilmiştir. Kural olarak sözleşme, ekonomik faaliyetlerin tüm alanlarını kapsamaktadır. Ancak, bu sözleşmeye tabi olan her üye, ilgili işveren ve işçi temsilcilerine danıştıktan sonra, gözardı edilmesi mümkün olmayan özel tabii problemler ile karşılaşılmasına bağlı olarak birtakım ekonomik faaliyet alanlarını sözleşmenin kapsamı dışında bırakabilecektir.

Her üye, söz konusu ekonomik faaliyet alanlarını ve kapsam dışında bırakılmalarına ilişkin gerekçeleri, ILO Anayasasının 22. Maddesi doğrultusunda bu

⁸ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

sözleşmenin tatbikine dair vereceği ilk yıllık raporunda bildirecektir. Takip eden raporlarda ise, bu ekonomik faaliyet alanlarına ilişkin yasa ve uygulamalara, sözleşmeye tanınan yada tanınması önerilen yetki düzeyine yer verilecektir.

Her üye, işveren ve işçi temsilcileri ile görüşükten sonra

- (a) hava kirliliği
- (b) gürültü ve
- (c) titreşim ile ilgili sözleşme hükümlerini ayrı ayrı kabul edecektir.

Sözleşmenin, risk kategorileri ile ilgili hükümlerini taahhüt etmeyen bir üye, onayında bunu belirtecek ve ILO Anayasasının 22. Maddesi altında sunulan bu sözleşmenin uygulanmasına dair vereceği ilk raporunda hariç tutulan kategorilere ilişkin gerekçeleri belirtecek, takip eden raporlarda ise bu risk kategorilerine ilişkin yasa ve uygulamalara, sözleşmeye tanınan ve tanınacak yetki düzeyine yer verecektir. Söz konusu risk kategorilerine ilişkin taahhütleri sonradan kabul ettiği takdirde, bu hususu ILO Genel Müdürüne bildirecektir.

Bu bölümde son olarak, sözleşmenin amacı gözetilerek açıklanan tanımlar yer almaktadır. Buna göre, hava kirliliği; fiziksel şartları ne olursa olsun, sağlığa zararlı veya farklı niteliklerde tehlike oluşturan tüm kirli hava yoğunluklarını,

Gürültü; işitme sorunlarına yol açabilecek, sağlığa zarar verici veya farklı şekillerde risk oluşturan her türlü ses frekansını, titreşim; katı maddelerden insan vücudunu geçebilecek, sağlık açısından zararlı yada farklı olumsuz etkilere sahip tüm titreşim hallerini ifade etmektedir.

2.1.2. Genel Hükümler

Milli mevzuat aracılığı ile işyeri ortamında varolan hava kirliliği, gürültü, titreşim kaynaklı mesleki riskleri engelleyici, kontrol edilmesini ve mesleki risklerden korunmayı sağlayıcı tedbirleri hüküm altına alan düzenlemelerin ortaya konulması öngörülmüştür.

Bu tedbirlerin tatbikine dair oluşturulacak prosedür ise teknik standartlar, uygulama kodları ve ilgili metotlar ile uyumlu şekilde belirlenecektir.

İşveren ve işçilerin, söz konusu girişimlere ve bu girişimlerin detaylandırıldığı etütlere katılımı sağlanacaktır. Ayrıca, bu sözleşme hükümlerinin yaşama geçirilmesi

noktasında yetkili makam, işveren ve işçi örgütleri temsilcileri ile istişare içerisinde hareket edecektir.

Özellikle taahhüt edilen tedbirlerin tüm uygulama aşamalarında işverenler ve işçiler arasında mümkün olduğunca yakın bir işbirliği sağlanacaktır.

Sözleşmenin yürürlüğünde öngörülen işbirliği, işveren ve işçi temsilcilerinin denetim mekanizmasına aktif katılımını da içermektedir. Şayet müfettişler, görevlerini ifa etmelerine herhangi bir etkide bulunmayacakları kanaatinde iseler; yetkili makamın genel talimatlarını da göz önünde bulundurmak koşulu ile, ilgili işveren ve işçi temsilcilerinin, söz konusu tedbirlerin tatbikine ilişkin denetimlere eşlik etmelerine de müsaade edebileceklerdir.

İşverenler ise, bu tedbirlere uygun hareket etmek yükümlülüğünü üstleneceklerdir. İki veya daha fazla işverenin eş zamanlı olarak iş üstlendikleri bir işyerinde ise, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için öngörülen sorumlulukları çerçevesinde, önyargılı davranmaksızın belirtilen tedbirlere riayet edecekler ve işbirliği içerisinde hareket edeceklerdir. Bu husus ile ilgili olarak yetkili makam, genel prosedürü belirleyecektir.

İşçiler ise, işyeri ortamında maruz kaldıkları hava kirliliği, gürültü ve titreşimden kaynaklanan mesleki risklerden korunabilmek amacıyla, ilgili kuruluşlara başvurma, bilgi edinme, eğitim görme ve önerilerde bulunma haklarına sahip olacaklardır.

2.1.3. Engelleyci ve Koruyucu Tedbirler

Yetkili makam, işyeri ortamındaki hava kirliliği, gürültü ve titreşime maruz kalınmasına ilişkin risklerin tespit edilmesinde kullanılacak kriterleri saptayacak ve koşullar izin verdiği ölçüde bu kriterler esas alınarak riske maruz kalma limitleri belirlenecektir. Bu işlemleri gerçekleştirirken, şantiyede bulunan birden fazla risk faktörüne eş zamanlı olarak maruz kalma nedeniyle oluşabilecek mesleki riskleri de dikkate alacak, bu alana ilişkin yürürlükte bulunan yasalar ile uluslararası bilgi ve standartlar ışığında hareket edecek ve düzenli olarak gözden geçirerek ilaveler de bulunacaktır.

Yetkili makam, söz konusu kriterlerin ayrıntıları hususunda ve riske maruz kalma limitlerinin tespitinde işveren ve işçi örgütleri ile temsilcilerinin ve özellikle teknik konularda uzman kişilerin görüşlerine de başvuracaktır.

Yerleşmiş yada yeni yerleşim aşamasında veya kuruluş ve dizayn sürecinde yada eski yerleşim planına yeni eklemeler yapıldığında alınacak teknik önlemler ve bunlara ek yapısal tedbirler mümkün olduğunca işyeri ortamında hava kirliliği, gürültü ve titreşim gibi risklere zemin oluşturmayacak şekilde belirlenmiştir. İşverenler ise uygun kişisel korunma araçlarını temin edecek ve bu araçlar kullanılmaksızın çalışılmasına müsaade edilmeyecektir.

Özellikle hava kirliliği, gürültü ve titreşime maruz kalan veya kalabilecek işçilerin sağlık durumlarının gözetilmesi amacıyla tıbbi danışmanlık hizmetleri, yetkili makam tarafından belirlenen şartlar ve niteliklere uygun olarak düzenli aralıklarla sunulacaktır. Bu danışmanlık hizmetleri kapsamında yetkili makamın belirlediği zorunlu ilk sağlık taraması ve bunu izleyen periyodik sağlık taramaları da yer alacaktır. Söz konusu danışmanlık hizmetlerinden faydalanmak için işçi herhangi bir harcamada bulunmayacaktır.

Şayet işçilerin hava kirliliği, gürültü ve titreşime maruz kalınan işlerde sürekli istihdamı tıbben uygun değil ise, milli yasa ve uygulamalar esas alınarak işçilerin koşullarına uygun alternatif istihdam alanları sunulacak yahut sosyal güvenlik önlemleri veya farklı yöntemler aracılığı ile işçinin gelir ihtiyacı karşılanacaktır. Bu çerçevede içerisinde sözleşmenin tatbiki işçilerin sosyal güvenlik yada sosyal sigorta yasaları ile korunan haklarını kullanabilmelerine bir engel teşkil etmeyecektir.

Hava kirliliği, gürültü ve titreşimden kaynaklanan mesleki riskleri barındıran işyeri ortamlarına dair yetkili makam tarafından belirlenen maruz kalma hükümlerine bağlı olarak işçilerin çalışma süresi, makina ve ekipmanın kullanımına ilişkin gerçekleştirilen düzenlemeler yetkili makama bildirilecektir. Bu makam söz konusu düzenlemelerin tatbiki yada yasaklanması konularında yetkili olacaktır.

Sıralanan bu engelleyici ve koruyucu tedbirlerin etkili olabilmesi için tüm ilgili kişiler söz konusu mesleki riskler hususunda uygun ve yeterli şekilde bilgilendirilecektir. Özellikle bu tehlikelere karşı korunma hususunda, riskleri engelleme ve kontrol etmeye ilişkin önlemler ilgili şahıslara tanıtılacaktır. Bu alanda

gerçekleştirilecek araştırmaları desteklemek amacı ile de milli gelir ve kaynakların da dikkate alındığı bir zemin hazırlanabilecektir.

2.1.4.Uygulama Tedbirleri

Yetkili makam tarafından belirlenecek koşullar ve nitelikler çerçevesinde bir işveren kendisi adına bir yetkili tayin ederek yada işyeri dışından destek olarak yada söz konusu risklerin kontrolü ve engellenmesi konularında uzman birimleri öne çıkararak hava kirliliğı, gürültü ve titreşim hususlarında etkili bir mücadele verecektir.

Her üye, bu sözleşme hükümlerinin hayata geçirilmesi noktasında, milli yasa ve uygulamalar doğrultusunda gerekli cezalandırmaları içeren yasalar, yönetmelikler veya başka formlardaki düzenlemelerle etkin bir denetim sağlayacaktır. Özellikle bu sözleşmenin tatbikini denetlemek amacıyla uygun bir teftiş hizmeti oluşturulacak veya gerekli teftişin gerçekleştirildiğinden emin olunacaktır.

2.2. Makinaların Gerekli Korunma Tertibatı İle Teçhizine Dair 119 Nolu Sözleşme⁹

ILO Genel Konferansı'nın 5 Haziran 1973 tarihinde gerçekleştirdiğı 47. toplantısında Makinaların Gerekli Korunma Tertibatı İle Teçhizine Dair 119 Sayılı Sözleşme kabul edilmiştir. Sözleşme beş bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler sırayla; "Genel Hükümler", "Satış, Kiralama, Diğer Herhangi Bir Surette Elden Çıkarma ve Teşhir", "Kullanma" ve "Uygulama Tedbirleri" olarak belirtilebilir.

2.2.1. Genel Hükümler

Bu bölümde yer alan ilk maddede sözleşmenin kapsamı içerisinde kabul edilecek makinaların tanımı yapılmıştır: "İnsan gücü dışında bir güçle işleyen yeni veya kullanılmış bütün makinalar bu sözleşmenin uygulanması bakımından makina addedilecektir. Her ülkenin yetkili makamı, insan gücü ile işletilen yeni veya

⁹ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

kullanılmış makinaların işçilere bedeni bir tehlike arz edip etmediğini ve bunun derecesini tayin ederek ve söz konusu makinaların, bu sözleşmenin uygulanması bakımından makina sayılıp sayılmayacağına karar verecektir. Bu husustaki kararlar, ilgili işveren ve işçiler arasından en fazla temsil kabiliyetine sahip kuruluşlarla yapılacak görüşmeyi müteakip alınacaktır. Bu kuruluşlardan herhangi birisi tarafından görüşme girişiminde bulunulabilecektir.”

Bu sözleşme hükümlerinin uygulanacağı vasıta ve makinalar ise; “hareket halinde iken sevk ve idare ile görevli personelin emniyeti bahis olduğu nispette karayollarında veya raylarda işleyen vasıtalar ile çalışmakta olanların emniyeti söz konusu edildiği nispette hareketli zirai makinalar” olarak belirtilmiştir.

Kapsam dışında kalanlar ise; “imal olunuş tarzları bakımından uygun bir muhafaza tertibatı alanlarla aynı emniyeti sağlayan veya tesis tarzları veya konuldukları yer bakımından aynı emniyeti sağlayan makinalar veya bunların söz konusu tehlikeli kısımlar” olarak ifade edilmiştir.

2.2.2. Satış, Kiralama, Diğer Herhangi Bir Surette Elden Çıkarma ve Teşhir

Makinaların hareketli kısımları üzerinde çıkıntı yapan ve hareket halinde iken bunlarla temas haline geçen şahıslar için de tehlikeli olduğu yetkili makam tarafından tayin edilen bütün vidalar, civatalar ve anahtarlar, mümasil diğer parçalar bu tehlikeleri önleyecek şekilde imal edilecek, içeri alınacak veya kapatılacaktır.

Hareket halindeyken temasa geçen şahıslar için de tehlike arz edebileceği yetkili makam tarafından tayin olunan bütün valonlar, dişliler, koniler, sürtme ile dönen silindirler, mil çivileri, makaralar, kayışlar, zincirler, pinyonlar, sonsuz vidalar, bilyeler ve sürgü blokları ile miller (her iki uç dahil) ve hareket eden diğer nakil aksamı, bu tehlikeleri önleyecek şekilde imal edilecek ve muhafaza olunacaktır.

Tehlike durumları belirtilen söz konusu makinaların, uygun muhafaza tedbirleri alınmaksızın satışı ve kiralanması milli mevzuatla yasaklanır veya aynı derecede etkili diğer tedbirlerle mani olunur.

Uygun muhafaza tedbirleri bulunmayan makinaların, herhangi bir suretti elden çıkarılmasına ve teşhirine, yetkili makamlarca milli mevzuatta tespit edilen belirli tedbirlerle veya aynı derecede etkili diğer yollarla mani olunur. Bununla beraber, bir makinanın teşhiri sırasında gösteri yapmak maksadı ile, geçici olarak muhafaza tertibatının kaldırılması, ilgililerin her türlü tehlikeden korunması için özel tedbirlere başvurulması kaydıyla, işbu hüküm ihlal edilmiş sayılmaz.

2.3. Maksimum Ağırlık Üzerine 127 Nolu Sözleşme¹⁰

ILO Genel Konferansı'nın 28 Haziran 1967 tarihinde gerçekleştirdiği 51. toplantısında 127 nolu Maksimum Ağırlık Sözleşmesi kabul edilmiştir. Sözleşmenin ilk maddesinde, sözleşmenin amacı doğrultusunda tanımlanacak kavramlara yer verilmiştir:

- (a) "yüklerin elle nakliyesi" ile ifade edilen; yükün bütün ağırlığı ile ve tamamen bir işçi tarafından nakledilmesi; kaldırılıp konması durumudur;
- (b) "yüklerin düzenli nakliyesi" ile kastedilen, yükün genel olarak, sürekli olarak yada aralıklarla elle nakliyesini kapsayan her türlü faaliyettir;
- (c) "genç işçi" kavramı ise on sekiz yaşın altındaki bütün işçileri ifade etmektedir.

Bu açıklamalar paralelinde sözleşmenin tatbik alanı ise; yüklerin düzenli olarak elle nakledildiği ve sözleşmeyi onaylayan ilgili üye ülkenin iş teftiş sahası içerisinde yer alan tüm ekonomik faaliyet alanları olarak ifade edilmiştir.

Bu doğrultuda, hiçbir işçiden ağırlığı dolayısıyla sağlığını yada güvenliğini riske sokabilecek bir yükü elle nakliye etmesi talep edilmeyecek ve bu tür bir nakliyeye izin verilmeyecektir. Bu taahhüdün yerine getirilmesi için söz konusu işlerin bütün koşulları göz önünde bulundurulacaktır.

Her üye, elle yük nakliyesi işini sürdüren bütün işçilerin iş kazaları ile karşılaşmamları ve kendi güvenliklerini koruyabilmeleri için yeterli eğitim almalarını sağlayacaklardır.

¹⁰ Bkz.: <http://wcbfusion.ilo.org/public/db/standards/normcs/index.cfm?lang=EN>

Üye ülkelerin alacakları bir diğer önlem, yüklerin elle nakliyesini azaltmak veya teknik araçların kullanılmasını temin etmek vasıtası ile kolaylaştırmak şeklinde ifade edilmiştir.

Ayrıca kadın ve genç işçilerin hafif yükler dışında elle yük taşıması sınırlanacak ve taşımalarına müsaade edilen yükün brüt ağırlığı erkek işçiler için müsaade edilen ağırlıktan daha az olacaktır.

Sözleşmede son olarak, açıklanan tüm bu sözleşme hükümlerinin tatbiki için, her üyenin yasa ve düzenlemeler aracılığı ile ve ilgili işveren ve işçi temsilcilerine danıştıktan sonra gerekli girişimlerde bulunması ilkesine yer verilmiştir.

2.4. Gece Çalışması Sözleşmesi, No:171¹¹

ILO Genel Konferansı'nın 26 Haziran 1990 tarihinde gerçekleştirdiği 77. oturumunda 171 sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin amacı doğrultusunda;

(a) gece işi terimi, yetkili makam tarafından işveren ve işçi örgütleri temsilcileri ile birlikte kararlaştırılan veya toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen; gece yarısı ve sabah saat 5.00 saatleri arasında kalan süre içerisinde gerçekleştirilen en az yedi saat çalışılan her türlü işi,

(b) gece işçisi kavramı ise, belirli bir limiti geçen ve tam saat çalışma performansı gerektiren gece işinde istihdam edilmiş kişi demektir. Bu limit yetkili makam tarafından işveren ve işçi örgütleri temsilcileri ile varılan uzlaşma sonucunda veya toplu iş sözleşmeleri ile belirlenecektir.

Bu sözleşme, tarım, tohumluk yetiştirme, balıkçılık, deniz taşımacılığı ve iç denizcilikte istihdam edilmiş kişiler hariç, tüm işçilere uygulanır.

Bu sözleşmeye tabi olan her üyenin, ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcileri ile görüşükten sonra, bu sözleşmenin bir takım işçi kategorilerine tatbiki, göz ardı edilemeyecek nitelikte ciddi problemlerin meydana gelmesini sebebiyet verecek ise, sözleşmenin uygulama alanından söz konusu işçi kategorilerini tamamen veya kısmen hariç tutma hakkı saklı kalacaktır.

¹¹ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

Bu istisnai hüküm ile sağlanan olanaklardan faydalanan her üye; Uluslararası İşçi Örgütü Anayasasının 22.maddesi uyarınca; sözleşmenin tatbikine ilişkin sunulan raporda, hariç tutulan işçi kategorilerini ve hariç tutma nedenlerini bildirecektir. Ayrıca söz konusu işçilerin sözleşme hükümlerinden sürekli olarak hariç tutulup tutulmayacakları ve bu işçiler için alınan önlemler hakkında bilgi verilecektir.

Gece işçilerinin, gece işinin doğası gereği, sağlıklarını koruyucu, aileleriyle görüşmelerine ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerine destek verici, mesleki ilerlemelerine fırsat sağlayıcı ve diğer gereksinimlerini uygun bir şekilde tanzim edici spesifik önlemler alınacak ve devamlı bir şekilde geliştirilerek uygulanacaktır.

Bu gibi tedbirlerin, gece çalışan bütün işçilerin ve özellikle hamilelik döneminde olan bayan işçilerin güvenliği için temin edilmesi sağlanacaktır. Bu amaçla, işçiler talep ettikleri takdirde, ücretsiz bir şekilde sağlık kontrolünden geçirilecek ve işleriyle ilgili sağlık problemlerini önlemek ve azaltmak hususunda tavsiye alma hakkına sahip olacaklardır. Bu haklarını, gece işçisi olarak atanmadan önce, böyle bir görev esnasında düzenli aralıklarla veya bu tür bir görevi yaparken,gece işinden başka bir şeyden kaynaklanmayan faktörlerle ilgili sağlık problemleri yaşamaları halinde kullanabileceklerdir.

Gece çalışan işçiler için gerekli görülen tedavinin, ihtiyaç duyulduğu şekilde yapılabileceği bir yere acilen nakledilebilmesi icap ettiğinde, bu düzenlemeleri de içeren uygun ilk yardım olanaklarının temini sağlanacaktır. Sağlık sebepleri yüzünden gece işine uygun olmadığı belgelenen kişiler kendileri için uygun olabilecek benzer bir işe aktarılacaklardır. Eğer böyle bir işe transferleri mümkün değilse,çalışmayan veya istihdamı güvence altında bulunan diğer işçilerle aynı haklardan faydalanabileceklerdir.

Geçici bir süre gece işinde çalışamayacağı belgelenen bir işçi,sağlık sebebiyle çalışması engellenen diğer işçiler gibi işten çıkarma ihbarnamesi veya işten çıkarılmasına karşı aynı güvence altında olacaktır. Bununla birlikte bayan işçilerin gece işinde çalışmaya devam etmeleri halinde, uygun bir gece işinde istihdam edilebilmeleri için aşağıda belirtilen alternatif önlemler alınacaktır:

Bu alternatif önlemlerden birisi de doğum öncesi ve sonrası; beklenen doğum tarihinden en az sekiz hafta önce olmak üzere on altı haftalık bir dönem için, anne veya çocuğun sağlığı için gerekli olduğunu ifade eden tıbbi bir raporun ibrazıyla ekstra dönemlerin eklenmesi için, hamilelik esnasında veya doğum sonrası dönemin haricinde, yetkili makamın işveren ve işçi örgütleri temsilcileri ile gerçekleştireceği görüşmeler ile belirlenecek süre esas alınarak düzenlenecek tedbir olacaktır.

Sosyal güvenlik hakları veya hamilelik döneminin uzaması halinde alınacak izin hakları içerisinde, koşullar imkan verdiği ölçüde gündüz işine geçmek de yer alacaktır. Bu süreler esnasında, bir bayan işçi hamilelik veya doğumla alakalı olmayan gerekçeler haricinde işten çıkarılamaz veya fesih ihbarı yapılmayacak ve bir bayan işçiye, kendisi ve çocuğunun hayatını idame ettirebilmesi ve uygun yaşam standartlarına sahip olabilmesi için yeterli seviyede bir gelir temin edilecektir.

Bu gelirin temini, sıralanan diğer hakların kullanılırken de sağlanacak ve bu haklar birleştirilerek de kullanılabilir; bayan bir işçinin söz konusu haklarını kullanması gece işindeki statüsünü, kıdemini ve terfi haklarını etkileyecek bir durum oluşturmayacaktır.

2.5. Önemli Sanayi Kazalarının Önlenmesine Dair 174 Nolu Sözleşme¹²

ILO Genel Konferansının 2 Haziran 1993 tarihinde gerçekleştirdiği 80. toplantısında 174 sayılı Önemli Sanayi Kazalarının Önlenmesi Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Sözleşmede yer alan bölümler: “Tanım ve Kapsam”, “Genel Prensipler”, “İşverenin Sorumluluğunun Tespiti”, “Yetkili Makamın Sorumlulukları”, “İşveren ve İşçi Temsilcilerinin Hakları ve Görevleri”, ile “İhracatçı Devletlerin Sorumluluğu” başlıklı bölümlere ayrılmış ve “Bildirme”, “Tesis Aşamasında Alınacak Tedbirler”, “Güvenlik Raporu”, “Kaza Rapor Etme”, Tesis Dışı Acil Durum Hazırlığı”, “Önemli Risk Tesislerini Yerleştirme Politikası” ve “Teftiş” gibi farklı alt başlıklara ayrılmıştır.

¹² Bkz.: <http://wcbfusion.ilo.org/public/db/standards/normcs/index.cfm?lang=EN>

2.5.1.Tanım Ve Kapsam

Bu sözleşmenin amacı “riskli malzeme kullanımından kaynaklanan önemli kazaların ve bu kazaların sonuçlarının en aza indirgenmesi” olarak tanımlanmıştır.

Ciddi riskler barındıran tesislerde uygulanacak olan bu sözleşmenin tatbik edilemeyeceği alanlar;

- (a) Radyoaktif madde işleyen nükleer tesis ve fabrikalarda yer alan ve radyoaktif nitelik taşımayan maddelerin bulunduğu bölümler,
- (b) Askeri tesisler
- (c) Tesis dışına boru hattı dışında yapılan nakliye faaliyetleri olarak belirtilmiştir.

Bu sözleşmeyi onaylayan bir üye, ilgili işveren ve işçi örgütleri ile ve konuyla ilgisi bulunan diğer taraflarla görüşükten sonra aynı düzeyde korumaya sahip ekonomik faaliyet alanlarındaki tesis ve birimleri sözleşmenin uygulama alanı dışında tutabilecektir.

Sözleşmeye konu edilen koruyucu ve önleyici tedbirlerin derhal tatbikini temin edemeyecek şartlar içerisinde bulunan bir üye, işveren ve işçi örgütleri ve diğer ilgili taraflarla istişare halinde söz konusu tedbirlerin belli bir zaman çerçevesi içinde tedrici olarak tatbikine yönelik planlar geliştirebilecektir.

Bu bölümde son olarak, sözleşmenin amaçları doğrultusunda tanımlanan bir takım kavramlara yer verilmiştir. Bu çerçevede;

- (a) “Riskli madde”, tek başına yada bir kombinasyon halindeyken kimyasal, fiziksel yada toksit olarak risk içeren madde yada maddeler karışımı,
- (b) “Eşik Miktarı”; aşıldığı zaman önemli bir risk oluşturduğu yasalar veya düzenlemeler ile belirlenmiş riskli maddeleri veya riskli madde yoğunluğunu;
- (c) “Önemli Risk Tesisi”; eşik miktarını aşan madde yada bu kategoride yer alan maddelerden birini işleyen, üreten, kullanan, dağıtan veya geçici olarak yada sürekli olarak depolayan tesisi;
- (d) “Önemli Kaza”; bir veya bir çok riskli madde içeren ve önemli risk tesisi içerisinde, çalışma akışında aniden meydana gelen ve işçiler, çevre halkı

veya çevre için kısa yada uzun süreli olarak tehlike arz eden zehirlenme, yangın veya patlama halini,

- (e) “Güvenlik Raporu”; hakkında teknik veya işlevsel bilgiye sahip olunan önemli bir risk tesisindeki olası tehlikeleri ve bunların kontrolünü izah eden ve tesisin güvenliği adına alınan önlemler için gerekçeler gösteren yazılı belgeye,
- (f) “Zorla Kurtuluş”; bir veya birçok riskli maddeye bağlı olarak ortaya çıkan ve azaltıcı etkiler, hareketler ve sistemler barındırılmadığında tehlikeli boyutlara varabilecek koşulları ifade etmektedir.

2.5.2. Genel Prensipler

Her üye, milli mevzuatı ile belirlenen koşulların ve uygulamaların ışığı altında; işveren ve işçi örgütleri ile diğer ilgili taraflar arasında gerçekleştirilecek görüşmeler doğrultusunda ciddi kaza risklerine karşı işçilerin, halkın ve çevrenin korunmasına yönelik ulusal bir politika formüle edecek, uygulayacak ve bu politikayı düzenli olarak gözden geçirecektir. milli politikayı önemli risk tesisleri için koruyucu ve önleyici tedbirler geliştirilerek uygulayacak ve mümkün olduğu yerlerde en gelişmiş güvenlik teknolojileri ile donatacaktır.

İkinci bölümde açıklanmış olan kavramlardan ilki olan “Önemli Risk Tesisi” tanımının tam olarak anlaşılabilmesi için; ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüşüldükten sonra yetkili makam yada yetkili makamın tanıyıp onayladığı bir kuruluş tarafından ve milli mevzuat aracılığı ile, riskli madde veya bu madde kategorilerine ilişkin listelerin oluşturulması, uluslararası standartlara uygun şekilde ve eşik miktarlarının da göz önünde tutulduğu bu sistemin düzenli olarak gözden geçirilerek güncelleştirilmesi öngörülmüştür.

Yetkili makam tarafından üstlenilecek bir diğer sorumluluk da kendisine ulaştırılan gizli bilgileri; işverenin koşullarına zarar gelmemesi amacıyla, hakkında bilgi edinilen şartlar, işçilere, halka ve çevreye zararlı bir etkiye kaynaklık etmediği sürece muhafaza etmesi yönündedir.

2.5.2.1.İşverenin Sorumluluğunun Tespiti

Söz konusu sistem içerisinde işverenlerin kendi kontrollerinde olan önemli risk tesisleri konusunda açık bir politika izlemeleri talep edilmektedir. Bu talep çerçevesinde yerine getirilmesi öngörülen sorumluluklar aşağıda açıklanmıştır:

a) Bildirme

İşverenler tespit ettikleri risk tesislerini yetkili makama bildireceklerdir. Bu bildirim varolan bir tesis için belirli bir zaman çerçevesi içerisinde, yeni bir tesis için ise işlemeye başlamadan evvel gerçekleştirilecektir.

Aynı zamanda, işverenler, sürekli olarak risk oluşturan bir tesisin kapatılmasını da yetkili makama bildirebilecektir.

b)Tesis Aşamasında Alınacak Tedbirler

İşverenler önemli risk tesisleri üzerinde uygulanması amacıyla ayrıntılı bir risk tespit sistemi oluşturup kullanacaklardır. Söz konusu sistemin tatbik alanı içinde yer alan amaçlar aşağıda sıralanmıştır:

(a) risklerin tespiti; analizi ve riskli maddeler arasındaki etkileşim oluşumlarını dikkate alan risk değerlendirmeleri,

(b) teknik tedbirler; dizayn, güvenlik sistemleri, yapım, kimyasal tercihler, işlemler, tesisin sürekliliği ve düzenli teftişi,

(c) organizasyonel önlemler; personelin eğitim ve öğretimi, güvenliklerini temine yönelik ekipman provizyonu, kadro seviyeleri, çalışma saatleri, sorumluluk tanımlamaları ve tesiste bulunan muvakkat işçiler ve dışarıdan gelen müteahhitler ,

(d) acil durum plan ve prosedürlerinin tespiti,

(i) acil durum prosedürleri de dahil olmak üzere önemli bir kaza veya kaza tehdidi durumunda uygulanacak ve dolayısıyla düzenli olarak test edilerek etki seviyesi değerlendirilip, gerektiği takdirde yenilenecek olan tesir gücü yüksek acil durum ve prosedürlerinin hazırlanması,

(ii) tesisin dışında bulunan insanların ve çevrenin korunması için acil durum plan ve prosedürlerini hazırlamakla görevli yetkililerle veya kuruluşlarla gerekli görüşmelerin yapılması,

(e) önemli bir kazanın sonuçlarını en aza indireyecek olan önlemlerin süratle alınması,

(f) işçi temsilcileri ile ilgili görüşmeler amacıyla ve sistemin geliştirilmesi, bilgi toplama ve kazaların ve zorla kurtuluşların analizi için gerçekleştirilen tüm girişimler, bilgilendirme amacıyla işçiler ve temsilcileri tarafından değerlendirilecek ve bu değerlendirmeler kayıtlara geçirilecektir.

c) Güvenlik Raporu

İşverenler, sıralanan gerekçelere dayalı olarak oluşturulacak risk tespit sisteminin işleyişine yönelik bir güvenlik raporu da hazırlayacaklardır. Güvenlik raporu, mevcut bulunan önemli risk tesisleri için, milli mevzuat ile belirtildiği şekilde düzenlenecek, yeni risk tesisleri için ise işlemeye başlamadan evvel düzenlenecektir.

Söz konusu güvenlik raporu düzenli olarak gözden geçirilecek ve güncelleştirilecektir. Bu güncelleştirme özellikle ;

(a) tesisteki güvenlik seviyesinde ve işlemlerinde yada mevcut rizikolu madde miktarlarında önemli bir etki yapacak olan değişiklik durumlarında,

(b) teknik bilgi ve değerlendirmelerdeki gelişmeler güncelleştirmeyi olanaklı kıldığı hallerde,

(c) kanun ve düzenlemelerle belirlenen aralarla,

(d) yetkili makamın ricası üzerine gerçekleştirilecek ve hazırlanan tüm güvenlik raporları yetkili makama ulaştırılacaktır.

d)Kaza Rapor Etme

İşverenler ciddi bir kaza vuku bulur bulmaz yetkili makamı ve ilgili diğer kuruluşları durumdan haberdar edeceklerdir. Kazayı takip eden belli bir süre çerçevesi içerisinde de yetkili makamı, kazanın nedenlerine ilişkin analizler ve alınan tedbirler hususlarını içeren detaylı bir raporla bilgilendireceklerdir. Bu raporda, kazanın tekrar yaşanmasını engellemek için alınması gereken tedbirlere ilişkin öneriler de yer alacaktır.

2.5.3. Yetkili Makamın Sorumlulukları

a) Tesis Dışı Acil Durum Hazırlığı

Yetkili makam, işveren tarafından sunulan bilgileri göz önünde tutarak, her bir önemli risk tesisi dışında yer alan insanları ve çevreyi korumak için gerekli tüm tedbirleri içeren acil durum plan ve prosedürlerinin hazırlanmasını; ilgili ve yetkili kuruluşlarla uyumlu bir şekilde sürekli olarak güncelleştirilmesini sağlayacaktır.

Bununla birlikte yetkili makam önemli bir kaza durumunda;

a) uygulanacak güvenlik tedbirleri ve nasıl davranılması gerektiği konularında, söz konusu kazadan etkilenebilecek kamu görevlilerini, talepleri gözetilmeksizin aydınlatacak ve bu bilgileri düzenli olarak güncelleştirerek yeniden duyuracak ve

b) mümkün olduğu kadar hızlı bir şekilde ikaz edecektir.

Söz konusu kaza milli sınırlar arasında vuku bulduğunda, diğer yetkili makamlardan talep edilen bilgilerin ilgili devlet yada devletlere sunulması ile devletler arasında işbirliği ve uyum içinde girişimlerde bulunulmasına da katkı sağlanacaktır.

b) Önemli Risk Tesislerini Yerleştirme Politikası

Yetkili makam, oluşturulması önerilen önemli risk tesislerini çalıştırma ve ikamet belgelerine ilişkin düzenlemeleri, bu tesisleri kamunun faydalandığı yerlerden uzak tutmasına ilişkin ayarlamaları ve mevcut risk tesislerinin koruyucu önlemlerle donatılmasını temin edecek etraflı bir yerleştirme politikası ortaya koyacak ve bu politikayı ikinci bölümde ortaya konan genel prensipler doğrultusunda yönlendirecektir.

c)Teftiş

Yetkili makam tarafından üstlenilen sorumluluklardan biri olan teftiş yetki ve görevi etkili bir koruyucu mekanizmanın işleyebilmesi açısından önem taşımaktadır.

Yetkili makam, bu sözleşmenin konu edindiği meseleler üzerinde teftiş, araştırma, değerlendirme faaliyetlerine katılabilecek, tavsiyelerde bulunabilecek ve yasalara ve yönetmeliklere uygun şekilde hareket edilmesini temin edecek, gerekli becerilere ve yeterli teknik ve profesyonel desteğe sahip nitelikli ve eğitimli bir kadroyu elinde bulunduracaktır. Yetkili makam, önemli bir kaza tehdidi oluşturduğu düşünülen bir operasyonu askıya alma yetkisine sahip olacaktır.

Şayet müfettişler görevlerinin ifasında önyargılı bir izlenime sebebiyet verecekleri kanaatinde değiller ise, önemli bir risk tesisinde çalışan işçilerin ve işverenlerin temsilcilerine bu sözleşmenin amaçları için öngörülen tedbirlerin tatbikinin kontrol edildiği teftiş sürecinde kendilerine eşlik etme fırsatı tanıyacaklardır.

2.5.4.İşçilerin ve İşçi Temsilcilerinin Hakları

Güvenli bir çalışma sistemi geliştirilebilmesi için bir risk tesisinde çalışan işçiler ve temsilcileri, uygun bir işbirliği mekanizması aracılığı ile istişare halinde bulunacaklardır.

Özellikle önemli risk tesisindeki tehlikeler ve tehlikelerin kaynaklık edebileceği neticeler ve yetkili makamın bu hususta verdiği emir, talimat ve tavsiyeler hakkında bilgilendirilecek verilerin hazırlıklarına ve hazırlık sürecine katılımları sağlanacaktır:

İşçiler, güvenlik raporları, acil durum plan ve prosedürleri, kaza raporları ve ciddi tehlike içeren kazaların önlenmesi, muhtemel bir kazayla sonuçlanabilecek gelişmelerin kontrolü, kaza sonrasında izlenecek prosedür ve tatbiki hususlarında düzenli olarak eğitim ve öğretim göreceklendir.

İşçiler ve işçi temsilcileri, gördükleri bu eğitime ve kişisel deneyimlerine dayanarak, çalışma alanları içinde yer alan ve ciddi bir kaza tehdidi oluşturduğuna haklı olarak inanılan koşulları ve oluşumları risk oluşturmayacak şekilde kontrol edecek, gerektiği takdirde durduracak, derhal alarm verecek ve durumu amirlerine

uygun şekilde bildirecektir. Risk unsurlarını işverenle tartışabilecekler, söz konusu riskleri yetkili makama bildirebileceklerdir.

Önemli risk tesisi alanı içinde çalışan işçiler, tesiste yaşanması olası kazalara sebep olabilecek gelişmelerin kontrol altında tutulması, önemli kazaların önlenmesine ilişkin tüm prosedür ve uygulamalara riayet edeceklerdir. Önemli bir kaza halinde ise söz konusu acil durum prosedürlerine uyulacaktır.

2.5.5. İhracatçı Devletlerin Sorumluluğu

İhracatçı bir üye devlet, riskli maddelerin, teknolojilerin ve sistemlerin kullanımını potansiyel bir kaza tehlikesi oluşturması nedeniyle yasakladığında, ithal eden ülkeyi bu yasaklamanın sebepleri ve koşulları hususunda bilgilendirecektir.

3. ZEHİRLİ MADDELER VE ETKİLERİNE İLİŞKİN SÖZLEŞMELER

3.1. Beyaz Kurşun (Boya İşleri) Üzerine 13 Nolu Sözleşme¹³

ILO Genel Konferansı'nın 25 Ekim 1921 tarihinde gerçekleştirdiği 3. Toplantısında 13 sayılı Beyaz Kurşun (Boyu İşleri) Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Sözleşmenin ilk maddesinde, mevcut sözleşme hükümlerini onaylayan her ILO üyesinin, ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüşerek hareket eden bir yetkili makam aracılığı ile, sözleşme hükümleri ile getirilen sınırlamalara, istisnalar hariç tutulmak üzere, beyaz kurşun veya kurşun sülfat içeriğine sahip tüm boya maddelerinin ve ürünlerin kullanımı, binaların iç boyamaları ve bu alanlar dışında kalan, demiryolu istasyonlarında veya endüstriyel kuruluşlarda beyaz kurşun veya kurşun sülfat ile kurşun içeriğine sahip ürünlerin üretildiği alanlarda riayet edilmesi koşulu ifade edilmiştir. Bu madde ile ayrıca, metalik kurşun kullanımında maksimum % 2 oranında beyaz kurşun işlenmesinin uygun olacağı önerisi de getirilmiştir.

Güzel sanatlar veya sanatsal boyamalar amacı ile beyaz kurşun kullanımı istisna tutulmuştur. Diğer bir istisna konusunu, kadınların ve 18 yaşın altındaki erkek çocukların beyaz kurşun, kurşun sülfat ve boya maddeleri içeren tüm ürünlerin kullanıldığı endüstriyel nitelikteki boyama işlerinde istihdam edilmelerine ilişkin

¹³ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/norms/index.cfm?lang=EN>

yaşadığı kapsamı oluşturmaktadır. Bu madde hükmüne göre, yetkili makamlar, ilgili işveren ve işçi örgütlerine danıştıktan sonra söz konusu çocukların meslekleri ile ilgili eğitimlerini tamamlamaları koşulu ile çırak olarak istihdam edilmelerine müsaade edilebilecektir.

Bununla birlikte, hükümetler, sözleşmenin esas aldığı prensipler doğrultusunda beyaz kurşun, kurşun sülfat ve boya maddeleri içeren tüm ürünlerin kullanımlarını ve boyama tiplerine ilişkin yasaklamaları düzenleyecektir.

ILO, Genel Konferansı, bu sözleşmede düzenlenmiş olan yasaklamaların 3. Sezon müzakerelerinin son bulunduğu tarihten itibaren 6 yıl içinde yürürlüğe girmesi hükmüne de yer vermiştir.

Az önce belirtilmiş olan prensipler, söz konusu maddelerin yasaklanmamış kullanım alanlarına yönelik esas alınacak hususlar içermektedir. Bu hususlar 4 ayrı madde altında sıralanmıştır:

A) (aa) Beyaz kurşun, kurşun sülfat ve boya maddeleri içeren ürünlerin resim sanatı gibi boyama işlerinde hazır kullanım şekli hariç tutulmak üzere diğer boyama işlerinde kullanımı yasaklanacaktır.

(bb) Bu maddelerin boyama işlerinde spreyci şeklinde kullanımından kaynaklanan mevcut tehlikelere karşı yeterli düzeyde tedbir alınacaktır.

(cc)Kurutucu ve kazıyıcının ortaya çıkardığı tozlardan kaynaklanan tehlikeleri mümkün olduğunca önleyici tedbirler alınacaktır.

B) (aa) Boyacılar çalışma süreleri içerisinde ve sonunda temizlenmeleri için tüm gerekli imkanlar temin edilmiş olacaktır.

(bb) Bütün çalışma periyodu süresi içerisinde giyilmek üzere boyacı işçiler için tulum temin edilecektir.

(cc)Gerekli tertipler, çalışma süresi sonunda çıkarılan giyim malzemeleri ile boyama materyallerini topraklanması şeklinde sağlanacaktır.

C) (aa) Kurşun zehirlenmesi ve şüpheli kurşun zehirlenmeleri durumları derhal ilgili birimlere bildirilecek ve sonrasında yetkili makam tarafından tayin edilen bir tıbbi görevli tarafından durum açıklığa kavuşturulacaktır.

(bb) yetkili makam, gerekli gördüğü hallerde, işçilerin tıbbi muayeneden geçirilmesini emredebilecektir.

D) boyama işlerine ilişkin alınmış olan özel hijyenik tedbirlere ilişkin talimatlar boyacı işçilere duyurulacaktır.

Bu prensipler esas alınarak düzenlenen mevzuatlara riayetin sağlanması, yetkili makam tarafından ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüşüldükten sonra belirlenen önlemler aracılığı ile sağlanacaktır.

Sözleşmelere son olarak, boyacı işçilerin kurşundan zehirlenme durumlarına ilişkin istatistikler oluşturulması hükmü yer almaktadır. Bu amaçla yaralanma ile sonuçlanan tüm kurşun zehirlenmesi hallerine ilişkin bildiri ve belgelerden, ölümlü sonuçlanan kurşun zehirlenmelerinde ise her ülkenin yetkili istatistik birimleri tarafından tayin edilen metotlar aracılığı ile edinilen verilerden faydalanılması öngörülmektedir.

3.2. İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunmasına Dair 115 Nolu Sözleşme¹⁴

ILO Genel Konferansı'nın 1 Haziran 1960 tarihinde gerçekleştirdiği 44. Toplantısında 115 Sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması sözleşmesi kabul edilmiştir.

Sözleşme "Genel Hükümler" ve "Koruma Tedbirleri" konulu bölümlerden oluşmaktadır. Şimdi bu bölümleri ayrı ayrı gözden geçirelim.

3.2.1. Genel Hükümler

Bu bölümün ilk maddesinde, sözleşmeyi onaylayan her ILO üyesinin, milli mevzuatında yer alan usul ve kaideler veya diğer uygun tedbirler aracılığı ile sözleşmeyi uygulamayı taahhüt edeceği hükmüne yer verilmiştir.

¹⁴ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

İkinci maddede ise sözleşmenin kapsamı tanımlanmıştır. Bu sözleşme, işçilerin çalışmaları sırasında iyonizan radyasyonlara maruz kalmalarına sebep olan bütün faaliyet alanlarına tatbik edilecektir.

İyonizan radyasyon dozlarının yoğun olmaması sebebiyle maruz kalma ihtimali zayıf bulunan ve ilk maddede sıralanan usuller aracılığı ile sözleşme kapsamı dışında tutulabilecek olan tüm radyoaktif maddeler ve iyonizan radyasyon yayan cihazlar hakkında ise bu sözleşme hükümleri tatbik edilmeyecektir.

Genel hükümler başlıklı bu bölümün son maddesinde, sözleşmenin tatbikinde esas alınacak hükümler sıralanmıştır:

- (a) sözleşmeyi onaylayan bir üye işçilerin iyonizan radyasyonlara karşı korunmalarına yönelik tedbirleri sözleşme hükümlerini esas alarak yönlendirecektir;
- (b) söz konusu üye, sözleşmenin onaylanmasından önce almış bulunduğu tedbirleri, sözleşme hükümleriyle uygunluk temin etmek maksadı ile, mümkün olan en kısa bir zamanda değiştirecek ve onaylamadan önce mevcut olan diğer tedbirlerin de aynı istikamette değiştirilmesini teşvik edecektir;
- (c) söz konusu üye, sözleşmenin onaylanması sırasında, Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne, sözleşme hükümlerinin ne şekilde ve hangi kategorideki işçilere uygulandığını gösteren bir bildirge gönderecek ve sözleşmenin uygulanması hakkındaki raporlarında bu konuda elde edilen gelişmeyi belirtecektir;
- (d) Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu sözleşmenin ilk yürürlüğe girmesinden itibaren üç senelik bir müddet sonunda, konferansa, bu paragrafın (b) fıkrasının uygulanmasıyla ilgili ve bu hususta alınacak tedbirler bakımından uygun gördüğü teklifleri ihtiva eden özel bir rapor sunacaktır.

3.2.2. Koruma Tedbirleri

Bu bölümde, sözleşmenin 2. maddesinde tanımlanan kapsam dahilinde sağlanacak koruma tedbirleri konu edilmiştir. Bu amaçla, işverenin iyonizan radyasyonlara maruz kalışların mümkün olan en asgari hadde indirilmesi için her

türlü gayretin sarf edilmesi ve gereksiz olan her türlü maruz kalışların bütün ilgili taraflarca önlenmesi hükmüne yer verilmiştir.

İyonizan radyasyon dozlarının tespiti ile ilgili olarak 6. Maddede “çeşitli kategorilerdeki işçiler için, organizma dışında veya iç kaynaklardan gelebilecek iyonizan radyasyonların kabul edilebilir azami dozları ve organizmaya girmesine izin verilebilecek radyoaktif maddelerin azami miktarları belirlenecektir” hükmü yer almaktadır. Kabul edilen bu azami doz ve miktarlar, yeni bilgilerin ışığında devamlı şekilde yeniden incelemeye tabi tutulacaktır.

İyonizan radyasyon dozlarının tespitinde farklı yaş gruplarını esas alan düzenlemeler de bulunmaktadır. Bu amaçla doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışan ve

- (a) 18 ve daha yukarı yaşta,
- (b) 18 yaşından küçük olan işçiler için uygun seviyelerin 6. Madde hükümlerine uygun olarak tespit edilmesi, ve
- (c) 16 yaşından küçük olan hiçbir işçinin iyonizan radyasyonlara sebep olan işlerde çalıştırılmaması hükmü benimsenmiştir.

Yine 6. Madde hükümleri gereğince doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışmayan fakat iyonizan radyasyonlara veya radyoaktif maddeler maruz kalma ihtimali bulunan mahallerde kalan ve bu mahallerden geçen işçiler için de uygun seviyeler tespit edilecektir.

İyonizan radyasyonlardan ileri gelen tehlikelerin mevcudiyetini göstermek amacıyla, uygun bir tehlike işaretinden faydalanılacak ve bu konuda gerekli görülen her türlü bilgi işçilere verilecektir.

Bu bilgilendirmeyi, doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışan bütün işçilere, bu işlerde çalıştırılmadan önce veya çalıştırıldıkları sırada, güvenlikleri ve sıhhatlerinin korunması için alınacak korunma tedbirleri ve bu tedbirlerin alınmasını gerektiren sebepleri de içerecek şekilde sağlanması öngörölmüştür.

Bir hukuk düzenlemesi olarak, mevzuat dahilinde, işçilerin çalışmaları sırasında iyonizan radyasyonlara maruz kalınan işlerin, mevzuat tarafından tespit olunacak usuller dairesinde belirtilmesi hükmüne yer verilmiştir.

Tespit edilen seviyelere riayet edilip edilmediğinin doğrulanması ve işçilerin iyonizan radyasyonlara ve radyoaktif maddelere ne dereceye kadar maruz

kaldıklarını tayin etmek amacıyla; söz konusu işçiler ve işyerlerinin gerektiği şekilde kontrolü şartı getirilmiştir.

Yine aynı amaçla doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışan bütün işçiler, bu çalışmaya başlamadan önce yada kısa bir süre sonra sağlık muayenesine tabi tutulacak ve uygun aralıklarla bu sağlık muayenelerinden geçirileceklerdir.

Birinci maddede belirtilen, sözleşmenin yürütümünü sağlayıcı uygulama metotlarının yanı sıra, iyonizan radyasyona maruz kalma yoğunluk veya derecesi veya her iki faktör sebebiyle oluşan riskli hallerde aşağıdaki tedbirlerin süratle alınması öngörülmüştür.

Bu tedbirler;

- (a) işçinin uygun bir sağlık muayenesine tabi tutulması,
- (b) işverenin yetkili makam tarafından verilen talimata uygun olarak bu makamı bilgilendirmesi,
- (c) radyasyonlara karşı korunma konusunda yetkili olan şahısların, işçinin işini hangi şartlar altında yaptığını incelemesi,
- (d) işverenin teknik incelemelere ve tıbbi görüşlere dayanan düzeltici tüm gerekli tedbirleri alması, şeklinde sıralanmıştır.

Bununla birlikte hiçbir işçi, yetkili birimler tarafından sunulan tıbbi görüşe aykırı olarak iyonizan radyasyonlara maruz kalmasını gerektirebilecek işlerde çalıştırılmayacak veya çalıştırılmaya devam edilmeyecektir.

3.3. Benzin Üzerine 136 Nolu Sözleşme¹⁵

ILO Genel Konferansı'nın 23 Haziran 1971 tarihinde gerçekleştirdiği 56.toplantısında 136 sayılı Benzin Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Sözleşme hükümleri 14 madde altında toplanmıştır. İlk maddede sözleşmenin kapsamı tanımlanmıştır. Bu sözleşme:

- (a) aromatik hidrokarbon benzin (C6H6) veya benzin ile çalışan;

¹⁵ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

- (b) içeriğinde % 1 yoğunluğu aşan benzin ürünleri bulunduran ve benzin içeren ürünler olarak adlandırılan maddelerle çalışmaya maruz kalan işçileri kapsamaktadır.

Bu maddelerin, zararsız veya daha az zararlı, benzin veya benzin içeren ürünlerin yerine kullanılabilcek ürünler elde edilebilir olduğunda kullanılmaması hükmü benimsenmiştir.

Bu sözleşmenin kapsam alanı içerisinde;

- (a) benzin üretimi,
(b) kimyasal sentezler için benzin kullanımı,
(c) motor yakıtı olarak benzin kullanımı ve
(d) laboratuarlarda yapılan analitik veya gözlem amaçlı işlerde benzin kullanımı yer almaktadır.

İlk maddede belirtmiş olduğumuz % 1'lik oranın geçici olarak azaltılmasına, bir ülkedeki yetkili makamlar tarafından izin verilebilecektir. Bu oran, ilgili işçiler ve işçi örgütleri temsilcileri ile görüşüldükten sonra, belirlenen zaman dilimi içerisinde ve şartlar mukabilinde kararlaştırılacaktır.

Böyle bir durumla karşılaşan herhangi bir üye, bu sözleşmenin uygulanmasına dair ILO Anayasasının 22 inci maddesi altında sunduğu rapor ile, bu sözleşme hükümlerinin tümüyle tatbik edilmesine ilişkin tüm girişimleri ve söz konusu oranın azaltılmasına ilişkin yasa ve düzenlemelere ilişkin gelişmeleri bildirecektir. Ayrıca bu sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl sonra; Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunun sözleşme hükümlerine ilişkin ilave ve değişiklikler hususunda Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunacağı düzenlemelerde yer alabilecek teklifleri içeren özel bir rapor sunabilecektir.

Bununla birlikte benzin veya benzin içeren ürünlerin kullanımında, yasalar ve yönetmelikler ile belirlenen birtakım işlemler yasaklanabilecektir. İşlemin kapalı bir sistemde yürütülmesi veya diğer benzer güvenilir çalışma metotları kullanılması haricinde, bu hüküm, en azından benzin ve benzin içeren ürünlerin çözücü veya inceltici madde olarak kullanıldığı işlemleri kapsayacaktır.

Benzin veya benzin içeren ürünlere maruz kalan işçilerin etkili bir şekilde korunmalarını sağlamak için iş hijyenini ve teknik önlemleri temin edecek tedbirler alınması öngörülmektedir.

Aynı şekilde benzin veya benzin içeren maddelerin üretildiği, taşındığı ve kullanıldığı binalarda benzin buharının, işçilerin bulunduğu bölgelere uymasını önlemek amacıyla gerekli tedbirler alınacaktır. Yine işçilerin benzin veya benzin içeren ürünlere maruz kaldığı yerlerde, işveren, işçilerin bulunduğu mahaldeki havanın 80 mg/m(3)'lük maksimum değeri aşmayacak bir benzin konsantrasyonunu muhafaza etmesi sağlanacaktır. İşçilerin bulunduğu yerlerde, havadaki benzin konsantrasyonunun ölçülmesine ilişkin talimatlar ise yetkili makam tarafından yönlendirilecektir.

Benzin veya benzin içeren ürünlerin kullanıldığı iş sürecinin mümkün olduğunca pratik bir şekilde kapalı bir sisteme geçirilmesi temin edilecektir. Şayet iş koşulları nedeniyle kapalı bir sisteme geçiş sağlanamıyorsa, çalışanların sağlığını korumak amacıyla, benzin veya benzin içeren ürünlerin kullanıldığı işyerlerinin benzin buharının dışarı yayılarak zarar vermesini engelleyici şekilde donatılması sağlanacaktır.

Sıvı benzin veya benzin içeren sıvı ürünlerle cildin temas etmesi ihtimali bulunan işlerde çalışan işçilere, benzin ile cildin temas etme riskine karşı yeterli kişisel korunma aracı temin edilecektir. Maruz kalma süresi de mümkün olduğu kadar sınırlandırılacaktır.

9 uncu maddede ise benzin ve benzin içeren maddelerin kullanıldığı işlerde istihdam edilen işçilerin;

- (a) işe başlamadan önce komple bir sağlık taramasından geçirilmesi ve kan testlerinin yapılması,
- (b) yasa ve düzenlemeler ile tayin edilecek belirli aralıklarla bu muayene ve testlerin tekrarlanması gereği belirtilmiştir.

Ancak yine aynı maddede, bir ülke yetkili makamı tarafından ilgili işveren ve işçi temsilcileri örgütleri ile görüşüldükten sonra, söz konusu test ve muayenelerin bir takım özel iş kategorilerini kapsamamasına müsaade edilebilecektir.

Takip eden maddede ise sağlık taramalarının yetkili makam tarafından onaylanan uzman bir hekimin sorumluluğu altında ve tam donanımlı bir laboratuvar ortamında yürütülmesi öngörülmüştür. Bu test ve muayenelerin uygun bir şekilde belgelenmeleri de sağlanacaktır. Ayrıca, bu sağlık muayenelerinin herhangi bir gider konusu teşkil etmemesi gerektiği hükmü de ifade edilmiştir.

Tıbben hamile olduğu belgelenen kadınların ve emzikli annelerin benzin veya benzin içeren ürünlere maruz kalabilecekleri bir işte çalışmaları yasaklanmıştır. Yine, 18 yaşın altında bulunan gençler, benzin ve benzin içeren ürünlere maruz kalabilecekleri bir işte istihdam edilmeyeceklerdir.

Söz konusu gençlerin, yeterli düzeyde tıbbi ve teknik desteğe, eğitim imkanlarına ve uygun çalışma koşullarına sahip olmaları doğrultusunda yasaklama kapsamında yer almayabilecekleri de belirtilmiştir.

Bir tedbir unsuru olarak; benzin veya benzin içeren ürünleri bulduran konteynırlar üzerinde, “benzin” ifadesi ve gerekli tehlikeli madde sembollerinin açıkça görülebilecek bir şekilde yer alması hükmüne yer verilmiştir.

Her üye, benzin veya benzin içeren maddelere maruz kalan işçinin sağlığını korumak ve kazaları önlemek amaçlarının yanı sıra herhangi bir zehirlenme durumunda hızlı hareket edebilmek ve bu yönde alınan önlemler hususunda ilgilileri bilgilendirmek için gerekli girişimlerde bulunacaktır.

Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, yasa veya yönetmelikler yada diğer resmi düzenlemeler ve girişimlerle, bu sözleşme hükümlerinin hayata geçirilmesini sağlayacaktır. Bu sözleşme hükümleri ile doğrudan ilgili kişi yada kişileri resmi düzenlemeler çerçevesinde belirtecektir. Bu sözleşme hükümlerinin tatbikini denetlemek amacı ile uygun teftiş büroları oluşturulacak veya yürütülen teftişin uygun ve yeterli düzeyde olduğundan emin olacaktır.

3.4. Asbest Üzerine 162 Nolu Sözleşme¹⁶

ILO Genel Konferansı'nın 24 Haziran 1986 tarihinde gerçekleştirdiği 72. Toplantısında 162 sayılı Asbest Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Sözleşme beş ayrı bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler; “Amaç ve Tanımlar”, “Genel Prensipler”, “Koruyucu ve Önleyici Tedbirler”, “İşyeri Çevresinin ve İşçilerin Sağlığının Gözetimi” ve “Danışma Hizmetleri ve Eğitim” hususlarına ilişkin hükümler içermektedir.

¹⁶ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

3.4.1. Amaç Ve Tanımlar

İlk olarak sözleşmenin kapsamı tanımlanmıştır: Bu sözleşme asbest kullanılan işlerde çalışan işçilerin risk alanı içinde bulunduğu tüm faaliyet alanlarını kapsamaktadır.

Bu sözleşmeyi onaylayan bir üye, ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin çoğu ile görüşükten sonra, sözleşme kapsamının belirlenmesi amacıyla, temel sağlık zararlılarının tespiti ve güvenlik tedbirlerinin tatbikinde hangi özel ekonomik etkinlik alanlarının ve hangi sözleşme hükümlerinin istisna tutulacağını belirleyecektir. Yetkili makam, hariç tutulacak, söz konusu özel ekonomik etkinlik alanları ve özel hükümleri kararlaştırdığı süreç içinde, iş tipleri ve işyeri koşulları nispetinde, işteki risk düzeyi, riske maruz kalma süresi, tekrarlanma sıklığı gibi hususları da göz önünde bulunduracaktır.

İkinci maddede ise sözleşmenin amaçları doğrultusunda tanımlanan kavramlar yer almaktadır:

- (a) asbest tanımı kapsamında, lifli yapıya sahip silisit asitli minerallere ait olan yilantaşı grubundaki taş parçası formundaki mineraller v.b., beyaz asbestos ve yüzergezer grupta yer alan veya hareket gücüne sahip mineraller ile kahverengi asbest, antrasit, mavi asbest veya bunların bir veya birkaçının karışımından oluşan maddeler yer almaktadır.
- (b) Asbest tozu tanımı kapsamında, uçuşan asbest tanecikleri veya işyeri çevresinde havadan gelen ve sürekli olarak maruz kalınan asbest maddesine ait toz zerrecikleri yer almaktadır.
- (c) Uçuşan asbest tanecikleri kapsamında ise, ölçüm amaçları doğrultusunda ağırlık ölçümü veya diğer benzer metotlar aracılığı ile nitelikleri belirlenmiş toz tanecikleri yer almaktadır.
- (d) Ağırlıklı asbest lifleri tanımı 3 Wm 'den daha az çapa sahip asbest liflerini ve 3.1 'den daha büyük çapa sahip olan asbest liflerini ifade etmektedir. Yalnızca 5 Wm 'den daha büyük çapa sahip olan asbest lifleri için ölçüm kriterleri göz önünde bulundurulacaktır.
- (e) Maruz kalınan asbestos kavramı kapsamında ise işyerinde yoğun olarak maruz kalınan asbestos lifleri veya asbestos tozları ile asbestosdan ve

minerallerden kaynaklanıp kaynaklanmadığına bakılmaksızın, materyaller veya asbest içeren ürünler de yer almaktadır.

- (f) İşçiler tanımı kapsamında üretim kooperatifi üyeleri yer almaktadır.
- (g) İşçi temsilcileri tanımı kapsamında, milli mevzuat aracılığı ile kabul edilmiş ve İşçi Temsilcileri Sözleşmesi hükümlerine uygun şekilde tespit edilmiş işçi temsilcileri yer alır.

3.4.2. Genel Prensipler

Milli mevzuat ile asbeste maruz kalınmasından kaynaklanan sağlık risklerine karşı işçilerin korunması, kontrol edilmesi ve gerekli engellemenin sağlanması için alınacak önlemler düzenlenecektir. Bu düzenlemeler, teknik gelişmeler veya yenilikler doğrultusunda elde edilen bilimsel bilgiler ışığında periyodik olarak gözden geçirilecektir.

Yine aynı amaçla yetkili makam tarafından düzenlenmiş bulunan önlemlere geçici olarak aykırı bir şekilde hareket edilmesine izin verilebilecek, ancak bu izin, ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin çoğu ile görüşüldükten sonra belirlenen süre ve koşullar çerçevesinde tanınacaktır. Bu izin doğrultusunda sağlanan ayrıcalıklar hususunda yetkili makam, işçilerin sağlığını koruyucu gerekli tedbirlerin alınmasını da gözetecektir.

Yetkili makamlar, bu sözleşme hükümlerinin etkili bir şekilde tatbiki için alınacak önlemleri, işveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin çoğu ile görüşerek tayin edecektir.

Sıralanan amaçlar doğrultusunda alınan önlemlerin ve benimsenen uygulamaların, yaptırım gücü yüksek olan bir denetim mekanizması ile güçlendirilmesi de sağlanacaktır. Bu anlamda gerekli cezaları öngören tedbirler alınacaktır.

İşverenler söz konusu tedbirlere riayet edecekler ve uygulamalarında bu tedbirleri esas alarak hareket etmelerinden sorumlu tutulacaklardır. Şayet, bir veya birkaç işveren, aynı işyerinde ve eş zamanlı olarak faaliyet gösteriyor ise, istihdam ettikleri işçilerin sağlık ve güvenlik gereksinimlerinin karşılanması ve bu yönde

alınmış bulunan önlemlere uygun hareket edilmesi noktasında tam bir işbirliği içerisinde bulunacaklardır.

Bu işbirliği temelinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerini birlikte sunacaklar ve acil durumlarda uygulanacak prosedürleri ilgili işveren ve işçi örgütlerine danışarak belirleyeceklerdir.

İstihdam ettikleri işçilerden, asbeste maruz kalmaktan kaynaklanan sağlık sorunları ile karşılaşmamaları için bu gibi risklerden kendilerini korumalarını, bu amaçla düzenlenmiş güvenlik ve hijyen prosedürüne, korunma ve kontrol esaslarına uymalarını talep edebilecekler ve bu hususlara ilişkin sorumluluk ve görev alanlarının sınırlarını tayin edeceklerdir.

İşverenler, işçiler ve onların temsilcileri, bu sözleşme ile ortaya konulan tedbirlere, işletmenin tüm seviyelerinde riayet edecekler ve mümkün olduğunca sıkı bir işbirliği içerisinde olacaklardır.

3.4.3. Koruyucu ve Önleyici Tedbirler

Milli mevzuat aracılığı ile, aşağıda belirtilen asbeste maruz kalma hallerinde asbest kullanımını kontrol edici yada yasaklayıcı düzenlemelere gidilecektir.

- a) İşyerinin hijyenini sağlamak, gerekli mühendislik kontrollerin gerçekleştirilmesi yada iş akışı içerisinde gerekli görülen ve ilgili düzenlemeler ile de emredilen uygulamaların hariç tutulması hususunda veya,
- b) Özel düzenlemeler ile hüküm altına alınmış bulunan ve gerçekleştirilen işlemler gereğince, belirli asbest tiplerine, asbest içeren ürünlere veya asbest kullanım şekillerine maruz kalma hallerinde.

Bu gibi durumlarda, işçilerin sağlığını korumak ve söz konusu işlemlerin elverişli bir teknikle gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla aşağıda sıralanan tedbirlere başvurulabilecektir.

- a) asbest maddesinin, belirli asbest türlerinin veya asbest içeren ürünlerin daha az risk içeren maddeler yada ürünler ile ikame edilmesi, bu yönde kullanılan alternatif teknolojilerden faydalanılması,

- b) Bu amaçla yetkili makam tarafından, zararsız yada daha az zarar unsuru barındıran maddelerin bilimsel esaslar ile belirlenmesi,
- c) İş akışının belirli aşamalarında asbest içeren ürünlerin, belirli asbest tiplerinin veya asbest kullanım şekillerini tamamen veya kısmen sınırlayıcı koruma metotlarının geliştirilmesi.

Crocidolite ve bu lifleri içeren ürünlerin kullanımı kural olarak tümüyle yasaklanacaktır. Ancak, yetkili makam risk barındırmayan Crocidolite maddelerinin kullanımına yönelik girişimlerinden herhangi bir sonuç alamamış ise, ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüşükten sonra tanınan ayrıcalıklar ve çizilen koruma alanı üzerinde daha esnek davranabilecektir.

Toz halindeki tüm asbest türlerinin kullanımı da yasaklanacaktır. Ancak yine yetkili makam, belirtilen koşullar çerçevesinde toz halindeki asbest kullanımını yasaklayan düzenlemelerin sınırlarını daraltabilecektir.

Asbeste maruz kalınan işlerin bilinmesi amacıyla, milli mevzuat aracılığı ile bu tür işleri, sınırlarını ve öngörülen usul ve esasları içeren düzenlemeler ortaya konulacak ve işverenlerin dikkatine sunulacaktır.

Bu düzenlemeler ile belirlenen esaslar, asbest üreticileri ve tedarikçileri ile asbest içeren ürünlerin imalatçıları ve tedarikçilerinin işçilere ve diğer kullanıcılara ulaştırdıkları ürünlerin ambalaj kısımlarında yer alan etiketlerde anlaşılır bir dil ve biçimde yer alacaktır.

Yetkili makam, işçilerin asbeste maruz kalma limitlerini veya işyeri çevresinde bulunanlar için tayin edilecek maruz kalma kriterlerini düzenleyeceklerdir. Bu gibi limitler ve kriterler, teknolojik gelişmelere bağlı olarak yenilenen bilimsel bilgiler ışığında güncelleştirilecek ve düzenli olarak gözden geçirilerek belirlenecektir.

Asbeste maruz kalmış bulunan işçilerin yer aldığı bütün işyerlerinde, işçiler maruz kalma limitlerini ve diğer kriterleri doğrultusunda hareket edecek ve mümkün olduğunca maruz kalma yoğunluğunu en düşük seviyeye indirecek, havaya karışan asbest tozlarının engellenmesi ve kontrol edilmesi için gerekli tüm önlemleri alacaklardır.

Asbeste maruz kalınmasını engellemek amacıyla alınacak önlemlerin yanı sıra, işveren, gerekli gördüğü durumlarda özel koruyucu giysileri ve

koruyucu solunum cihazlarını, işçiler için herhangi bir gider teşkil etmeksizin temin edecektir. Bu koruyucu solunum cihazlarına ilişkin tüm standartlar yetkili makam tarafından tanzim edilecek ve yalnızca tamamlayıcı bir nitelikte olmak üzere acil veya olağanüstü durumlarda başvurulacak prosedürler ve alternatif teknik kontrol yöntemleri kullanılacaktır.

Her işveren, istihdam ettiği işçilerin asbeste maruz kalma halini kontrol etmek ve işçiyi korumak amacıyla gerekli tedbirlerin alınmasından, işlevsel bir şekilde uygulanmasından, bu uygulamaların yerleşmesinden ve asbest kullanımından kaynaklanan tüm tehlikelere karşı tam koruma sağlanmasından sorumlu tutulacaktır.

Kolay ufalanabilir asbest materyallerini içeren bir yapıya sahip binaların ve yerleşim mekanlarının yıkılması, yıkılma esnasında havaya karışacak asbest tozlarına maruz kalan bina ve yapıların asbestten arındırılması işleri, yetkili makam tarafından kararlaştırılacak işverenler veya müteahhitler yetkili kılınacak ve söz konusu işler bu kişiler tarafından gerçekleştirilecektir.

İşveren yada müteahhit, bu sözleşme hükümleri doğrultusunda alınacak önlemlerin nasıl alınacağına ilişkin bir planı, yıkma işlemlerine başlamadan önce talep edecektir. Plan, işçiler veya işçi temsilcileri ile görüşülerek oluşturulacak ve bu plan kapsamında,

- a) işçilerin korunmasına yönelik tüm gerekli tedbirlerin,
- b) asbest tozlarının havaya karışmasını sınırlayıcı önlemlerin ve
- c) asbest içeren atıkların yok edilmesine yönelik işlemlerin nasıl gerçekleştirileceği konularında aydınlatıcı bilgilere yer verilecektir.

İşveren, milli mevzuata uygun olarak ve işçi temsilcileri ile görüşerek, asbest tozlarından yalıtılabilen özel işçi giysileri temin edecek ve bu giysiler işyeri dışında kullanılmayacaktır. Milli mevzuat aracılığı ile de iş giysilerinin ve özel koruyucu giysilerin eve götürülmesi yasaklanacaktır.

Kullanılmış özel koruyucu giysilerin temizlenmesi ve muhafazası, yetkili makam tarafından tayin edilen koşullar içerisinde ve asbest tozlarının serbest dolaşımını engelleyici şekilde sağlanacaktır.

İşveren özel koruyucu giysilerin ve ekipmanın temizlenmesi, bakımı, depolanması, işçilerin duş almaları veya temizlenmeleri için gerekli olanaklar temin edecektir.

Yine işverenler, milli mevzuata uygun olarak asbest içeren atıkları, işçilerin sağlığını tehlikeye atmaksızın insanların bulunmadığı alanlarda yok edecektir. Yetkili makam ve işveren, yok etme işlemleri sırasında genel çevrenin ve çevre halkının korunması için gerekli önlemleri birlikte alacaklardır.

3.4.4. İşyeri Çevresinin Ve İşçilerin Sağlık Durumlarının Gözetimi

Gerekli görüldüğü hallerde, işçilerin sağlığını korumak amacıyla, işveren işyerlerinde havaya karışan asbest tozlarının yoğunluğunu giderici önlemler alacak ve bu yönde yetkili makamlar tarafından belirlenen metotlardan faydalanılacak ve düzenli aralıklarla işçilerin asbeste maruz kalma düzeyleri kontrol edilecektir.

Bu kontroller işyeri çevresinde yer alan monitörler yardımı ile kayıt altına alınacak ve bu kayıtlar yetkili makam tarafından belirlenen periyot süresince muhafaza edilecektir. İlgili işçiler, işçi temsilcileri veya müfettişler söz konusu kayıtlara kolayca ulaşabileceklerdir. İşçilerin ve işçi temsilcilerinin asbeste maruz kalma düzeylerine ilişkin denetim sonuçlarını öğrenmek için yetkili makama başvurma ve işyeri ve çevresindeki koşulları gözetleme hakları saklı kalacaktır.

Asbeste maruz kalan veya kalmış olan işçilerin karşılaştıkları meslek hastalıklarının teşhis edilmesi, mesleki risklerin belirlenmesi ve işçilerin sağlık durumlarında gözlenen değişikliklerin tespit edilebilmesi amacıyla, milli mevzuat ve uygulamalara uygun şekilde tıbbi muayeneler gerçekleştirilecektir.

Tıbbi muayeneler, işçilerin kazanılmış hakları üzerinde olumsuz bir etki yaratmaksızın sunulacaktır. İşçiler, tıbbi muayenelerinin sonuçları hakkında gerektiği şekilde ve yeterince aydınlatılacaklardır. Meslekleri ile sağlıkları arasında ilişki konusunda da ayrıca ve ferdi olarak bilgilendirileceklerdir.

Sürekli olarak asbeste maruz kalınan ve tıbbi imkanların da sınırlı olduğu işyerlerinde, milli mevzuatta yer alan esaslar uyarınca ilgili işçilerin gelirlerini ikame edici ve diğer gereksinimlerini karşılayıcı her türlü girişimde bulunulacaktır.

Yetkili makam, ayrıca, asbestten kaynaklanan mesleki hastalıklar konusunda işçileri aydınlatıcı bir bilgilendirme sistemi geliştirecektir.

3.4.5. Danışma Hizmetleri ve Eğitim

Yetkili makam, ilgili işveren ve işçi temsilcilerinin çoğu ile görüşme ve işbirliği içerisinde, işçilerin asbeste maruz kalmaktan kaynaklanan sağlık sorunlarından nasıl korunacakları ve asbest kullanımındaki kontrol metotları konusunda bilgilendirilmelerine, bu tür konularda tüm ilgililerin eğitim seviyelerinin yükseltilmesine yönelik düzenlemeler ortaya koyacaktır.

Yine aynı amaçla, yetkili makam, işverenlerin asbest maddesinin içerdiği tehlikeler, korunma ve kontrol yöntemleri hakkında işçilerin eğitim almaları ve periyodik olarak bilgilendirilmeleri için yerleşmiş ve yazılı prosedürlere sahip olmalarını temin edecektir.

İşveren, tüm işçilerini, maruz kaldıkları yada kalmaları olası asbest faktörleri, meslekleri ve mesleki hastalıklar arasındaki ilişki, kendilerini korumaları için alınan önlemleri açıklayıcı eğitim imkanları sunacak ve faaliyet gösterdikleri alanlarda sürekli olarak eğitim almalarını sağlayacaktır.

3.5. Kimyasal Maddeler Üzerine 170 Nolu Sözleşme¹⁷

ILO Genel Konferansı'nın 25 Haziran 1990 tarihinde gerçekleştirdiği 77. Toplantısında Kimyasal Maddeler Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Sözleşmede yer alan "Amaç ve Tanımlar" başlıklı ilk bölümü izleyen "Sınıflandırılan ve Tabi Olunan Önlemler" başlıklı bölüm "Sınıflandırma Sistemleri", "Etiketleme ve İşaretleme", "Kimyasalların Güvenliğine İlişkin Veri Tabanları" ve "Tedarikçilerin Sorumlulukları" şeklinde alt başlıklara

¹⁷ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

ayrılmıştır. “İşverenlerin Sorumlulukları” başlıklı üçüncü bölüm ise; “Kimlik Saptama”, “Kimyasalların Nakliyatı”, “Maruz Kalma (Risk Limiti)”, “İşlevsel Kontrol” “Elden Çıkarma/ Satış”, “Bilgilendirme ve Ticaret” ve “İşbirliği” gibi ayrıntılı alt bölümlere ayrılmıştır.

“İşçilerin Sorumlulukları” adlı bölümde “İşçilerin ve İşçi Temsilcilerin Hakları” konu edilmiştir. Sözleşmede yer alan son bölüm “İhracatçı Devletlerin Sorumluluğu” nu konu almaktadır.

ILO Genel Konferansı, kimyasalların zararlı etkilerinden işçilerin; genel halkın ve çevrenin korunması ve bu koruma düzeyinin artırılması, işçilerin kimyasalları kullanımına ilişkin konularda ihtiyaç duydukları eğitimi alma ve bilgilendirilme hakkına sahip olmaları, kimyasalların etkilerini engellemek yada azaltmaktan daha önemli olduğuna kanaat getirilmiş iş hastalıkları ve zararlar söz konusu olduğunda,

- a) elde edilen tüm kimyasalların ihtiva ettiği belirlenen tehlikelerin değerlendirilmesini,
- b) kimyasal tehlikelerden işçilerin korunmasına yönelik etkili programların geliştirilmesi için işverenlerin kullanılmakta olan kimyasallar hakkında kendilerini bilgilendirmek üzere bu gibi mallar hakkında bilgi sahibi tedarikçilerden söz konusu malzemeleri temin etmelerini,
- c) işyerlerinde kullanılan kimyasallar ile ilgili bilgilerin işçilere sunulması ve uygun koruyucu önlemlerin nasıl alınması gerektiğine ilişkin bilgilendirme programlarına işçilerin aktif katılımının sağlanmasını,
- d) kimyasalların güvenli kullanımının sağlanmasına yönelik olarak belirlenmiş standartların benimsenmesi ve yerleşmesini,

Uluslararası kimyasal güvenlik programı içerisinde ILO ile BM Çevre Programı ve Dünya Sağlık Örgütü, BM Beslenme ve Ziraat Örgütü ve BM Endüstriyel Kalkınma Örgütü arasında oluşturulan bir işbirliği içerisinde nazara alarak, kimyasalların güvenli kullanımına ilişkin olarak getirilen bazı önerilerin kabulüne karar vermiştir.

Bu sözleşmede, birinci bölümü amaçlar ve tanımlar, ikinci bölümü ise sınıflandırılan ve tabi olunan önlemler oluşturmaktadır. İkinci bölümde yer alan maddeler, sınıflandırma sistemi, etiketleme ve işaretleme, kimyasal

güvenliğe ilişkin veri tabanları, tedarikçilerin sorumlulukları olarak adlandırılmış bulunmaktadır. İzleyen bölümde, işverenlerin sorumlulukları, kimlik saptama, kimyasalların nakliyatı, maruz kalma(risk limiti), işlevsel kontrol, elden çıkarma, bilgilendirme ve ticaret ile işbirliğini konu alan maddeler çerçevesinde ortaya konulmuştur.

Diğer bölümlerde, işçilerin sorumlulukları, işçilerin ve işçi temsilcilerinin hakları ile ihracatçı devletlerin sorumluluğu üzerinde durulmuştur.

3.5.1. Amaç Ve Tanımlar

Bu bölümde sözleşmenin kapsamı içerisinde yer alan etkinlik alanlarının ve sözleşmenin amaçları doğrultusunda sözleşme metninde yer alan kavramların nasıl tanımlanması gerektiği üzerinde durulmuştur. Bu maddeleri aşağıda sıralandığı şekilde belirtebiliriz.

(a) Bu sözleşme kimyasalların kullanıldığı tüm ekonomik etkinlik alanlarını kapsamaktadır.

(b) Bu sözleşmeyi onaylayan bir üye ülkenin yetkili makamı, ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin çoğu ile görüşükten sonra, bu sözleşme hükümlerinin tatbik alanından, risk içeren ürünleri üreten işletmelerden bazılarını veya ekonomik etkinlik alanlarını hariç tutabilecektir. Bununla birlikte, hariç tutulan bu alanlarda uygulanmakta olan koruyucu önlemlerin etki düzeyinde herhangi bir azalma söz konusu edilmeyecektir. Bu koruyucu önlemlerin yanı sıra söz konusu işletme veya etkinlik alanlarında,

(a) sözleşme hükümlerinin tatbik edilmesi halinde ciddi problemler meydana gelmesi olasılığı bulunması ve

(b) sözleşme hükümlerini tümüyle uygulanmasından alınacak sonucun, milli mevzuata uygun olarak bu işletmelerde uygulanmakta olan korunma yöntemleri ile alınan sonuçlardan daha düşük seviyede olması koşulları da mevcut bulunacaktır.

Bir diğer istisnai hüküm, işçilerin işverenin faaliyetleri nedeni ile güvenlik ve sağlıklarının zarar görmesi ve aralarında uzlaşma sağlanamaması nedeniyle dava açılması ihtimali karşısında bir davacının açıklamalarında yer verebileceği gizli bilgilerin korunmasına dair özel hüküm getirilebilmesi yolu ile hüküm altına alınmıştır.

Sözleşmenin hükümlerinin tatbik edilmeyeceği alanlar ise;

- a) işçilerin normal ve rasyonel koşullar altında maruz kalarak kullanabilmelerinin öngörüldüğü kimyasal maddelere,
- b) organizmalara,
- c) organizmalardan elde edilen kimyasallara uygulanmayacaktır şeklinde ifade edilmiştir.

Sözleşme kapsamında bulunan kimyasal maddelerin net bir şekilde belirlenmesi için tanımlanan terimler ise aşağıda sıralanmıştır.

Bu sözleşmenin amaçları için,

- (a) kimyasallar terimi kapsamında; doğal yada estetik niteliği gözetilmeksizin, kimyasal elementler, bileşimler ve bunların karışımı,
- (b) tehlikeli kimyasallar tanımı kapsamında ileride risk oranlarına göre sınıflandırma kriterleri belirlenen ve barındırdıkları riskler hakkında bilgi verilen kimyasallar,
- (c) kimyasalların kullanımı tanımı kapsamında ise her bir iş kolunda gerçekleştirilebilen aşağıdaki aşamalar,
 - kimyasalların üretimi,
 - kimyasal işlemler,
 - kimyasalların depolanması,
 - kimyasalların nakledilmesi,
 - atık kimyasalların satışı ve ticareti,
 - işlemlerin sonuçlanması neticesinde kimyasalların tahliyesi,
 - kimyasalların bakımı, tamirata ve temizlenmesinde kullanılan ekipman ve ambalajlar,
- (d) ekonomik faaliyet alanları tanımı kapsamında, kamu hizmet sektörleri dahil, istihdam edilmiş işçilerin bulunduğu bütün üretim alanları,
- (e) madde tanımı kapsamında üretim süreci sonunda özel bir biçim ve içerik taşıyarak ve doğal olarak elde edilerek oluşturulan ve biçim ve içeriğinin bir bölümüne yada tamamına bağlı olarak ortaya çıkan formun kullanımını da içeren maddeler yer alır.

- (f) işçi temsilcileri tanımı kapsamında, İşçi Temsilcileri Sözleşmesi (1971)'ne uygun olarak, milli yasa ve uygulamalar tarafından kabul edilen bireyler yer alır.

İlgili işveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin çoğuna, bu sözleşme hükümlerinin etkili şekilde uygulanabilmesi için alınacak önlemler konusunda danışılmış olacaktır.

Her üye, işveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin çoğu ile görüşerek ve milli yasa ve uygulamalar ışığında, iş sürecinde kullanılan kimyasalların güvenli kullanımı için tamamlayıcı ve periyodik denetimini de içeren etkili bir politika formüle edecektir.

Yetkili makam, güvenlik ve sağlık sorunlarına kaynaklık ettiği doğrulanan tehlikeli kimyasalların kullanımını yasaklayacak yada sınırlayacak veya bu gibi kimyasalların kullanılmadan önce tetkikini ve kullanımı için izin verilmesini talep edecek yetkiye sahip olacaktır.

3.5.2. Sınıflandırılan ve Tabi Olunan Önlemler

3.5.2.1.Sınıflandırma Sistemleri

Tehlikeli olup olmadığı hususunda karar verilen bir kimyasala ilişkin bilgilerin değerlendirilmesi, işçilerin fiili sağlık ve güvenlik koşulları üzerinde kimyasal maddelerin kullanımı ile oluşacak fiziksel zararların derecesine ve tiplerine uygun olarak tüm kimyasalların sınıflandırılması için gerekli olan sistemler ve baz alınacak kriterler yetkili makam tarafından tayin edilecektir. Bununla birlikte yetkili makamın izin verdiği veya yetki devrettiği bir kurum tarafından da ulusal veya uluslararası standartlara uygun olarak bu taahhüt yerine getirecektir.

İki veya daha çok kimyasal maddenin karışımından oluşan tehlikeli mallar söz konusu olduğunda ise, içerikte yer alan kimyasalların ihtiva ettiği riskler belirlenerek karar verilebilir.

Bu gibi malların nakliyeleri halinde, tehlikeli malların nakline ilişkin kriterler içeren BM Tavsiye Kararları dikkate alınacaktır.

Bu hükümler doğrultusunda sınıflandırma sistemi ve uygulama metotları geliştirilecek ve genişletilecektir.

3.5.2.2. Etiketleme ve İşaretleme

Bütün kimyasallar, kimliğinin teşhis edilebilmesi amacıyla damgalanmış olacaktır. İşçiler tarafından tehlikeli kimyasalların içerdiği risklerin bilinmesi, güvenlik tedbirlerine riayet edilmesi ve sınıflandırılmalarına ilişkin esasların anlaşılması için kolayca anlaşılabilen etiketler oluşturulacaktır.

Kimyasalların etiketlenmesi ve işaretlemesine ilişkin getirilen bu koşullar, ulusal veya uluslararası standartlara uygun olarak, yetkili makam yada yetkili makam tarafından izin verilmiş yada tanınmış bir kurum tarafından yerine getirilecektir.

Nakliye halinde ise yine Birleşmiş Milletler'in Tehlikeli Malların Nakliyesine dair Tavsiye Kararının esas alınması öngörülmüştür.

3.5.2.3. Kimyasalların Güvenliğine İlişkin Veri Tabanları

Tehlikeli kimyasallar ilişkin hazırlanacak kimyasal güvenlik veri tabanları, bu kimyasalların özellikleri, tedarikçileri, sınıflandırılmaları, güvenlik tedbirleri ve acil durum prosedürleri hakkında detaylı ve zaruri bilgiler içerir bir şekilde hazırlanacak ve ilgili işverenler tarafından temin edilecektir.

Kimyasal güvenlik veri tabanlarının hazırlanmasına ilişkin kriterler, ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak yetkili makam yada yetkili makam tarafından tanınmış veya izin verilmiş bir kurum tarafından tesis edilmiş olacaktır.

Kimyasal güvenlik veri tabanlarında kimyasalların kendi adı veya genel adı, etikette kullanılmakta olan ad ile aynı olacaktır.

3.5.2.4. Tedarikçilerin Sorumlulukları

Kimyasal maddelerin tedarikçileri, üretici, ithalatçı veya dağıtıcı olduklarına bakılmaksızın,

(a) bu gibi kimyasallar hakkında mevcut bilgilerin değerlendirecek, sınıflandırma kriterlerine uygun olarak sınıflandıracak veya Birleşmiş Milletler Tavsiye Kararının göz önünde bulundurarak hareket edecek,

(b) bu gibi kimyasalların adları hakkında bilgi alınabilmesi için doğru bir şekilde etiketleyecek,

(c) Kimyasal güvenlik veri tabanlarında tedarik ettiği kimyasal maddelere ilişkin bilgiler yer alacak ve işverenlerin bilgisine sunacaktır.

Tehlikeli kimyasal malları tedarik edenler, milli mevzuat ile uyum içinde oluşturulan bir metot vasıtası ile işverenlerin hazırlamış ve temin etmiş olduğu kimyasal güvenlik veri tabanlarını, sağlık ve güvenlik alanındaki yeni gelişmeler ile besleyerek yenileyecek ve etiketleri gözden geçirecektir.

Henüz sınıflandırılmamış bulunan kimyasalların tedarikçileri, kimyasalların tehlikeli olup olmadıklarına karar vermek için detaylı tetkikler sonucu elde edilen verileri ve kimyasalların özelliklerini açıklayıcı veri tabanları oluşturacaklardır.

3.5.3. İşverenlerin Sorumlulukları

3.5.3.1. Kimlik Saptama

İşverenler, işçiler ve temsilcileri tarafından kimyasal güvenlik veri tabanlarına ulaşılabilmesi amacıyla işte kullanılan bütün kimyasallar etiketlenmiş ve işaretlenmiş olarak temin edilecektir.

İşverenler bu kimyasalları etiketlenmiş veya işaretlenmiş olarak alamamışlar veya kimyasal güvenlik veri tabanlarını edinememişler ise,

tedarikçilerden veya mevcut diğer kaynaklardan konu ile ilgili bilgilere ulaşacaklar ve elde edilmiş olan bu gibi bilgiler dışında kimyasalları kullanmayacaklardır. Yalnızca sınıflandırılmış, kimliği saptanmış veya tayin edilmiş kimyasalları temin edeceklerdir. Bu amaçla uygun kimyasal güvenlik veri tabanlarını işyerinde kullanılmış tehlikeli kimyasallar ilişkin bir kayıt tutarak geliştireceklerdir.

3.5.3.2. Kimyasalların Nakliyatı

İşverenler, kimyasalları içine yerleştirdikleri ambalajlar veya ekipmanlar ile nakliye ettikleri zaman, işçileri kimyasalların nitelikleri, kullanımları halinde oluşan veya benzer olan tüm tehlikeler ve alınan güvenlik tedbirleri hakkında bilgilendirecektir.

3.5.3.3. Maruz Kalma (Risk Limiti)

İşverenler,

(a) işçilerin kimyasallara maruz kalmaması amacıyla, milli mevzuata yada uluslararası standartlara uygun olarak yetkili makam yada ilgili kurumlar tarafından belirlenmiş olan risk limitleri ve bu limitleri aşma hallerine ilişkin kriterlere riayet edecek ve düzenli olarak işyeri çevresini kontrol edeceklerdir.

(b) Zehirli kimyasallara maruz kalan işçileri tespit edecek ve gözetim altında tutacaktır.

(c) İşçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması için gerekli olan yada yetkili makam tarafından düzenlenmiş bulunan tüm gerekli önlemleri alacaklardır.

Tehlikeli kimyasalları kullanan olan işçilerin maruz kalma sürelerine ilişkin olarak yetkili makam tarafından belirlenmiş olan periyotlara riayet edilip edilmediğine ve işyeri ortamlarının kontrolüne ilişkin kayıtlar, işçilerin yada temsilcilerinin erişebilecekleri şekilde muhafaza edilecektir.

3.5.3.4. İşlevsel Kontrol

İşverenler, kimyasal kullanımından kaynaklanan riskleri tespit edecekler ve uygun yöntemler ile bu gibi riskler karşısında işçilerin korunmasını sağlayacaklardır. Söz konusu yöntemler;

- (a) risk oranı asgariye düşürülmüş yada yok edilmiş kimyasalların tercih edilmesi,
- (b) riski minimize yada yok etme teknolojisinin tercih edilmesi,
- (c) yeterli düzeyde mühendislik kontrol önlemlerin kullanılması,
- (d) riski minimize yada yok etme metotlarının iş süreci ile uyumlulaştırılması,
- (e) yeterli düzeyde iş hijyeninin sağlanması olarak ifade edilmiştir.

İşveren yukarıdaki tedbirlerin yeterli olmaması durumunda, personelin koruyucu ekipman ve giysi ihtiyacının karşılayacak ve işçilerin kimyasalların kullanımı aşamasında özel olarak korunması için gerekli önlemleri, işçiler için herhangi bir maliyet oluşturmaksızın temin edecektir.

Yine işverenler,

- (a) işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunma düzeyleri doğrultusunda tehlikeli maddelere maruz kalmalarını sınırlayacak,
- (b) ilk yardım temin edecek,
- (c) acil durumlarda kullanılmak üzere hazırlıklar yapacaktır.

3.5.3.5. Elden Çıkarma/ Satış

Dayanıklı olmayan tehlikeli kimyasalların tüketimi, elden çıkarılması yada satışı, tahliye edilmiş olanlarının ambalajlanması yada kalan tehlikeli kimyasalların paketlenmesi, milli mevzuata, sağlık, güvenlik ve çevre koşullarına uygun şekilde gerçekleştirilecektir.

3.5.3.6. Bilgilendirme Ve Ticaret

İşverenler,

- (a) işçileri işyerinde kullanılmakta olan ve ortak niteliklere sahip kimyasallara maruz kalma konusunda ve

(b) etiketlere ve kimyasal güvenlik veri tabanlarına nasıl ulaşacakları konusunda bilgilendirecek,

(c) işyerine özgü bilgileri, kimyasal güvenlik veri tabanlarının kullanımı ve işçilere yönltilen talimatlara ilişkin temel hazırlık bilgilerini mümkün olduğunca yazılı bir şekilde ilgililere sunacak ve

(d) kimyasal maddelerin güvenli kullanımı için kurslar düzenleyerek, işçilerin ilgili prosedürler hakkında bilgi edinmelerini sağlayacaktır.

3.5.3.7. İşbirliği

İşverenler yada onlar adına temsilcileri, kimyasalların güvenli kullanımı ile ilgili olarak işçiler veya temsilcileri ile mümkün olduğu kadar yakın bir işbirliği içerisinde olacaklardır.

3.5.4. İşçilerin Sorumlulukları

İşçiler, işyerinde kimyasalların güvenli kullanımına ilişkin tüm prosedür ve pratikler hususunda işverenler yada temsilcileri ile mümkün olduğu kadar yakın işbirliği içerisinde olacaklardır. Bu amaçla kendileri ve diğer insanlar için, işyerinde kullanılan kimyasallardan kaynaklanan risklerin bertaraf yada minimize edilmesi amacıyla alınan tüm gerekli önlemlere riayet edeceklerdir.

3.5.4.1. İşçilerin ve İşçi Temsilcilerinin Hakları

İşçiler, sağlık ve güvenliklerinin yakın ve ciddi risk altında bulunduğuna ilişkin haklı bir inanca sahip iseler, kimyasalların kullanılmasından kaynaklanan tehlikelerden kendilerini korumak için bu riskleri yok etmek hakkına sahip olacaklar ve derhal denetçileri bilgilendireceklerdir.

İşçiler önceki paragrafta belirtilen hükme uygun olarak kendilerini tehlikeden korudukları veya bu sözleşme altında sunulan diğer haklarını kullandıkları zaman mağdur edilmeyeceklerdir.

İlgili işçiler ve temsilcileri,

(a) işte kullanılan kimyasalların nitelikleri ve bu gibi kimyasalları içeren tehlikeli mallara ilişkin alınacak ihtiyati tedbirler hakkındaki bilgileri,

- (b) etiketlere ve işaretlere ilişkin bilgileri,
- (c) kimyasal güvenlik veri tabanlarını
- (d) bu sözleşme ile muhafaza edilmesi talep edilen diğer her bilgiyi edinme hakkına ve bu yöndeki eğitim ve iletişim olanaklarından faydalanma hakkına sahip olacaklardır.

İşçiler veya temsilcileri işverenin faaliyetinden kaynaklanan zarardan davacı olabilecektir. İşveren kendisinden talep edilen bilgileri temin edecek, ancak yetkili makam, kimyasal bir karışımın bileşenlerine ilişkin özel bilgilerin açığa çıkarılması gibi işverenin ticari menfaatlerine zarar verici bilgilerin muhafazasını öngören düzenlemelere gidebilecektir.

3.5.5.İhracatçı Devletlerin Sorumluluğu

İhracat yapan üye ülke, sağlık ve güvenlik riskleri nedeni ile tamamen yada kısmen yasaklanmış bir kimyasalı ihraç ediyor ise, bu yasaklamalar ve nedenleri hakkında ithal eden ülkeyi bilgilendirecektir.

3.6. Mesleki Kanser Üzerine 139 Nolu Sözleşme¹⁸

ILO Genel Konferansı'nın 24 Haziran 1974 tarihinde gerçekleştirdiği 59. toplantısında Mesleki Kanser Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Bu sözleşmeyi onaylayan her üye; mesleki riskler ihtiva eden, maruz kalmanın yasaklandığı, kullanma iznine sahip olmayan ve kontrole tabi tutulmayan kanserojen maddeleri, etkilerini ve bu sözleşme ile hüküm altına alınan diğer faktörleri periyodik olarak saptayacaktır.

Söz konusu yasaklardan muaf tutulabilmek ise ancak belirtilen faktörler hususunda uzlaşma halinin sağlandığını ifade eden bir belgenin resmi olarak yayınlanması yoluyla kabul edebilecektir.

Kanserojen maddelere ilişkin gerekli tespitlerin yapılması sürecinde, yetkili makamlar tarafından sunulan bilgiler nispetinde, Uluslararası Çalışma

¹⁸ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

Bürosu tarafından bildirilen standartlar ve uygulamaya dönük son gelişmeler de dikkate alınacaktır.

Bu sözleşmeyi onaylayan her üye; çalışma esnasında kanserojen maddelere ve etkilerine maruz kalma ihtimali bulunan işlerde söz konusu maddeleri, kanserojen olmayan maddeler ile veya daha az zararlı olan maddeler ile ikame edebilmek için gerekli tüm girişimlerde bulunacaktır.

Suni maddeler ve etkilerinin saptanarak seçilmesinde, bu maddelerin kanserojen, toksin ve diğer özellikleri ayrıştırılacaktır.

Kanserojen maddelere ve etkilerine maruz kalan işçilerin sayısı ve maruz kalmanın şekli, süresi ve yoğunluğu güvenli bir şekilde en asgariye indirilecektir.

Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, işçilerin kanserojen maddelere ve etkilerine maruz kalma riskine karşı korunabilmesi için alınacak önlemleri bildirecek ve düzenli bir veri sistemi oluşturacaktır.

Yine bu sözleşmeyi kabul eden her üye; kanserojen maddeler veya etkilerine maruz kalan veya kalma ihtimali bulunan işçileri, kanserojen maddelerin içerdiği riskler ve bu risklere karşı alınacak tedbirler hususunda sağlıklı bir şekilde bilgilendirebilmek için gerekli girişimlerde bulunacaktır.

Her üye; işçilerin istihdam süresi boyunca kanserojen maddelere ne derecede maruz kaldığını tespit etmek amacıyla çeşitli tıbbi taramalar gerçekleştirecek veya biyolojik içeriğe veya farklı içeriklere sahip testler ve incelemelerde bulunacaktır. Söz konusu incelemelerden alınan sonuçlar doğrultusunda ise işçilerin, sağlık koşulları, mesleki risklere maruz kalma durumları göz önünde bulundurularak yeterli düzeyde sağlık danışmanlığı hizmeti sunulabilmesi için gerekli tüm tedbirleri alacaktır.

Bu sözleşmeyi kabul eden her üye;

(a) ilgili işçi örgütleri ve işçi örgütleri temsilcileri görüşerek ve kanunlar veya tüzükler veya diğer resmi düzenlemeler ve uygulamalar ile bağdaşan farklı metotlar aracılığı ile, bu sözleşmenin hükümlerinin uygulanması için gerekli görülebilecek girişimlerde bulunacak,

(b) resmi uygulamaları esas alarak, bu sözleşmenin dayalı olduğu hükümlere uyma zorunluluğu olan kişileri veya kuruluşları belirleyecek,

(c) bu sözleşmenin uygulanmasını danışmanlık etmek amacıyla araştırma birimleri kurulacak veya gerekli araştırmaların gerçekleştirildiğinden emin olacaktır.

3.7. Meslek Hastalıklarının Tazmini Üzerine 42 Nolu Sözleşmesi¹⁹

ILO Genel Konferansı'nın 4 Haziran 1934 tarihinde gerçekleştirdiği 18. Toplantısında Meslek Hastalıklarının Tazmini Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, mesleki hastalıklara uğrayanlar ile bunların hak sahipleri varislerine, iş kazalarının tazmini hakkındaki özel mevzuatındaki genel esaslar dahilinde tazminat sağlamayı taahhüt edecektir.

Bu tazminatın miktarı, milli mevzuatla iş kazaları neticesinde ödenecek olandan az olmamalıdır. Meslek hastalıkları tazminatının ödeme şartlarına ilişkin hükümlerin tespitinde ve bu hastalıklara, iş kazaları hakkındaki mevzuatın tatbikinde zaruri gördüğü değişiklik ve intibakları yapmak hususunda her üye serbest bırakılmıştır.

Bu esaslar dahilinde her üye, aşağıdaki tabloda mevcut olup, hizalarında yazılı sanayi ve mesleklerde olmak üzere kanuna tabi işyerlerinde çalışan işçilerin maruz kaldıkları hastalıkları meslek hastalığı saymayı taahhüt eder.

TABLO

Hastalıkların ve Zehirli Maddelerin Listesi	İlgili Meslek, Sanat ve Usullerin Listesi
<ul style="list-style-type: none"> Kurşun veya halitaları ve mürekkebatı ile zehirlenmeler ve bundan mütevellit arızalar. 	<ul style="list-style-type: none"> Kurşun ihtiva eden cevherlerin ve çinko imalathanelerinde kurşunlu küllerin manipülasyonu Eski çinkoların, kurşunla beraber eritilerek karıştırılması Kurşundan veya halitalardan eşya imali Matbaa hurufatı dökmeçiliği ve müretteplik, Kurşun mürekkebatının fabrikasyonu, akümülatör imal ve tamiri Kurşun ihtiva eden sırların hazırlanması Kurşun talaşı ve tozu ile cilacılık Kurşunu ihtiva eden cila, macun ve boyaların hazırlanması ve manipülasyonunu icabettiren boyacılık işleri
<ul style="list-style-type: none"> Civa, civa amalgamı veya mürekkebatı ile zehirlenmeler ve bundan mütevellit arızalar 	<ul style="list-style-type: none"> Civa cevherlerinin manipülasyonu Civa mürettebatı imalatı Civalı ölçü vesair laboratuvar aletlerinin imali Şapka imalinde kullanılan maddelerin ihzarı

¹⁹ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

	<ul style="list-style-type: none"> • Civa ile yaldızcılık • Civalı tahliye pompaları vasıtasıyla enkandesan lambalar imali • Fulminat dö merkür ile kapsül imali
• Şarbon hastalığı	<ul style="list-style-type: none"> • Şarbonlu hayvanlar ile temas eden işçiler • Yün, tiftik, deri, kıl, kemik ve boynuz gibi hayvani maddelerin manipilasyonu. • Emtianın tahmil ve tahliyesi ile nakil işleri
• Silis tozlardan kaynaklanan ve ciğer veremine yol açan veya açmayan silikoz hastalığı (silikozun ölümlün veya işgöremezliğin asıl sebebi olması şartıyla)	• Silikoz tehlikesine maruz bıraktığı milli mevzuatla tayin edilen bütün işler
• Fosfor veya mürekkebatı ile zehirlenme ve bundan kaynaklanan rahatsızlıklar	• Fosfor veya mürekkebatının istihsal, intişar veya istimalinin icapettiren her türlü işler
• Arsenik veya mürekkebatı ile zehirlenme ve bundan kaynaklanan arızalar	• Arsenik veya mürekkebatının istihsal, intişar veya istimalinin icapettiren her türlü işler
• Benzin veya müşabitleri ve bunların nitratlı veya amilli müştekkatı ile zehirlenmeler ve bundan mütevellit arızalar	• Benzin veya müşabihleri ve bunların nitratlı ve aminli müştekkatının istihsal, intişar veya istimalinin icapettiren her türlü işler
• Mevaddı şahmiye sınıfına dahil olan idrokarbürlerin halojenli müştekkatı ile zehirlenme	• Mevaddı şahmiye sınıfına dahil olan idrokarbürlerin halojenli müştekkatının istihsal, intişar veya istimalinin icapettiren ve milli mevzuatla yer almış bulunan her türlü işler
• Radyum ve radyoaktif maddelerden veya röntgen şuaından mütevellit patoloque arızalar	• Radyum ve radyoaktif maddelerden veya röntgen şuaına maruz bıraktığı bilinen işler
• İptidai deri epitolyaması	• Katran ve huy ile bunların takdirinden hasil olan katran ruhu, zift , madeni yağ, parafin ve bu maddelerin mürettebatı, mahsulleri ve artıklarının kullanılmasını istimalinin icapettiren her türlü işler

4. ÖZEL FAALİYET ALANLARINDA İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ILO SÖZLEŞMELERİ

4.1. Hijyen (Ticari Ve Büro) Üzerine 120 Nolu Sözleşme²⁰

ILO Genel Konferansının 8 Haziran 1964 tarihinde gerçekleştirdiği 51. toplantısında 120 sayılı Hijyen (Ticari Ve Büro) Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Sözleşme “Tarafların Yükümlülükleri” ve “Genel Prensipler” başlıklı iki bölümden oluşmaktadır.

²⁰ Bkz.: <http://wcbfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

4.1.1. Tarafların Yükümlülükleri

Sözleşmenin ilk maddesinde kapsam tanımlanmıştır. Bu sözleşme, ticari kuruluşları, kurumları, enstitüleri ve çalışanları genellikle büro işlerinde istihdam edilen idari hizmetleri kapsamaktadır.

Bununla birlikte bu sözleşme hükümlerinin endüstri, madencilik, taşımacılık veya tarım sektöründe hizmet veren diğer kurumlara, enstitülere veya çalışanları çoğunlukla büro işlerinde istihdam edilen ticari kuruluşlara uygulanabilmesi, hijyenle ilgili ulusal yasa, yönetmelik veya başka düzenlemelerde yer alan hükümlere bu zamana kadar tabi olmamaları halinde mümkündür.

Yetkili makam, mümkün olduğunca ilgili işçi ve işçi örgütlerine danıştıktan sonra, önceki paragraflarda sıralanan istihdam koşullarına ilişkin hükümlerin tatbik edilmesinin uygun düşmeyeceği hallerde, belirtilen sektörlerde hizmet veren kuruluşların söz konusu birimleri, enstitüleri, idari birimleri veya dolaylı olarak yer alan diğer departmanları bu sözleşmenin herhangi bir hükmünden veya bütün hükümlerinden muaf tutabilecektir.

Bir kurum, enstitü veya idari birimin bu sözleşme kapsamına girip girmeyeceği yönünde herhangi bir şüphe oluşması halinde sorun, işveren tarafından veya işçilerin temsilcileri veyahut ilgili işçilerle görüşüldükten sonra veya yasa ve uygulamalarla doğrultusunda belirlenen standart bir yöntem esas alınarak giderilecektir.

Bu sözleşmeyi onaylayan her üyenin sözleşmeyi onaylamak suretiyle yükümlülük altına girdiği taahhütler ise;

(a) sözleşmenin tatbikine ilişkin olarak ikinci bölümde sıralanan genel prensiplerin uygulanmasını kati kanun ve tüzüklerle korumak ve tatbik edilmesini temin etmek, ve

(b) oluşması muhtemel milli koşullar halinde, Hijyen (Ticari ve Büro) Tavsiye Kararı (1964) hükümlerinin veya denk hükümlerin uygulanmasını temin etmek şeklinde sıralanmıştır.

Bu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında kanun ve yönetmelikler esas alınacaktır. Söz konusu istisnai hallerde, herhangi bir kanun veya tüzük, Hijyen (Ticari ve Büro) Tavsiye Kararı veya denk hükümlerin uygulanması ise ancak ilgili işçi ve işçi temsilcileriyle görüşüldükten sonra tatbik edilecektir.

Söz konusu kanun ve tüzüklerin doğru bir şekilde uygulanmasını sağlamak için, yeterli düzeyde denetim yapıldıktan sonra tatbiki için gerekli tedbirler alınacaktır. Bu tedbirler kapsamında, yürürlükteki bulunan bu sözleşmenin usulüne uygun tatbik edilebilmesi ve bu gibi kanun ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak amacıyla gerekli cezai müeyyideler de yer alacaktır.

4.1.2. Genel Prensipler

Bu bölümde işçiler tarafından kullanılan binalarda yer alması öngörülen hijyenik koşullar sıralanmıştır. Bu hijyenik standartları aşağıda belirtildiği şekilde sıralayabiliriz:

- (a) İşçiler tarafından kullanılan söz konusu kuruluşlara ait tüm binalar ve bu gibi binalarda bulunan tüm gereçler temiz tutulacak ve uygun aralıklarla bakıma alınacaktır.
- (b) Yine işçiler tarafından kullanılan tüm binalarda yer alan havalandırma sistemleri, doğal veya suni şekilde taze ve temiz hava sağlama özelliğine ve yeterliliğine sahip olacaktır.
- (c) İşçilerin kullandığı tüm binalarda yeterli düzeyde ve uygun şekilde bir aydınlatma sistemi bulunacaktır. Özellikle atölyelerde mümkün olduğu kadar doğal aydınlatma sisteminden faydalanılacaktır.
- (d) Söz konusu binaların şartları imkan verdiği ölçüde uygun ve sabit bir ısı sistemi yer alacaktır.
- (e) İşçiler tarafından kullanılan bütün atölyelerin ve iş istasyonlarının, işçilerin sağlığı üzerinde herhangi bir zararlı etkide bulunmayacak şekilde tasarlanması ve dizayn edilmesi sağlanacaktır.
- (f) Yeterli miktarda sağlıklı içme suyu veya farklı tür içecek sağlıklı koşullarda işçilerin hizmetine sunulacaktır.
- (g) Gerekli hijyenik koşullara sahip temizlenme bölmeleri ve sağlık hizmetleri sağlanacak ve etkin bir şekilde sürdürülecektir.
- (h) İşçiler için ergonomik ve uygun dizayna sahip sandalyeler temin edilecek ve makul olan zamanlarda kullanılmaları sağlanacaktır.

- (i) Çalışırken giyilmeyen elbiselerin değiştirilmesi, korunması ve kurutulması için gerekli bölmeler temin edilecek ve uygun bir şekilde korunacaktır.
- (j) Yeraltında bulunan veya penceresiz binalarda çalışılıyor ise gerekli hijyen standartlarına uyulacaktır.
- (k) İşçiler tiksinti verici, sağlıksız, toksit içeriğe sahip veya bir şekilde zararlı olan maddeler, yöntemler veya uygulamalara karşı uygun ve pratik önlemler alınarak korunacaklardır.
- (l) Eğer ki çalışma şartları bunu gerektiriyorsa işveren, kişisel koruyucu ekipmanlar temin edecektir.
- (m) İşçiler üzerinde zararlı etkileri olan gürültü ve titreşimler unsurlarının uygun ve pratik önlemlerle mümkün olduğu kadar azaltılması sağlanacaktır.
- (n) Bu sözleşmenin kapsamında yer alan her kuruluş, enstitü veya idari birimler veya bunlara ait birimleri, büyüklük ve muhtemel risk ihtimaline göre;
 - (aa) kendi dispanser veya ilk yardım birimini kuracak veya
 - (bb) diğer kuruluşlar, enstitüler veya idari birimler veya bunların bölümleri ile ortaklaşa bir dispanser veya ilk yardım birimi kuracak veya,
 - (cc) bir veya daha fazla ilk yardım dolabı, kutusu veya takımı bulunduracaktır.

4.2. Yapı İşlerinde Güvenlik Koşullarına Dair 62 Nolu Sözleşme²¹

ILO Genel Konferansının 23 Haziran 1937 tarihinde gerçekleştirdiği 12. toplantısında 62 sayılı Yapı İşlerinde Güvenlik Koşulları Sözleşmesi kabul edilmiştir. Sözleşme ile insanî ve ekonomik gereksinimlere dayalı olarak gerçekleştirilen ve ciddi kaza risklerine sebebiyet veren yapı işleri endüstrisinde çalışan işçilerin güvenlik koşulları konusunda alınabilecek önlemlere ve katı bir uygulama dahi talep edilmeksizin güvenlik koşullarında aranan minimum standartlara ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

Sözleşme, “Sözleşme Hükümlerinin Bağlayıcılığı”, “Yapı İskelelerine Dair Genel Hükümler”, “Vinçlerin Kullanımına İlişkin Genel Hükümler” ve “İlk

²¹ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normcs/index.cfm?lang=EN>

Yardıml ve Güvenlik Ekipmanının Niteliklerine İlişkin Genel Hükümler” olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır.

4.2.1. Sözleşme Hükümlerinin Bağlayıcılığı

Bu sözleşme hükümlerini onaylayan her ILO üyesinin yürürlüğe koyacağı güçlü yasa ve düzenlemeler ile öncelikle ikinci ve dördüncü bölümde sıralanan genel hükümlerin esas alınacağı gerekli düzenlemeleri yapmak üzere uygun makamlar yetkilendirilecek; bu makamlar aracılığı ile ILO tarafından sonradan tavsiye edilen örnek düzenlemeler veya Güvenlik Koşulları (Yapı İşleri) Tavsiye Kararı doğrultusunda düzenlemelere gidilmesi ve ulusal koşullar çerçevesinde milli mevzuatta yer alan hükümlerin sözleşme hükümleri ile eşit hükümler ihtiva etmesi sağlanacaktır.

Bu düzenlemeler, tüm standart yapı tiplerinin bakımı, tamirâtı, yeniden inşası ve yıkımını da içeren tüm çalışma alanlarında tatbik edilecektir.

Yetkili makamlar tarafından uygulanan yasa ve düzenlemeler, mevcut işveren ve işçi örgütlerine danışıldıktan sonra, farklı nitelikleri olan çalışma alanlarının gereksinimlerini tamamen veya kısmen karşılayan gerekli güvenlik koşullarının sağlanması yönünde geliştirilecektir.

Bu sözleşmenin ikinci ve dördüncü bölümlerinde ifade edilen genel hükümlerin tatbikini temine yönelik olarak yetkili makamlar tarafından yapılan düzenlemeler ile,

(a) yetkili makamlardan izin alınması suretiyle ilgili tüm personelin bilgilendirilmesi amacıyla yönelik olarak işverenlere yükümlülükler getirecek,

(b) belirlenen amaçları gerçekleştirmek üzere görevli personel tayin edilecek,

(c) düzenlenen hükümlerin ihlali halinde yaptırım gücü yüksek cezai müeyyideler tatbik edilecektir.

Bu sözleşme hükümlerini onaylayan her üye, inşaat sektöründe alınacak güvenlik tedbirleri ile ilgili yasa ve düzenlemelere riayetini etkili olarak sağlandığı bir sistem ile alınan önlemlerin yeterliliğini denetleyecek ve güvenliğini gözetecektir.

Geniş yüzölçümlerine sahip bir üye ülke, bölgenin ekonomik gelişim koşulları ve nüfus seyrekliği koşulları sebebiyle, sözleşme hükümlerini uygulamanın olanaksız bulunduğu şartları yetkili makamları tarafından göz önünde tutarak özel yada genel nitelikler taşıyan özel bölgelere ilişkin uygun tasarılar geliştirerek sözleşmenin uygulamasından muaf tutulabilirler.

Bu madde hükümlerine başvuran her üye, ILO Anayasasının 22. maddesi altında sunulan bu sözleşmenin uygulanmasına dair vereceği ilk yıllık raporu ile, her bölgeye ilişkin özel madde hükümlerine müracaat etmesine ilişkin bilgi verecektir ve ilk yıllık rapor tarihinden sonra üyeliği sona eren ülke hakkında bilgi verilen bölgeler saklı tutulmak üzere özel madde hükümlerine müracaat edecektir. Bu madde hükümlerine müracaat etme hakkından feragat eden her üye ise, sonradan vereceği yıllık raporlarında bu bölgeler hakkında bilgi verecektir.

Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, sözleşmenin amaçları dahilinde, işyerinde çalışanların uğradığı iş kazalarını sınıflandırmak ve numaralandırmak sureti ile oluşturulan istatistiksel bilgileri yıllık olarak ILO'ya bildirmeyi taahhüt eder.

4.2.2. Yapı İskelelerine Dair Genel Hükümler

Yapı iskelelerinde işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunabilmesi için alınacak tedbirler aşağıda sıralanmıştır:

- a) Elverişli bir yapı iskelesi, merdiveni ve diğer araçların tüm çalışma alanında işçiler tarafından emniyetli kullanımı sağlanmış olacaktır.
- b) Bir yapı iskelesinin kontrol sistemi içerisinde yetenekli ve sorumlu personelin yer almadıkça ve farklı işlerde yeterli deneyime sahip yetenekli çalışanları bulunmadıkça dayanıklılığı değiştirilmeyecek, yıkılmayacak ve inşa edilmeyecektir;
- c) Tüm yapı iskelesi ve yapı iskelesinde kullanılan tüm merdivenler ve diğer araçlar, güvenilir bir materyale sahip olacak; asılan ve kaldırılan yüklerin ağırlıkları göz önüne alınarak yeterli emniyet koşullarına sahip olacak ve uygun olan koşullar devam ettirilecektir.

- d) Yapı iskeleleri, normal kullanım sonrasında yerinden çıkarılabilecek, parçalara ayrılmadan inşa edilebilecektir.
- e) Yapı iskeleleri fazla yük taşımayacak ve kaldırılabilir ağırlıklar halinde dengeli olarak iskeleye dağıtılacaktır.
- f) Yapı iskelesinde asansör tertibatının tesis edilmesinden önce alınacak özel tedbirler, yapı iskelesinin düzenini ve sağlamlığını destekleyici nitelikte alınacaktır.
- g) Yapı iskeleleri yetkili kişilerce periyodik olarak denetlenecektir.
- h) Her işveren kendi işçilerini yapı iskelesinde çalıştırmadan önce, yapı iskelesinin bu sözleşme hükümlerine tamamen riayet edilerek inşa edilip edilmediğini kontrol edecek ve gerekli önlemleri temin edecektir.

İşçinin sağlığının ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik bu gibi tedbirler farklı çalışma platformları, iskeleler ve merdivenler söz konusu olduğunda şu şekilde temin edilecektir:

- (a) gayri muntazam veya eşit olmayan parçalara ayrılmadan inşa edilecek,
- (b) sıçrayarak veya sendeleyerek risk altına giren işçilerin mümkün olduğu kadar azaldığı bir çalışma ortamının hakim kılınması taahhüt edilecek, bu koşullarda inşaya devam edilecek,
- (c) her türlü gereksiz engellemelerden bağımsız bir sistem oluşturulacaktır.

Milli mevzuatın emretmiş olduğu yüksekliği aşan merdivenler, çalışma platformları, iskeleler ve işyerlerinin bulunması durumunda ise;

- a) Her çalışma platformu ve iskele, güvenliğin sağlanması için gerekli görülen diğer önlemler alınmadığı takdirde ilgili kurul tarafından kapatılacak,
- b) Her çalışma platformu ve iskele yeterli genişliğe sahip olacak,
- c) Her çalışma platformu, iskele, işyeri ve merdiven elverişli çitlere sahip olacaktır.

Bir çalışma platformunun açılışı, inşaatın temel atılışı, inşaat malzemelerinin yer değiştirmesi veya nakliyatı ile personele giriş-çıkış yapmaları için verilen izinler hariç tutulmak üzere, personelin ve malzemenin nakliyatında düşme riskinin yok edilebilmesi veya en aza indirilebilmesine yönelik uygun koşullar sağlanmış olacaktır.

Çalışanlar, kendileri ve malzemenin düşme riskini engelleyen tedbirler alındığı ve çatı gibi düşme riskinin yüksek olduğu iş koşullarına yönelik milli mevzuat ile nizam sağlandığı koşullarda istihdam edilir. Bu koşullar;

- a) Gerekli tedbirler, işyeri veya yapı iskelesinde düşme hızına bağlı olarak çarparak yaralanma riskini önleyici nitelikte sağlanmış olacaktır.
- b) Geçitlerde kullanılan tüm güvenlik araçları her çalışma platformu ve diğer tüm işyerleri için temin edilecektir.
- c) Tüm merdivenler, elle tutulan ve ayak basılan yerlerin güvenliğini temin eden uzunlukta ve sabit bir kullanım güvenliğine sahip olacaktır.
- d) Tüm işyerlerinde kullanılmakta olan ve kullanılacak araçlar yeterince aydınlatılacaktır.
- e) Elektronik ekipmandan kaynaklanan tehlikeleri önleyici nitelikte tedbirler alınacaktır.
- f) Çalışma çevresinde bulunan materyaller, herhangi bir personeli risk altına sokmayacak şekilde yerleştirilecek yada yığılacaktır.

4.2.3. Vinçlerin Kullanımına İlişkin Genel Hükümler

Vinç makinaları ve cihazları ile bunlara bağlı donanımlar, demirleme araçları ve destek ekipmanları;

- (a) Güvenilir materyale sahip ve yeteri kadar dayanıklı ve basit bir muayene ile keşfedilen kusurlardan bağımsız sağlam bir yapı mekanizmasından oluşacak.
- (b) Çalışma nizamının usulü ve onarım kaliteli geliştirilerek sürdürülecektir.

Araçların durdurulması ile materyallerin indirilmesi esnasında veya vinçlerde kullanılan tüm halatlar, basit bir muayene ile keşfedilen kusurlardan bağımsız, yeteri kadar sağlam ve uygun kalitede olacaktır.

Vinç makinaları ve cihazları, milli mevzuat ile belirlenen aralıklarla incelenerek kullanılacak; kullanılmadan önce ve çalışma alanında kurulduktan sonra yeterince test edilerek gözden geçirilecektir.

Araçların durdurulması ile materyallerin indirilmesi esnasında veya vinçlerde kullanılan tüm zincir, çember, çengel, pranga, firdöndü ve inşa edilen bloklar periyodik olarak gözden geçirilecektir.

Tüm vinç sürücüleri veya ağır yük asansörü operatörleri gerekli ehliyetlere sahip olacaktır. Ayrıca, milli mevzuata ile emredilen yaş sınırının altında personel çalıştırılmaması amacıyla yapı iskelesi, vinç, ağır yük asansörü ve sinyal operatörleri kontrol edilecektir.

Materyallerin bir takım araçlarla indirilmesi veya kaldırılması esnasında veya vinçlerde kullanılan tüm zincir çember, çengel, pranga, firdöndü ve inşa edilen bloklarda kullanılan makinaların güvenliği için kaldırılabilir olan uygun ağırlık miktarı ölçüm araçları ile tespit edilecektir. Vinç makinaları için belirlenen güvenli iş yükü miktarında bir değişim olduğu takdirde, bu güvenli iş yükü miktarı ifade edilen şartlara bağlı olarak açıkça belirtilecektir. Her vinç makinası ve tertibatı, parçalara ayrılmaksızın test edilmesi amacı dışında, güvenli iş yükü sınırını aşar nitelikte ağırlık taşımayacaktır. Bu amaçla tüm vinç makinaları ve tertibatı güvenli iş yükünü belirtir şekilde açıkça damgalanmış olacaktır. Vinçlerde kullanılan motor, donanım, taşıyıcı, elektrik bağlantıları ve diğer risk taşıyan parçalar da bu korunma tedbirlerine sahip olacaktır.

Kullanılan vinç, kaza riskini minimize etmek için öngörülen ağırlığa sahip yükün güvenli şekilde taşınmasını sağlayıcı tamamlayıcı unsurlarla desteklenmiş olacaktır. Bu güvenlik koşulları her parçanın yerinden çıkarılışında ve kaldırılışında taşıdığı risk yoğunluğunu azaltıcı tedbirleri de beraberinde getirecektir.

4.2.4. İlk Yardım ve Güvenlik Ekipmanının Niteliklerine İlişkin Genel Hükümler

Güvenlikten sorumlu personelin ihtiyaç duyduğu sayıda ve niteliklerde temin edilecek olan ekipmanlar, işçilerin istihdam edilmiş bulunduğu işyerinin yakınında yer alacak ve her an kullanıma hazır şekilde muhafaza edilecektir. İşverenler, işçiler tarafından ferdi olarak kullanılması icap eden ekipman unsurlarının doğru kullanımı için gerekli tedbirleri alacaktır.

İşçi boğulma riskinin yüksek olduğu bir alanda işini sürdürüyor ise, tüm güvenlik ekipmanı kullanıma hazır olacak ve tehlike içinde bulunan bir işçiye acilen müdahale edebilme imkanı verici bir niteliğe sahip olacaktır.

Tüm bu alınan tedbirlerin amacına ulaşabilmesi için işçilerin konu ile ilgili kurslara katılımı sağlanacak ve özellikle acil bir durumda başvurulacak ilk yardım teknikleri hakkında bilgilendirilmeleri sağlanacaktır.

4.3.İnşaatlarda Sağlık ve Güvenlik Koşullarına Dair 167 Nolu Sözleşme²²

ILO Genel Konferansının 20 Haziran 1988 tarihinde gerçekleştirdiği 71. toplantısında 167 sayılı İnşaatlarda Sağlık ve Güvenlik Koşulları Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Sözleşmede, “Kapsam ve Tanımlar”, “Genel Hükümler”, “Engelleyici ve Koruyucu Tedbirler”, “Sağlık Tedbirleri”, “Yangın Önlemleri”, “Kişisel Koruyucu Araçlar ve Koruyucu Giysiler”, “İlk Yardım”, “Rahatlık”, “Enformasyon ve Eğitim”, “Kaza ve Hastalıkların Bildirilmesi”, ve “Yürütme” olarak adlandırılan ve ayrıntılı hükümler içeren bölümler yer almaktadır.

4.3.1. Kapsam Ve Tanım

Sözleşmenin bu ilk bölümünde sözleşmenin kapsamı ve bu kapsam içerisinde yer alan kavramların sınırları tanımlanmıştır. Bu sözleşme; bina yapımı, onarımı, inşaat mühendisliği ve inşaat malzemelerinin taşınması gibi inşaat endüstrisi çerçevesinde gerçekleştirilen işlemleri, inşaat alanının hazırlanmasından projenin bitimine kadar olan inşaat faaliyetlerinin tümünü kapsamaktadır.

Bu sözleşmeye tabi olan her üye, güvenli ve sağlıklı bir çalışma çevresinin sağlanması amacıyla, işveren ve işçi örgütleri ve temsilcileri ile uzlaşma sağlanması koşulu ile; hayati önem taşıyan doğal problemlerin meydana gelmesi halinde üstlenilen taahhütlerin yerine getirilmesine ilişkin yükümlülükleri veya

²² Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

bu sözleşmenin hükümlerinin tamamından veya bir kısmından bir takım ekonomik faaliyet alanlarını hariç tutma yoluna gidebilecektir.

Bu sözleşmenin kapsamına ilişkin olarak, milli mevzuat ile belirlenen serbest meslek çalışanlarının da kapsam içine alınabileceği belirtilmiştir.

Bu sözleşmenin amacı doğrultusunda kavramların nasıl tanımlanması gerektiği ise ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Buna göre;

(a) inşaat kavramı;

(aa) bina alanlarına ilişkin hazırlıkları ve inşaat sürecini içeren, yapısal değişiklik, yenileme, tamir, bakım (temizleme ve boyama işlerini de kapsayan) ve binaların her türlü yıkım işlemlerini,

(bb) inşaat mühendisliği, kazı ve inşaat, yapısal değişiklik, tamir, örneğin; havaalanları, rıhtımlar, limanlar, su kanalları, barajlar, ırmak, nehir ve deniz korunak işleri, yollar ve otobanlar, tren yolları, köprüler, tüneller, viyadükler ve haberleşme sistemleri, drenaj, kanalizasyon, su ve enerji üreten birimlerle ilgili işleri,

(cc) prefabrik elementlerin inşaat alanında üretimi gibi prefabrik binalar ve yapıların yapımı ve yıkımını,

(b) inşaat alanı kavramı; (a) bendinde tanımlanan işlerin veya işlemlerin yapıldığı herhangi bir alanı,

(c) şantiye kavramı, işçilerin işleri sebebiyle ihtiyaç duydukları veya işleri sebebiyle bulunmak zorunda oldukları aşağıda (e) bendinde tanımlanan işverenin kontrolü altındaki bütün işyerlerini,

(d) işçi kavramı, inşaat işi ile meşgul olan kişileri,

(e) işveren kavramı;

(aa) bir veya birden fazla kişiye inşaat alanında istihdam sağlayan kanuni veya fiili kişiyi, veya

(bb) koşullara göre baş müteahhit, müteahhit veya taşeron olarak tanımlanan kişileri,

(f) yetkili kişi kavramı, uygun eğitim ve yeterli bilgi ve deneyime sahip ve spesifik işleri güvenli bir şekilde yerine getirebilme performansı ve becerisi barındıran yeterli uzmanlığa sahip kişileri ifade etmektedir. Yetkili makamlar bu

gibi kişilerin belirlenmesi için uygun kriterleri tanımlamalı ve bunlara verilecek görevleri belirlemelidir.

(g) yapı iskelesi kavramı; taşınacak materyalleri, işçileri veya diğer unsurları taşımada kullanılan veya herhangi bir yapıya girişi sağlayan ve aşağıda (h) bendinde tanımlanan yükseltme aletleri gibi kullanılmayan sabit, sarkan veya hareketli geçici yapıları,

(h) taşıyıcı alet kavramı; kişileri veya yükleri yukarı çıkarıp indirmede kullanılan sabit veya hareketli olan her türlü aleti,

(i) taşıyıcı dişli kavramı ise; taşıyıcı aletin veya yükün bir parçasını oluşturmayan ama yükün ilâştirilebileceği dişli veya palangayı ifade etmektedir.

4.3.2. Genel Hükümler

Bu sözleşmenin hükümlerinin hayata geçirilmesi aşamasında alınacak tedbirler hususunda öncelikle ilgili işveren ve işçi örgütü temsilcilerine danışılacaktır.

Bu sözleşmeyi onaylayan her üye; mevcut güvenlik ve sağlık tehlikelerinin değerlendirilmesi ilkesi doğrultusunda, bu sözleşme hükümlerinin tatbikine dönük yürürlükte bulunan yasa ve düzenlemeleri kabul etmeyi ve yürürlükte kalmalarını sağlamayı taahhüt edecektir.

Sözleşme hükümlerinin uygulanmasına yönelik olarak söz konusu yasalar ve düzenlemelerin, uygulama kodları veya teknik standartlarla uyumu veya milli koşullar ve uygulamalarla tutarlı metotlarla pekiştirilerek tatbiki temin edilecektir.

Her üye, sözleşme hükümlerinin yürürlüğe geçirilmesine ilişkin uygulamalarda standartlaştırılan yöntemleri ve uluslararası organizasyonlarca kabul edilen usulleri gerektiği şekilde dikkate alacaktır.

İnşaat sektöründeki güvenlik ve sağlık standartlarını yükseltmek için, milli mevzuat ile tanımlanacak koşullara uygun olarak, işveren ve işçiler arasında işbirliğini sağlayacak önlemler alınacaktır.

Milli yasalar ve düzenlemeler aracılığı ile işverenlerin ve serbest meslek çalışanlarının işyerlerinde gereksinim duyulan güvenlik ve sağlık tedbirlerine uymaları sağlanacaktır.

İki veya daha fazla işverenin aynı inşaat sahasında eş zamanlı olarak faaliyet göstermesi halinde ise;

(a) İnşaat alanındaki tüm faaliyetlerden ve bu faaliyetlerin denetlenmesinden birinci derecede sorumlu tutulacak olan baş müteahhit veya başka kişi yada kişiler tespit edilecek ve belirtilen güvenlik ve sağlık tedbirlerinin koordinasyonunu ve milli mevzuat ile uyumunu temin etmekten sorumlu tutulacak,

(b) Sözleşme hükümlerinin mevcut milli mevzuat ile uyumlu olması halinde, inşaat sektöründeki faaliyetlerden ve bu faaliyetlerin denetlenmesinden birinci derecede sorumlu olan baş müteahhit veya başka kişi veya kişilerin inşaat alanında bulunmaması durumunda ise (a) bendinde bahsedilen tedbirlere ilişkin uyum ve koordinasyonun temininden sorumlu kişi yada kişiler kendi adına tayin ederek görevlendirecek,

(c) her işveren belirtilen önlemlerin kendi sorumluluğu altındaki işçilere tatbik edilmesinden ve bu uygulamalara ilişkin işlemlerden sorumlu tutulacaktır.

İnşaat alanında işverenler veya serbest çalışan kişilerin aynı anda belirli faaliyetleri üstlenmeleri hali, ulusal düzenlemeler ile hüküm altına alınacaktır. Söz konusu kişilerin sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınması sürecinde işbirliği yapma sorumlulukları da belirtilecektir.

İnşaat projelerinin dizayn ve planlarını gerçekleştiren kişiler, milli kanunlar, tüzükler ve uygulamalara uygun olarak inşaat işçilerinin güvenlik ve sağlık koşullarını gözeteceklerdir.

Milli yasalar ve düzenlemelerde, herhangi bir işyerinde işçilerin, iş araçları ve metotları üzerindeki kontrolleri aşamasında güvenilir çalışma koşullarının oluşturulması sürecine katılımında bulunmaları ve sağlıklarını ve güvenliklerini etkileyeceği kabul edilen çalışma prosedürleri hakkında görüşlerini bildirme hakları ve sorumluluklarını konu alan hükümler de yer alacaktır.

Ulusal yasalar ve düzenlemelerde, ayrıca işçilerin,

- (a) güvenlik ve sağlık tedbirlerine riayet etmeleri ve işverenle çok sıkı işbirliği içerisinde olmaları,
- (b) çalışmalarını esnasında gerçekleştirdikleri hareketlerden ve ihmallerinden etkilenebilecek diğer kişiler ve kendilerinin güvenlik ve sağlıklarına ciddi anlamda dikkat etmelerini,
- (c) kendilerinin ve başkalarının güvenliklerini korunmaları için sağlanan herhangi bir unsurun yanlış kullanılmamasını ve kendi hizmetlerini sunulmuş tesislerin sağlıklı kullanımını,
- (d) risk teşkil edeceğine inandığı ve kendilerinin uygun bir şekilde halledemeyeceği herhangi bir durumu derhal en yakın amirine bildirmeyi,
- (e) belirtilen sağlık ve güvenlik tedbirlerine riayet etmeyi bir görev olarak benimsemelerine ilişkin hükümler de yer alacaktır.

Milli mevzuat ile işçiye, haklı ve geçerli mazeretini beyan etmesi veya sağlığı ve güvenliğini koruma gayesiyle ciddi bir risk oluşturan veya risk oluşturma ihtimali barındıran bir tehlike ile karşı karşıya gelmesi halinde, kendisini riskten uzaklaştıracak için girişimde bulunma hakkı tanıyacaktır.

4.3.3. Engelleyci Ve Koruyucu Önlemler

4.3.3.1. İşyerlerinin Güvenliği

Bütün işyerlerinde işçilerin güvenlik ve sağlıklarının korunması amacıyla, işyerlerinin işçilerin yaralanmalarına sebebiyet vermeyecek şekilde güvenli koşullara sahip olmasını sağlayacak tüm gerekli tedbirler alınacaktır.

Yine aynı amaçla işyerlerine güvenli giriş ve çıkış sağlanacak ve bu güvenlik koşulları aynı şekilde devam ettirilecektir. Çalışma alanı içerisinde meydana gelebilecek tüm risklerden çalışma alanında bulunan işçileri korumak için bütün uygun önlemler de alınacaktır.

4.3.3.2. Yapı İskeleleri ve Merdivenler

İş bir alanda veya bir binanın bir bölümünde veya başka bir sabit yapıda güvenli bir şekilde yürütülemiyorsa, güvenli ve uygun bir yapı iskelesi sağlanacak veya farklı denk bir güvenli ve uygun sistem kurulacaktır.

Üst katlarda bulunan işyerlerine girişlerde alternatif bir güvenlik sisteminin yer almaması halinde sağlam ve uygun niteliklere sahip merdivenler sürekli olarak temin edilecektir.

Bütün yapı iskeleleri ve merdivenler milli kanun ve tüzüklere uygun olarak yerleştirilecektir. Bu yapı iskeleleri, yetkili kişiler tarafından, milli mevzuat ile bildirilen süreler ve çeşitli durumlar esas alınarak periyodik olarak denetlenecektir.

4.3.3.3. Yükseltme Araçları ve Dişlileri

Her yükseltme aracı veya dişlisinin parçaları, ekleri, demirleme yerleri ve diğer unsurları;

- (a) uygun dizayna sahip bir şekilde monte edilecek, kullanım amaçları doğrultusunda yeterince sağlam ve dayanıklı madde kullanılacak,
- (b) uygun bir şekilde kurulacak ve kullanılacak,
- (c) düzgün bir şekilde çalışması sağlanacak,
- (d) milli mevzuatta bildirilen farklı periyotlar ve koşullar esas alınarak incelenecek ve test edilecek; bu inceleme ve testlerin sonuçları kayıt edilecek ve
- (e) milli mevzuat ile belirlenen nitelikte eğitim almış işçiler tarafından kullanılacaktır.

Ciddi yaralanma veya kaza halleri sonucu ölümcül durumların oluşabileceği acil durumlarda, yükseltici aracın güvenli bir şekilde kullanımını amaçlayan haller haricinde, yükseltici aracın kurulması, tesis edilmesi kullanılmasına ilişkin olarak milli kanun ve tüzüklerde yer alan bir amaç dışında hiçbir kişinin bu

araçlar ile yukarı çıkarılması, indirilmesi veya taşınması söz konusu olmayacaktır.

4.3.3.4. Taşıtlar, Harfiyat Araçları ve Mal Taşıma Araçları

Bütün taşıtlar ve harfiyat araçları veya mal taşıma araçları,

- (a) mümkün olduğu kadar ergonomik standartlar göz önünde tutularak dizayn edilecek ve kurulacak,
- (b) düzgün bir şekilde çalışması sağlanacak,
- (c) uygun bir şekilde kullanılacak,
- (d) milli kanun ve tüzükler uyarınca uygun eğitim almış işçiler tarafından kullanılacaktır.

Taşıtlar, harfiyat araçları ve mal taşıma araçlarının kullanıldığı bütün inşaat alanlarında ise bu araçlar için güvenli ve uygun geçiş alanları yer alacak; güvenli kullanımlarının sağlanması için trafik düzenlenip kontrol altına alınacaktır.

4.3.3.5. Şantiye, Makina, Ekipman ve El Gereçleri

Hem insan gücü hem de farklı bir güçle çalışan el gereçlerinin kullanıldığı şantiyelerde bulunan makina ve ekipmanlar;

- (a) mümkün olduğunca ergonomik standartlar hesaba katılarak dizayn edilecek ve kurulacak,
- (b) düzgün bir şekilde çalışması sağlanacak,
- (c) yetkili bir kişi tarafından güvenli bir kullanım şeklinin tayin edilmesi halinde, söz konusu kullanım şekline, projenin öncelikli amaçları dışında başvurulması öngörülmedikçe sadece tasarlanan proje doğrultusunda işlev kazandırılması sağlanacak ve
- (d) uygun eğitim almış işçiler tarafından kullanılacaktır.

Bu gereçlerin güvenli kullanımı için, işveren veya imal edenin öngördüğü yöntemin kullanıcı kişiler tarafından anlaşılabilmesini sağlayıcı açıklamalar yapılacaktır.

Milli kanun ve tüzüklerle belirtilen süre ve koşullara uygun olarak, yetkili bir kişi tarafından şantiye basıncı araştırılacak ve test edilecektir. Çatı işlerini de içeren ve yüksek noktalarda gerçekleştirilen işlerde ise:

(a) risklere karşı korunabilmek için, yapının yüksekliği veya eğimine ilişkin olarak milli mevzuatta belirtilen sınırların aşılması halinde; işçilerin, kullanılan gereçlerin veya diğer alet ve nesnelere düşmesine engelleyici önlemler alınacaktır.

(b) İşçilerin çatı veya yakınında veya düşebilecekleri kırılabilir maddelerle kaplı başka yerlerde çalışmaları gerekiyorsa, farkında olmaksızın kırılabilir maddelere basarak düşmesini önlemek için engelleyici tedbirler alınacaktır.

4.3.3.6. Kazı İşleri, Bina Yapımı, Arazi İşleri, İnşaat İşleri ve Tüneller

Her bir kazı işi, bina yapımı, arazi çalışması, yeraltı ve tünel çalışmaları için aşağıda belirtilen tedbirler alınacaktır:

- (a) işçilerin toprak parçası, kaya parçası veya başka bir maddenin düşmesi veya kayması sonucu doğacak tehlikelere karşı korunması için uygun görülen düzenlemelerin yapılması,
- (b) kazı çalışması, bina yapımı, arazi işleri, yeraltı veya tünel çalışmaları esnasında işçilerin veya herhangi bir nesnenin düşme ihtimali ve benzeri ihtimaller karşısında gerekli korunmanın sağlanması,
- (c) her işyerinde teneffüs etmeye uygun bir atmosferin sağlanması amacıyla pis kokuların, gaz oluşumlarının, buharların, toz veya diğer farklı moleküllerin sağlık açısından ihtiva ettiği tehlike ve zarar oranının en düşük seviyeye çekilmesi ve milli kanun ve tüzükler ile belirlenen limit sınırları esas alınarak yeterli havalandırma koşullarının elde edilmesi,
- (d) bir yangın veya su baskını sırasında olay yerinde bulunan işçilerin güvenli bir şekilde çıkartılması,
- (e) işçileri yeraltında bulunan sıvıların hareket etmesi veya yeraltı gaz boşluklarının bulunması gibi risklerden koruyabilmek için bu tehlikelere ilişkin araştırmaların yapılması ve sürdürülmesi.

4.3.3.7. Temel Atmada Kullanılan Sandık ve Dubalar

Tüm temel atma işlerinde kullanılan sandık ve sualtı dubaları,

- (a) yeterli dayanıklılıkta, sağlamlığa sahip olacak, uygun maddelerle donatılacak ve düzgün bir dizaynda yapılmış olacaktır.
- (b) herhangi bir malzemenin yaratacağı tehlike yada su baskını durumunda işçilerin güvenliğini sağlayacak olanaklar yeterli düzeyde tesis edilecektir.

Bir temel sandığının veya dubasının yapımı, pozisyonunun ayarlanması, tadilatı veya yıkılması sadece yetkili kişinin nezareti altında gerçekleştirilecektir. Her sandık ve duba yetkili kişi tarafından belirlenen aralıklarda kontrol edilecektir.

4.3.3.8. Basınçlı Hava Ortamında Çalışma

Basınçlı hava ortamında çalışılırken, konu ile ilgili olarak kanun ve tüzüklerde belirtilen önlemlere riayet edilecektir.

Basınçlı hava ortamındaki işler, muhakkak surette fiziksel durumları bu tür bir iş için tıbbi muayene sonucunda uygun bulunan işçiler tarafından ve yetkili bir kişinin işlemlerin yürütülmesini denetlemek amacıyla hazır bulunması halinde sürdürülebilecektir.

4.3.3.9. Yapılara Ait İskeletler Ve Kalıplar

Yapıların iskeletini oluşturan parçalara ve kalıplara ilişkin işler ve kıyılama işleri yetkili bir kişinin gözetimi altında devam ettirilecektir. İşçilerin, bir yapının sabit olmayan veya geçici bir süre için dayanıksız bulunan bölümlerinden kaynaklanabilecek tehlikelere karşı korunması için ihtiyaç duyulan tedbirler yeterli düzeyde alınacaktır.

Kalıp ve kıyılama işleri sürdürülürken, söz konusu yapılar, güvenli bir şekilde yüklenecek yükleri taşıyabilecek bir şekilde tasarlanacak ve kurulacaktır.

4.3.3.10. Su Yüzeyinde Gerçekleştirilen İşler

Su üstünde veya suya yakın yerlerde yapılacak işlerde alınacak tedbirler;

- (a) işçilerin suya düşmesini engellemek,
- (b) boğulma tehlikesi ile karşı karşıya gelen işçilerin kurtarılmasını sağlamak,
- (c) taşımacılık hizmetlerinin güvenli bir şekilde ve ihtiyaç duyulan düzeyde sunulabilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasını ve ilgili hükümlerin düzenlenmesini sağlamak şeklinde sıralanmıştır.

4.3.3.11 Yıkma

Bir binanın veya bir yapının yıkımı işçiler ve diğer bireyler açısından tehlike arz edecekse,

- (a) milli mevzuata uygun bir şekilde kalıntı veya tortular imhasına yönelik metotlar, prosedürler tatbik edilecek ve uygun önlemler alınacak ve
- (b) bu tür işler, muhakkak surette yetkili bir kişinin gözetimi altında planlanacak ve gerçekleştirilecektir.

4.3.3.12. Aydınlatma

İnşaat sahasında yer alan iş platformlarında ve bir işçinin gelip geçebileceği tüm muhtelif noktalarda, imkanlar elverdiği ölçüde seyyar aydınlatmayı da içeren yeterli ve uygun aydınlatma sağlanacaktır.

4.3.3.13. Elektrik

Tüm elektrikli aletler ve tesisatlar uzman bir kişi tarafından oluşturularak tesis edilecek ve bakımı yapılacak; böylelikle tesis aşamasında tehlikelere karşı korunma sağlanacaktır.

Yapıma başlanmadan önce veya yapım sırasında inşaat sahası üzerinde, altında veya üstünde bulunan elektrik yüklü açık kablolardan ve gereçlerden kaynaklanacak tehlikelerden korunmak ve bu nesnelerin bulunduğu noktaların tespiti için gerekli önlemler alınacaktır. Ayrıca, inşaat sahasına elektrikli kablo ve gereçlerin döşenmesi esnasında milli ölçüde benimsenmiş olan standartlar ve teknik kurallara riayet edilecektir.

4.3.3.14. Patlayıcılar

Patlayıcılar milli kanun ve tüzüklerde belirtilen şartlar esas alınmak üzere, işçiler ve diğer kişilerin yaralanma riski ile karşılaşmalarını sağlayacak şekilde güvenlik tedbirleri ile donatılmış olacak ve yetkili bir kişi eşlik etmedikçe depolanmayacak, taşınmayacak, dokunulmayacak ve kullanılmayacaktır.

4.3.4. Sağlık Tedbirleri

Bir işçinin, sağlık açısından tehlike arz edebilecek bir yoğunluğa sahip kimyasal, fiziksel ve biyolojik tehlikelere maruz kalması halleri için gerekli görülen tüm engelleyici önlemler alınacaktır. Bu gibi tedbirler çerçevesinde tehlikeli maddelerin mümkün olduğunca zararsız veya daha az zararlı maddelerle ikamesi sağlanacak; şantiye, makina, ekipman veya diğer donanım işleri için özel teknik önlemler alınacaktır.

Bu tedbirlerin tatbiki mümkün olmadığında, kişisel koruma araçları ve koruma giysilerinin de yer aldığı farklı tedbirler alınabilecektir. Bu tedbirler özellikle işçilerin; zehirli veya zararlı maddelerin olabileceği veya oksijen yetersizliğinin olabileceği yerlerde çalışmalarını icap ettiğinde söz konusu olacaktır.

Artıklar, inşaat alanında, sağlık açısından tehlike yaratabilecek bir şekilde yok edilmeyecek veya inşaat alanına bırakılmayacaktır.

4.3.5. Yangın Önlemleri

Yangın riskine karşı alınması gereken tedbirler; öncelikle yangın riskini önlemek ve herhangi bir yangın tehlikesi ile karşı karşıya gelindiğinde hızlı ve pratik bir şekilde hareket etmek; kişilerin süratli olarak naklini sağlamak için gerekli bütün önlemleri almak şeklinde sıralanmıştır.

4.3.6. Kişisel Koruyucu Araçlar ve Koruyucu Giysiler

Sağlığa zararlı sonuçlar doğuran kaza ve benzeri kötü durumlara maruz kalma ihtimali karşısında öngörülen diğer önlemlerin alınmadığı durumlarda ise; iş koşulları ve iş risklerinin nitelikleri ve ulusal kanun ve tüzüklerde

belirtilen standartlar göz önünde tutularak uygun kişisel koruyucu ekipman işçiler ücretsiz ve devamlı olarak temin edilecektir.

İşveren, işçilerin kişisel korunma araçlarını kullanabilmelerini sağlayacak tedbirleri alacak ve bu ekipmanların düzgün bir şekilde kullanılmasını temin edecektir. Bu anlamda işçiler kendi kullarımlarına sunulan kişisel koruma araçları ve koruyucu giysileri düzgün bir şekilde kullanmak ve bakmakla yükümlü tutulmuşlardır.

Koruyucu araçlar ve koruyucu giysiler, yetkili makam tarafından göz önünde bulundurulmuş ergonomik prensipler ve tespit edilen standartlara uygun olacaktır.

4.3.7. İlk Yardım

İşveren, eğitimli personellerden oluşan bir ilk yardım ekibinin her an hazır bir şekilde bulundurulmasından sorumlu tutulacaktır. Kaza geçiren veya aniden rahatsızlanan işçilere tıbbi müdahale yapılabilmesi için nakledilmelerini hüküm altına alan düzenlemeler de yapılacaktır.

4.3.8. Rahatlık

Her inşaat alanının müsait bir girişinde yeterli miktarda sağlıklı içme suyu bulundurulacaktır. Yine her inşaat alanının müsait bir girişinde işçilerin sayısına ve iş sürelerine göre aşağıdaki sıralanan olanaklar sağlanacak ve sürdürülecektir;

- (a) temizlik ve çamaşır bölmeler ile elbiseleri kurutmak, muhafaza etmek ve değiştirmek için bölmeler,
- (b) kötü hava koşullarında, işe ara verildiği süre içerisinde barınak olarak kullanılacak ve yemekhane görevi yapacak birimler,
- (a)erkek ve bayan işçiler için ayrı temizlik ve çamaşır bölmeler.

4.3.9. Enformasyon Ve Eğitim

İşçiler, işyerlerinde maruz kalabilecekleri muhtemel güvenlik ve sağlık tehlikeleri hakkında, ve bu gibi tehlikelerin engellenmesi, kontrol altına alınması ve korunma tedbirlerinin alınması konularında anlaşılabilir ve yeterli düzeyde bilgilendirilecek ve bu konular üzerinde çalışılacaktır.

4.3.10. Kaza Ve Hastalıkların Bildirilmesi

Milli mevzuat çerçevesinde tayin edilen periyotlar esas alınarak, iş kazaları ve meslek hastalıkları yetkili makama bildirilecektir.

4.3.11. Yürütme

Her üye,

- (a) bu sözleşmenin hükümlerinin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak için, uygun cezai ve ıslah edici önlemleri de içeren bütün gerekli önlemleri alacaktır.
- (b) sözleşmenin hükümlerinin tatbikinde öngörülen tedbirlerin uygulanmasını denetlemek amacıyla uygun teftiş birimleri oluşturulacak ve bu birimlere görevlerinde sonuç alabilmeleri için gerekli kaynaklar aktarılacak veya uygun teftişin yapıldığı hususunda emin olunacaktır.

4.4. Gemilerde Taşınan Yüklerde Ağırlığın İşaretlenmesine Dair 27 Nolu Sözleşme²³

ILO Genel Konferansı'nın 30 Mayıs 1929 tarihinde gerçekleştirdiği 12. toplantısında 27 nolu Gemilerde Taşınan Yüklerde Ağırlığın İşaretlenmesine Dair Sözleşme kabul edilmiştir.

Sözleşmenin ilk maddesinde yer alan hüküm; "Deniz yada iç su yolları ile taşımacılık faaliyetlerine uygulamak üzere bu sözleşmeyi onaylayan her üye, gönderdiği brüt ağırlığı bin kg (1 ton) yada daha fazla olan her yük yada paketi, bir gemi yada farklı bir deniz taşıtına yüklemeye önce dış tarafında yer alan düz bir yüzeye görünebilecek bir şekilde damgalanması"dır.

Söz konusu ağırlığı net olarak tayin etmenin zor olduğu istisnai durumlarda ise, tahmini ağırlığın damgalanmasına, milli yasa veya düzenlemelerle müsaade edilebileceği ifade edilmiştir.

²³ Bkz.: <http://wcbfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

Bu hükümlere riayet edilmesi mecburiyetine ancak gönderilmiş olan paketi alan üye ülke hükümetinin karar vereceği; söz konusu yükün geçtiği ülkelerdeki hükümetlerin karar veremeyeceği belirtilmiştir.

Bununla birlikte , gönderen ülke yada diğer kişi yada kurumlar tarafından damgalanan ağırlığa ilişkin kararların milli yasa veya düzenlemeler ile hükme bağlanması öngörülmüştür.

4.5. Liman İşçilerinin Kazalara Karşı Korunmasına Dair 28 Nolu Sözleşme²⁴

ILO Genel Konferansı'nın 30 Mayıs 1929 tarihinde gerçekleştirdiği 12. toplantısında 28 nolu Liman İşçilerinin Kazalara Karşı Korunmasına Dair Sözleşme kabul edilmiştir.

Yüklemeli veya yük almayan gemilerde çalışanların kazalara karşı korunması ile ilgili esasları içeren sözleşmede ilk olarak sözleşmenin amaçları doğrultusunda tanımlanan kavramlara yer verilmiştir. Bu doğrultuda "İşlem" tanımı kapsamında, savaş gemileri dışında, yük alan veya almayan; deniz ya da iç sularda nakliyat işlerinde kullanılıp kullanılmadığına bakılmaksızın her gemide yürütülen işler, sahilde hareket halinde yada sabit bir şekilde ifa edilen işlerin tamamı yada bir kısmı yer almak üzere iç liman, tersane, rıhtım, iskele veya benzeri yerlerde sürdürülmekte olan işler yer almaktadır. İşçi tanımı içerisinde ise bahsedilen işlerde istihdam edilen tüm işçiler yer almaktadır.

İşçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması için sözleşme çerçevesinde getirilen hükümler aşağıda belirtilmiştir:

- a) sahilde bulunan ya da yürütülmekte olan işlemler için bir işyerine ulaşmak için kullanılan liman, rıhtım, iskele veya benzer yapılara tüm düzenli girişler esnasında,

²⁴ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

- b) özellikle, kıyıda yer alan işyerlerine ve tehlikeli geçitlerin bulunduğu kıyıda yer alan işyerlerine ve anayol yakınından yapılan girişler esnasında,
- c) rıhtımlar ve iskelelerde kullanılan açık geçitler üzerinde giriş vasıtalarından malların boşaltılması esnasında güvenlik önlemleri tam olarak sağlanmış olacaktır.

Her rıhtım veya iskele ağzının sol kenarında bulunan tüm geniş ve açık setler, diğer sabit yapılar ve mekanlar, işçilerin sürekli olarak kullandıkları yerlerden en az 90 cm uzaklıkta yer alacaktır. Uygulanabildiği ölçüde ticaret ve çalışma alanlarında da bu hükümlere riayet edilecektir.

Bahsedilen giriş bölümlerine ilişkin tüm tehlikeler ve iş yerleri (örneğin tehlikeli çatlaklar, köşeler ve keskin kenarlar) 75 cm'den daha yüksek olmayan bir çitle gereken şekilde çevrelenmiş olacaktır.

Köprü üzerinde gerçekleştirilen yürüyüşler sırasında tehlike oluşturmaması amacıyla rıhtım kapılarının tüm kenarları 75 cm'den daha yüksek olmayacak şekilde çitlenmiş olacaktır ve söz konusu çitleme, gerekli bir mesafenin her iki ucunda devam etmiş olacak, 5 yarıya aşan yüksekliklerde ihtiyaç duyulmayacaktır.

Yürütülen işlemler nedeniyle bir rıhtım veya gemi limanı yakınına bir gemi demirlediğinde, işçilerin kimi zaman gemilerden çıkmak için kullandıkları giriş vasıtaları emniyetli olacak ve işçiler bu gibi koşullar sağlanmadıkça ve diğer özel güvenlik tedbirleri yerine getirilmedikçe riskler ile karşı karşıya bırakılmayacaktır. Bağımsız geçitleri kullanan giriş araçları ambar ağızlarının sol tarafında olacaklardır.

Söz konusu giriş vasıtaları, gemilere ait merdivenler, iskele tahtası veya benzer bir yapı veya yüklemede kullanılan diğer araçlar ile elverişli kullanım özelliklerine sahip olacaktır. Bu gibi ekipmanların yerlerinden çıkarılmalarını engelleyici tedbirler alınacak, eğimleri dik açılı olmayacak, iyi kalitede materyallerden ve uygun şekilde imal edilmiş olacaktır ve her iki kenarları 82 cm'den daha yüksek olmayacak şekilde baştanbaşa ve emniyetli şekilde çitlenmiş olacaklardır. Gemilere ait merdivenlerin güvenli şekilde çitlenmesi durumunda bir kenar için aynı yükseklik uygulanacak, geminin yan

taraflarındaki diğer kenarlarında layıkıyla emniyet altına alınması sağlanacaktır. Özellikle merdivenler gerekli uzunluk ve dayanıklılığa sahip olacak ve layıkıyla emniyet altına alınacaktır.

Bu sözleşmenin onaylama tarihinde kullanılmakta olan söz konusu tüm aletlerin temininde;

- a) Şayet çitlenmiş olan her iki kenarın net yüksekliği en az 80 cm ise yenilenene dek kullanımda kalmalarına,
- b) Şayet çitlenmiş olan her iki kenarın net yüksekliği en az 75 cm ise, onaylama tarihinden itibaren bir yıl için kullanımda kalmalarına müsaade edilecektir.

Bu sözleşme hükümleri, yürütülen işlemler için münhasıran kullanılan kargo yerlerine veya kargo iskelelerine tatbik edilmeyecektir.

İşçiler bu kullanım için müsaade edilen araçlar dışındaki diğer giriş araçlarını kullanmak için talep etmeyecek ve kullanmayacaklardır.

İşlemler için deniz yolu ile bir gemiden işçilerin çıkması durumunda, bu amaçla kullanılmakta olan tekneler ile ilgili talimatlara uyulması kaydı ile gerekli önlemler güvenli nakliyatı sağlayacak şekilde düzenlenecektir.

İşçilerin 5 fiti aşan bir gemi güvertesi derinliği seviyesinden bir gemi ambarına yük taşıdıkları esnada gemi ambarı ve güverte arasında kullandıkları giriş vasıtaları emniyetli olacaktır.

Bağımsız alanlar gerisinde, gemi bölmelerinde ve ambar ağızı gövdesinde yer alan el merdivenleri basamakları arasındaki uzunluk 11.5 cm'den daha kısa olmayacaktır veya bu basamakların tamamı, sabit ayak basılacak veya elle tutulacak yerler için uygun genişliklere sahip olacaktır. Söz konusu giriş vasıtaları yeterince emniyetli değil ise, bu niteliklere sahip el merdivenlerinden temin edilecektir.

Açık bir ambar ağızından sakınmak oldukça önemli olduğu için güverte altında girinti yapılmayacaktır. Ambar ağızında ayak basılacak ve elle tutulacak yerlerin güvenli olmasına yönelik uygun düzenlemeler yapılacak ve devam ettirilecektir. Söz konusu düzenlemeler ile ambar ağızlarına ilişkin belirlenen 25 cm genişlik için en az 11.5 cm olarak belirlenebilecektir.

Bağımsız alanlar gerisinde, gemi bölmelerinde ve ambar ağzı gövdesinde yer alan el merdivenleri basamakları arasındaki uzunluk 11.5 cm'den daha kısa olmayacaktır veya bu basamakların tamamı, ayak basılacak veya elle tutulacak yerler için uygun genişliklere sahip olacaktır. Güvertesine mal yüklenmemiş bir gemi ambarında kullanılmakta olan merdiven ve bu gibi merdivenler müteahhit işletme tarafından temin edilecektir.

Gemi inşaatı nedeniyle, merdivenlere ilişkin koşul tümüyle uygulanmayabilir, ne olursa olsun diğer giriş vasıtalarına yetkili makam tarafından izin verilmesi yolu açık olacaktır, mümkün olduğu kadarıyla merdivenler için bu madde ile düzenlenmiş olan koşulların bütünü temin edilecektir.

Aydınlık tünellerin ayak basılan ve elle tutulan her iki tarafları gerekli şekilde donatılmış olacaktır.

Yürütülen işlemler nedeniyle bir gemide işçilerin bulunduğu süre içinde, gemi ambarının güverte seviyesinden derinliği 1m 50 cm ölçüsünde ise, gemi ambarındaki yük elle taşınmayacaktır ve işçiler tarafından erişilebilir düzeyde, korunmasız ve sol tarafı açık olacaktır, ancak herhangi bir ambar ağzı korunmasız olduğunda yüksekliği net 75 cm olacaktır; ambar ağızlarının her iki tarafının güvenliği sağlanacak veya bu suretle ambar ağızlarındaki işlerin yürütülmesine engel olunmayacak ve bu alan yüksekliği 1m 50 cm olan bir çitle çevrilerek güvenlik altına alınacaktır.

Benzer önlemler, işçiler için tehlikeli olabilen bir güvertedeki diğer tüm açıklıkların muhafazası için de alınacaktır.

Bu sözleşme hükümleri doğrultusunda temin edilen gereksinimler, özel ve elverişli bir koruma sağlanmakta ise uygulanmayacaktır.

Bir gemide devam etmekte olan işlemler süresince, giriş araçları ve istihdam edilmiş işçilerin gemi üzerinde buldukları tüm yerler veya işleri nedeniyle hareket halinde oldukları tüm alanlar etkili şekilde aydınlatılmış olacaktır.

Işıklandırma araçları, ne işçilerin güvenliğini tehlikeye atacak ne de diğer gemilerle yapılan gemi seferlerine müdahale edecek şekilde olacaktır.

İşçilerin güvenliğini sağlamak amacıyla, ambar ağız muhafazasında kullanılan tirizler ve nakliyat veya yer değiştirme işlemlerine ilişkin taahhüt edilmiş bulunan ambar ağız muhafazası;

a) Kullanılmış ambar ağız kaplamaları ve tirizler için ambar ağız kaplamalarının kontrolünü,

b) Ambar ağız kaplamalarının yeterli düzeyde gemi sandalını güverteye bağlama takımları ile donatılmış olmasını, büyüklük ve ağırlıklarına dikkat edilmesini,

c) Ambar ağız muhafazasında kullanılmakta olan tirizlerin nakledilmeleri ve taşınmaları için elverişli gemi takımlarına sahip olunmasını ve bu gibi gemi takımlarının düzeltilmesi tamiri esnasında işçiler için gereksiz nitelikte olanlarından vazgeçilmesini,

d) Tüm ambar ağız kaplamaları ve ön ve arka gemi tirizlerinin, sabitleştirildiği kadarıyla, güverte ve ambar ağızlarında uygun bir pozisyonda açıkça göze çarpacak şekilde bulundurulmasını,

e) Ambar ağız kaplamalarının, zarara maruz kalabilme ihtimali olan yük iskelelerinin inşaatında veya diğer amaçla yapılan işlerde kullanılmamasını ifade etmektedir.

Gerekli önlemler, vinç makineleri veya gemi takımları, kıyı veya gemide güvenli çalışma koşulları sağlanmadıkça, sabit veya serbest kullanılıp kullanılmadığına bakılmaksızın, bağlantılı şekilde kullanılmaları temin edilecek şekilde düzenlenmiş olacaktır. Özellikle,

a) milli mevzuat aracılığı ile karar verilecek ortak kullanım özelliğine sahip makineler, sabit gemi takımları ve gemi üzerindeki diğer eklentiler ile zincirler ve telgraf telleri bağlantılı şekilde kullanılacak, yetkili bir birey tarafından belirlenen güvenli çalışma yüküne riayet edilecek, gerekli şekilde incelenmiş ve test edilmiş olacaktır.

b) Ortak kullanımdan sonra ise tüm ambar ağız makineleri, kıyıda yada gemi üzerinde kullanılmasına bakılmaksızın tüm eklentileri ile birlikte her dört yılda bir tetkik edilmek üzere aşağıda belirtilen esaslar çerçevesinde denetlenecektir:

- (aa) Her on iki ayda bir denetlenecek olanlar; vinçler, kaz boyunları, gemi direği kayışları, vinç kayışları, yelkenler, ronda yelkenleri ve diğer her arması soyulmuş gemilerin sabit gemi takımları,
- (bb) Her on iki ayda bir tamamen incelenecek olanlar; tüm ambar ağız makinaları (örn. vinçler), bloklar, prangalar ve (a) fıkrasında sıralananlar dışındaki diğer tüm gemi takımı eklentileri.
- (cc) Tüm serbest gemi takımları (örn. zincirler, telgraf telleri, daireler, çengeller), önceki üç ay içinde denetlenmiş olanlar kullanılmadan önce her vesile ile denetlenebilecektir.

Zincirler, bağlayıcı halat cevizleri ile kısaltılmış olmayacaktır ve bu tedbir keskin kenarlardan zarar görülmesini engelleyici şekilde alınacaktır.

Bir yüksük veya her telgraf telinde dikiş yapılan ilmik, her telin kesilmesi durumunda telgrafların bir saatte iki kere ve bütün iplik telleri en az üç kere katlanmış olacaktır; bu tedbir diğer dikiş yöntemlerinin kullanılmasını önleyici şekilde alınmayacaktır.

Zincirler ve benzeri gemi takımları milli mevzuat ile açıkça belirtilmiş olan (örn.: çengeller, çemberler, prangalar, firdöndüler), farklı işlemlere tabi kılınmalarına bakılmaksızın yetkili bir bireyin denetimi altında bulundurulacaktır.

Yetkili makam alınan tedbirlerin işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması açısından gereksiz olduğu fikri taşıyor ise, yazılı olarak onaylanmak üzere gemi takımlarına ilişkin talepler sözleşmenin tasdikten muaf tutulmuş olarak tayin edilecektir.

Zincirler ve gemi takımları, gemi üzerinde taşınmayacaktır; Tedbirler, söz konusu zincir ve gemi takımlarının bulundurulmasını güvenli şekilde düzenlenmiş olacaktır. Sözü edilen zincir ve gemi takımlarının gemi ile taşınıp taşınmadığına bakılmaksızın uzunluğu arttırılabilecek, test edilecek ve incelenecektir.

Bu tür incelemeler ve testlere ilişkin sonuçlar, tarihler ve diğer muamelelere ilişkin olarak gerektiği şekilde tasdik edilmiş belgelerin temini ve muhafazası sağlanacaktır. Bu gibi kayıtlar, bu amaçla yetkilendirilmiş her birey

tarafından görülebilmek üzere, bunlardan sorumlu birey aracılığı ile oluşturulacaktır.

Güvenli çalışma yükü levhası, milli mevzuata uygun olarak gemi üzerinde kullanılan her küçük vinç, zincir askıları ve diğer vinçlerin yakınında açıkça göze çarpacak şekilde muhafaza edilecektir.

Tüm motorlar, dümenler, zincir ve sürtme gemi takımları, maden kuyuları, şaftlar, elektrikli kondüktörler ve buhar boruları, güvenli şekilde muhafaza edilecek, istihdam edilmiş bütün işçiler için aynı derecede güvenli koşullarda bulundurulacak ve gemilerin güvenli çalışmasını engellemeksizin temin edilecektir.

Ağır yük makinaları ve vinçler, ağırlığı standartların üzerinde bulunan bir yükü taşınmalarını engelleyici etkili uygulamalar ile yönlendirilecektir.

Gerekli önlemler, öncelikle işçilerin olmak üzere, işyerinde vince açık olmayan her bölümünün veya her vincin, mümkün olduğu kadarıyla aktif buhara ve egzoz buharına maruz kalınmasını engelleyici nitelikte alınacaktır.

Yalnızca yeterince güvenilir olan bireyler, mekanik güç veya başka türlü bir yakıtla kullanılıp kullanılmadığına bakılmaksızın kaldırma veya taşımacılıkla işletilen araçların veya bu gibi araçları kullanmak üzere istihdam edilen sürücüler konusunda yetkili kılınacak veya vinç varil veya fiçilerinin üzerine yüklerin düşmesi ihtimalleri ile ilgilenecek şekilde istihdam edilmiş olacaklardır.

Fiili olarak makinadan sorumlu yetkili bir birey tarafından bir yük bırakılmadıkça herhangi bir vinç makinası bir yükü bırakmak üzere sallandırmayacaktır. Gerekli önlemler, işçilerin güvenliği için gerekli olan bir sinyalcinin istihdamını sağlayacak şekilde düzenlenmiş olacaktır.

Yığılmış, yığılmamış, istif edilmiş ve istif edilmemiş yükler ve bunlarla birlikte kullanılmakta olan tehlikeli iş metotlarının önlenmesi konusu da tedbirler kapsamında yer alacaktır.

Tirizlere çarpan bir yük işçiler için risk oluşturuyor ise, başlanmış olan işten önce ambar kapısı tirizleri kullanılmış olmayacaktır; nakledilmemiş tirizler olduğu zaman düşmelerini engelleyici nitelikte ve güvenli bir şekilde bağlanmaları sağlanacaktır.

Tedbirler, kömür veya diğer ambalajlanmamış yüklerin bir gemi veya gladora üzerinde taşındığı zaman işçilerin çıkış olanaklarını sağlayacak şekilde alınacaktır.

Hiçbir iskele, yeterince güvenli şekilde bağlanmamış, yeterince takviye edilmemiş, sağlam ve hakkıyla inşa edilmemiş ise işlemler için kullanıma açılmayacaktır.

Hiçbir kamyon, güvenli olmayan dik bir kıyı iskelesi ve gemi arasında yük nakliyatı için kullanılmayacaktır. İskeleler, işçilerin kaymalarını engelleyici elverişli bir malzemedен inşa edilmiş olacaktır.

Bir gemi ambarının yüzölçümü belirlenen ambar ağız alanında çalışıldığı zaman, çengeller fırlatmak ve çıkarmak amacı dışında, sabit kayışlar veya balya edilerek bağlanmış pamuk, yün, şişe mantarı, yük torbaları veya diğer benzer mallar (variller üzerindeki izbiolar hariç) kullanılmayacaktır.

Muhafaza edilecek bir belgeden sorumlu birey veya bu belgeye sahip yetkili tarafından özel vesile ile alınanlar hariç hiçbir gemi takımı açıklaması güvenli çalışma yükü ötesinde bir yükleme yapılmasını öngörmeyecektir.

Çeşitli kapasitelere sahip kıyı vinçlerinde (örneğin açığa göre değişik yük kapasiteleri olan flok yelkenleri otomatik bir sinyal sistemi veya gösterge tablosu aracılığı ile güvenli çalışma yükünü vinç üzerinde belirtilecektir.

Milli mevzuata ile işçilerin tam olarak korunması için gerekli önlemler düzenlenecektir. Bu önlemler arasında istiflenmiş olan mallara ilişkin işten veya işin tabiatından veya oluşan koşullardan işçilerin kendi yaşamları veya sağlıkları için tehlikeli olan mallara yakın çalışmaları ve ticaret yapmaları gibi durumlara ilişkin düzenlemeler de bulunacaktır.

Gerekli işler için sık kullanılmakta olan rıhtım, yük iskeleleri, iskeleler ve benzeri yerlerde, yerel koşulların sunduğu olanaklar dahilinde, ilk yardım ve kaza gibi ciddi durumlarda yakında bulunan bir tedavi merkezinin ilgilileri kaldırabilmesi ve süratle güvenliği sağlayabilmek için hazır bulundurulmuş olacaktır. İlk yardımda kullanılan araçlardan yeterince stoklanmış ve çalışma saatleri süresi içinde acil kullanım için sağlıklı ve kolayca erişilebilir bir pozisyonda ve bu mahalde kalıcı bir noktada bulundurulmuş olacaktır. Söz konusu stoklardan sorumlu birey ya da bireyler tayin edilecek, bu birey ilk

yardım hizmetlerinden de sorumlu olacaktır ve bu gibi hizmetler çalışma saatleri süresince kolaylıkla sunulabilecektir.

Rıhtım, yük iskeleleri; iskeleler ve benzeri yerler için sözü edilen tedbirler ile boğulmakta olan işçilerin kurtarılması için gerekli düzenlemeler de belirlenecektir. Bu gibi yerlerde bulunan ve sadece imkanlar dahilinde nakledilmiş veya küçük çapta sınırlandırılmış küçük gemiler, özel gemiler veya özel sınıflandırmalara tabi gemiler veya özel bir küçük tonaj altındaki gemiler hakkında, iklim koşullar nedeniyle oluşan durumlar, bu sözleşme hükümlerinden hariç tutulabilecek yada muafiyet ayrıcalıkları tanınarak sözleşme hükümlerinden ayrı tutulabilecektir. ILO, izin verilmiş olan bu tür muafiyet ve ayrıcalıklara ilişkin getirilen hükümler konusunda bilgilendirilmiş olacaktır.

Muafiyet tanınmadığı takdirde, bu sözleşme hükümleri, geminin inşaatı veya kalıcı ekipmanını kapsamak üzere sözleşmenin onaylandığı tarihten sonra başlanmış olan gemi yapımlarına uygulanacak ve mümkün olduğunca bütün diğer gemilere bu tarihten itibaren dört yıl içinde tatbik edilecektir.

Kazalar karşısında işçilerin korunması için tanzim edilmiş bulunan her düzenlemenin yaptırım gücünü sağlamak için; düzenlemelerin milli mevzuatla ile tutarlı olması sağlanacak ve bu konu ile ilgili kişi yada kuruluşların net kararlar alması sağlanacaktır. İlgili hükümlerin ihlali durumunda etkili bir denetim ve ceza sistemini öngörecektir. Bu düzenlemelere ilişkin bilgiler, devamlı kullanılmakta olan rıhtımlar, iskeleler, yük iskeleleri ve benzeri yerlerde bulunan belirli noktalarda ilan edilecektir.

4.6. Rıhtımlarda Mesleki Güvenlik ve Sağlık Üzerine 152 Nolu Sözleşme²⁵

ILO Genel Konferansının 25 Haziran 1979 tarihinde gerçekleştirdiği 65. toplantısında 152 sayılı Rıhtımlarda Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Sözleşme, “Kapsam ve Tanımlar”, “Genel Hükümler”, “Teknik Önlemler” ve “Uygulama” olmak üzere dört bölüme ayrılmıştır.

²⁵ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

4.6.1. Kapsam ve Tanımlar

Sözleşmenin birinci bölümünde, sözleşmenin kapsamı ve kapsam içerisinde yer alan kavramların tanımları yapılmıştır. Bu sözleşmenin amacı doğrultusunda "Rıhtım işi" terimi, ile geminin herhangi bir kısmında gerçekleştirilen yükleme boşaltma işleri ve bu işlere bağlı olarak ve aynı zamanda gerçekleştirilen işleri ifade etmektedir. Bu kapsam içerisinde yer alan işlerin neler olduğu , milli yasalar ve düzenlemeler ile de hüküm altına alınacaktır. Bu amaçla ilgili işveren ve işçi örgütleri ile ilgili istişarede bulunulacak yada açık bir tanımlama getirebilmesi için eldeki bilgilerin yeniden gözden geçirilmesi sağlanacaktır.

Bu sözleşme ile de sözleşmeyi onaylayan üye devletlerin sözleşme kapsamı üzerinde takdir haklarını düzenleyen hükümlere yer verilmiştir. Bu takdir hakkı çerçevesinde bir üye deniz trafiğinin küçük ve düzensiz hareket eden gemilerle aksadığı herhangi bir yerde yürütülen rıhtım işlerini, aşağıda sıralanan koşullar sağlandığı takdirde bu sözleşme hükümlerinden muaf tutabilir ve istisnaları tanıyabilir:

- (a) güvenli iş şartları sağlanırsa,
- (b) yetkili makam ilgili işveren ve işçi temsilcileri ile görüşükten sonra, bu tür muafiyet ve istisnaların bütün şartlar altında makul olduğundan tatmin olursa.

Eğer yetkili makam değişikliklerin eşdeğer avantajlar sağladığına ve uygulanmakta olan tüm önlemler ile sağlanan koruma düzeyinin, bu sözleşme hükümleri tam uygulandığında elde edilecek olan korumadan daha düşük seviyede olmadığına kanaat getirirse, işveren ve işçi temsilcileri ile ilgili kuruluşlarla istişarede bulunduktan sonra, sözleşmenin 3. Bölümünde sıralanacak olan teknik önlemlere ilişkin taahhütlerde değişikliklere gidebilecektir.

Belirtilen takdir hakkı çerçevesinde getirilen muafiyet ve istisnalar ve bu yönde alınması öngörülen teknik önlemler kapsamında gerçekleştirilen önemli değişiklikler ve bu değişikliklerin nedenleri hakkında, ILO Anayasasının 22.

Maddesi altında sunulacak olan sözleşmenin tatbikine ilişkin rapor aracılığı ile bilgi verilecektir.

Bu sözleşmenin amacı doğrultusunda açıklanan diğer kavramlar ise şunlardır;

- a) “İşçi” rıhtım işinde çalışan herhangi bir kişi demektir;
- b) “Ehil kişi” demek yetkili makam tarafından kabul edilen ve belli bir görev veya görevleri icra edebilecek bilgi ve tecrübeye sahip kişi demektir.
- c) “Sorumlu kişi” ile kastedilen işveren; geminin yada donanımın sahibi yada bu kişi tarafından atanan belli görev yada görevlerin yerine getirilmesinden sorumlu ve yeterli bilgi ve deneyime ve de görev ve sorumlulukların tam olarak yerine getirilmesi noktasında gerekli yetkiye sahip kişidir.
- d) “Yetkili kişi” ile anlatılmak istenen işveren; geminin sahibi yada kendisine devredilen yetkilerin yerine getirilmesinden sorumlu ve gerekli teknik bilgi ve deneyime sahip kişidir.
- e) “Kaldırma aleti” terimi kıyıda veya güvertede havada tutma, kaldırma ve indirme veya yükün bir yerden bir yere taşınması için kullanılan kıyı tabanlı enerji ile çalışan rampalar dahil olmak üzere bütün sabit ve hareketli kargo idaresi aletlerini kapsar
- f) “Ek donanım” bir yükün bir kaldırma aletine tutturulmasını sağlayan ama yükün yada kaldırma aletinin sabit bir parçası olmayan tamamlayıcı bir donanımdır.
- g) “Giriş hakkı” kavramı çıkış hakkını da içerir.
- h) “Gemi” terimi ile savaş gemileri hariç, her tür gemi, tekne, barka, mavna kastedilir.

4.6.2. Genel Hükümler

Milli yasalar ve düzenlemeler aracılığı ile aşağıda belirtilen önlemlerin alınması sağlanacaktır.

- a) güvenli ve sağlık açısından risksiz ekipmanın teminini ve çalışma metotlarının geliştirilmesini sağlamak ve sürdürmek,

b) her çalışma yerine güvenli giriş vasıtaları temin etmek ve girişlerin bu şekilde devam ettirilmesini sağlamak,

c) işçilerin işlerini yaparken ortaya çıkan ve sağlıkları açısından risk taşıyan kaza ve yaralanma hallerine karşı korunmalarını sağlayacak gerekli bilgi, eğitim ve kontrolün temin edilmesi,

(d) sağlık açısından risk taşıyan kaza ve yaralanmalara karşı yeterli korumanın başka şekilde sağlanamadığı yerlerde koruyucu giysi ve ekipman ve hayat kurtarıcı araç ve gereci işçilere temin etmek,

(e) uygun ve yeterli ilk yardım ve kurtarma olanaklarının temini,

(f) doğabilecek herhangi bir acil durumda tatbik edilmek üzere prosedürler oluşturup geliştirmek,

Alınması öngörülen bu tedbirlerin tatbiki aşağıdaki hususları da kapsayacaktır.

a) Rıhtım işinin yürütüldüğü rıhtım yapılarının ve diğer yerlerin inşası, donatımı ve bakımı ile ilgili genel gereksinimler,

b) Yangın ve patlama riskinin önlenmesi ve bu risklerden korunma,

c) Gemilere, güvertelere, iskelelere, ekipman ve kaldırma aletlerine güvenli giriş vasıtaları temin etme,

d) işçilerin güvenli şekilde nakledilmesi,

(d) ambar ağız açma ve kapama aşamalarında, ambar ağızlarının yakınında ve ambar çalışmaları esnasında korunma,

(e) kaldırma ve diğer kargo idaresi aletlerinin yapımı, bakımı ve kullanımı,

(f) iskele yapımı, bakım ve kullanımı

(g) güverte vinçlerinin donanımı ve kullanımı

(h) kaldırma aletlerinin, ek donanımın, ip ve zincirler de dahil edilmek üzere izboraların ve yükün tamamlayıcı bir parçasını oluşturan diğer kaldırma araçlarının test edilmesi, muayenesi, teftişi ve onaylanması,

(i) değişik tipte kargoların idaresi,

(j) malların istifi ve depolanması,

(k) çalışma alanında bulunan tehlikeli maddeler ve diğer risklerin kontrolü,

- (l) kişisel koruyucu ekipman ve koruyucu giysinin temini,
- (m) temizlik ve yıkanma imkanları ve dinlenme olanaklarının temini,
- (n) tıbbi kontrol,
- (o) ilkyardım ve kurtarma imkanları,
- (p) güvenlik ve sağlık örgütlenmeleri,
- (q) işçilerin eğitimi,
- (r) mesleki hastalık hallerin ve iş kazalarının bildirilmesi ve araştırılması,

Bu tedbirlerin belirtilen tüm aşamalarda etkili bir şekilde tatbik edilmesi sağlanacak, bu tedbirlerin tatbikinin sağlanamadığı durumlarda, yetkili makam tarafından onaylanmış teknik standartlardan veya diğer milli uygulamalar ve koşullar ile uyum içerisindeki metotlardan faydalanılacaktır.

Milli mevzuat ile duruma göre, işverenleri, mal sahiplerini ve diğer kişileri bu sözleşme ile taahhüt edilen önlemlere riayet edilmesi ile sorumlu kılacaktır.

Her ne zaman iki veya daha fazla işveren bir çalışma yerinde eşzamanlı olarak çalışmalar yaparlarsa, bu işverenler belirtilen önlemlere uymak için kendi işçilerinin sağlığı ve güvenliği için yüklenmiş sorumluluklara ön yargı ile hareket etmeksizin, işbirliği içerisinde yerine getireceklerdir.

Uygun şartlar altında yetkili makam bu işbirliği için genel prosedürleri de ortaya koyacaktır. İşçiler ise,

a) işe belli bir sebep olmadan müdahale etmeme ve de kendilerini ve diğerlerini korumak için kullanılan güvenlik araç ve aletlerinin yanlış kullanılmaması talep edildiğinde bu taleplere uyma,

b) kendi güvenlikleri ve iş süresinde yaptıkları hareketler ve ihmallerden etkilenebilecek diğer insanların güvenliklerine dikkat göstermeleri istendiğinde gerekli özeni gösterme,

c) risk oluşturacağına inandıkları bir durum oluşmuşsa ve kendi başlarına durumu düzeltmeyip, gerekli tedbirlerin alınabilmesi için hemen amirlere rapor etme yükümlülükleri ile sorumlu tutulacaklar ve gerekli olduğunda bu sorumluluklar ilgili düzenlemeler ile de ortaya konulacaktır.

Bununla birlikte işçilerin, herhangi bir çalışma yerinde, iş ekipmanı ve metotları üzerindeki kendi kontrolleri ölçüsünde güvenli çalışma ortamı teminine katkıda bulunmaya ve güvenlik üzerinde etkisi bulunan çalışma prosedürleri üzerinde görüş belirtmeye hakları da bulunacaktır.

Bu haklar, sözleşmenin ilerleyen bölümlerinde düzenlenmiş bulunan güvenlik ve sağlık komitelerinin teşekkül ettiği yerlerde bu komitelerce kullanılacaktır.

Bu sözleşmenin hükümlerine milli mevzuat yada milli uygulamalar ve koşullara uygun başka yöntemlerle etki kazandırılırken yetkili makam ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüşme halinde hareket edecektir.

Bu bölümde ifade edilen tedbirlerin uygulanması aşamasında işçiler ve işverenler veya onların temsilcileri arasında yakın işbirliği olması için zemin hazırlanacaktır.

4.6.3. Teknik Önlemler

Bu bölümde sıralanan tedbirlerin amacı açısından "makinalar" kavramı ile ifade edilen aletler; kaldırma aletleri, mekanik ambar ağzı kapağı veya enerji kaynağı ile çalışan ekipmandır.

İşyerinde mevcut çalışma koşulları yeterince güvenli değil yada iş kazası yaşanması riskini güçlendiren etkenler barındırıyor ise, işyerinde güvenli çalışma koşullarına ulaşılan dek etkili önlemler alınacaktır. Bu önlemler arasında çitleme, bayraklama ve diğer uygun metotlar da yer alabilecek ve bu önlemlerin temini için gerekirse işe ara dahi verilecektir.

Rıhtım işinin yapıldığı alanlar ve rıhtıma giden bütün yollar uygun ve yeterli şekilde aydınlatılacaktır.

Bir kaldırma aletinin işleyişine tehlike arz eden her hangi bir engelin kaldırılması mümkün olmadığı takdirde belirli bir şekilde işaretlenecek ve gerekli noktalara bu işaretlemelere uygun uyarıcı levhalar konulacaktır. Bu kaldırma aracının kullanıldığı alanlar da yeterli şekilde aydınlatılacaktır.

Bununla birlikte araç trafiğine açık olan bütün yollar veya malların istiflenmesi için kullanılan yüzeyler gerekli bakıma sahip olacaktır. Malların ve

malzemelerin istiflendiği, paketlenildiği yada istiflerin açıldığı yada çıkarıldığı yerlerde bu işlem malların mahiyetine ve paketlenme şekli esas alınarak emniyetli şekilde yapılacaktır.

Araçların kargo yönlendirme aletlerinin güvenli kullanımı için yeterli genişliğe sahip geçiş yolları ayrılacaktır. Uygun ve kullanılabilir niteliklere sahip noktalarda yaya kullanımına yarılmış yollar bulunacaktır; bu tür geçiş yolları yeterli genişlikte olacak ve de araçların kullanıldığı alandan ayrı tutulacaktır.

Özellikle rıhtım işinin yürütüldüğü yerlerde yangın tehlikesine karşı yeterli düzeyde önlemlerin alınması sağlanacak ve bu amaçla bulundurulan ekipman kolayca ulaşılabilir seviyede muhafaza edilecektir.

İçerisinde bulunduğu koşullar itibari ile güvenli olmayan veya güvenli yapıma sahip olmayan bütün makina parçaları emniyetli şekilde korunacaktır.

Acil bir durum ile karşılaşıldığı veya gerektiği takdirde ilgili cihazın elektriğinin derhal kesilmesi için tüm gerekli önlemler alınacaktır.

Bir kişiyi risk altına sokabilecek makinalar üzerinde gerçekleştirilen her türlü temizlik, bakım veya tamirat işlerine başlanmadan önce söz konusu makina kapatılacak ve bu işler tamamlanana kadar makinaların yerinden çalıştırılmaması için gerekli tedbirler alınacaktır. Şayet makinalar üzerinde gerçekleştirilecek bir test veya ayarlama işlemi için makinaların çalışır halde bulunması gerekli ise sadece yetkili bir kişi tarafından makinalar yeniden çalıştırılabilecektir.

Aşağıda sıralanan işleri yalnızca yetkili bir kişi yerine getirecektir:

- (a) Sürdürülen işin niteliği gereği nedeniyle korumanın kaldırılması,
- (b) Temizleme, ayarlama ve tamirat işleri için bir güvenlik aracını işlevsizleştirilmesi yada işten çekilmesi.

Bir koruma tedbirinin kaldırıldığı hallerde oluşabilecek kaza riskleri için gerekli tedbirler alınacaktır. Bununla birlikte, kaldırılan koruma önlemi uygulanabilir hale geldiğinde derhal işlevselleştirilecektir.

Eğer bir güvenlik aracı işlevsizleştirilmişse yada işten çekilmişse; bu araç yeniden işe verildiği andan itibaren yeniden işlevsel hale getirilecektir. Güvenlik aracı yeniden işlevsel hali getirilene dek ilgili aletlerin kullanılmaması yada çalıştırılmaması için gerekli önlemler alınacaktır.

Bütün elektrikli ekipman ve tesisatlar tehlikeyi önleyecek şekilde kurulacak, monte edilecek ve bakımı sağlanacak ve yetkili makam tarafından onaylanan standartlara uygun olacaktır.

Bir gemi, iskele yada bir başka gemi bordasının yüklenip, boşaltıldığı esnada, düzgün şekilde kurulmuş ve güvenli hale getirilmiş gemi girişleri sağlanıp hazır bulundurulacaktır.

İşçiler bir gemiye yada bir gemiden diğerine yada deniz yoluyla başka bir yere nakledildiklerinde, gemiye güvenli bir şekilde bindirilmeleri, nakledilmeleri ve gemiden indirilmelerini temin edecek gerekli önlemler alınacak; bu amaç için teknelerin uyacakları şartlar belirtilecektir.

Kara üzerinde işçilerin bir çalışma yerinden bir başka çalışma yerine nakledilmeleri gerektiğinde işveren tarafından temin edilen nakil araçlarının güvenlik koşulları kontrol edilecektir.

Bir geminin ambarına veya kargo bölümüne giriş, sabit bir merdiven yada bir merdivenin kullanılabilir olmadığı yerlerde; sabitlenebilen taşınabilir merdivenler yada uygun ebatlara, yeterli sağlamlılığa sabit ve düzgün dizaynı olan benzeri vasıtalarla veyahut yetkili makamın kabul edeceği başka vasıtalarla sağlanacaktır. Bu giriş vasıtaları, ayrıca mümkün olduğunca ambar ağzı kapaklarından uzak tutulacaktır. Bu giriş seçenekleri dışında işçiler başka giriş yolları kullanmayacaklar veya kullanmaya teşvik edilmeyeceklerdir.

Hiçbir ambar kapağı yada kirişi, kullanılacağı yere sağlamca inşa edilmedikçe, yeterince dayanıklı olmadıkça ve düzenli bakımı gerçekleştirilmedikçe kullanılmayacaktır.

Bir kaldırma aletinin yardımı ile idare edilen ambar kapakları, askıları ve diğer kaldırma ekipmanını güvence altına alabilmek için kolaylıkla ulaşılabilen ve uygun eklemelerle donatılabilen dizaynlar geliştirilecektir.

Ambar kapakları ve girişlerinin birbirlerini ikame edemediği koşullarda hangi ambara ait oldukları ve oradaki konumlarını açıkça gösterir şekilde işaretlenmeleri sağlanacaktır.

Daha işlevsel olması açısından gemi mürettebatı içerisinde seçilecek yetkili bir kişi enerji kaynağı ile çalışan ambar kapaklarının açıp kapamaya yetkili kılınacaktır. Şayet ambar kapaklarının aktif hale gelmesi bir kişinin

yaralanmasına sebebiyet verebilecekse söz konusu kapaklar açılıp kapatılmayacaktır.

Bu tür işleyiş dizaynların detaylarındaki farklılıklar da göz önüne alınarak, enerji kaynağı ile çalışan gemi ekipmanına; örneğin bir geminin ana gövdesindeki bir kapı, bir rampa, geri çekilebilir bir araba güvertesi veya benzer donanım araçları için tatbik edilecektir.

Güvertede bulunan kapaklar işçilerin çalışması istenen bir alanda yer alıyor ise işçilerin veya araçların düşme riski karşısında gerekli önlemler alınacaktır.

Yeterince yüksek olmayan ve dayanıklı bir malzeme ile yapılmamış olan her ambar ağız iş araları dışında kullanımda olmadıkları süre içerisinde kapatılacak yada yetkili bir kişi tarafından gerekli tedbirler alınmak üzere korunma özelliklerine sahip olacaktır.

Güçle çalışan cihazların yardımıyla ambara yükleme yada boşaltma işlemi yapıldığında gemi güvertesi veya ambardaki personelin emniyeti için gerekli olan önlemler alınacaktır.

Ambar kapakları ve kemerler ambarda çalışma varken ne açılacak ne de değiştirilecektir. Boşaltma ve yüklemeden önce hiçbir ambar kapağı yada kemeri su boşaltma işlemi için tam emniyete sahip değilse yeri değiştirilebilecektir.

Ambarda veya kargo bölümünde temiz hava dolaşımı; özellikle içten yanmalı motorlar ve diğer kaynaklardan yayılan dumanlar nedeniyle sağlık açısından doğabilecek riskleri önlemek amacıyla yeterli düzeyde sağlanacaktır.

Güvenli çıkış kapıları da dahil olmak üzere ambar yada kargo bölümüne yükleme yada boşaltma esnasında yada bir işçiden güvertenin ambarı bölümünde yada tekne içinde çalışması talep edildiğinde, ilgili işçi çalışmadan önce koruyucu tedbirler alınmış olacaktır.

Bir yükün tamamlayıcı bir parçasını oluşturan her bir kaldırma aleti, ekipman, askı ve benzeri araçlar;

(a) İyi tasarıma sahip, yeterince sağlam, bakımlı ve gerektiği şekilde monte edilmiş olacak,

(b) Güvenli ve doğru şekilde kullanılacak ve özellikle test edilmesi amacıyla yetkili bir kişinin denetiminde bulundurulacak ve bu şartlar sağlanmadıkça herhangi bir yükleme yapılmayacaktır.

Her kaldırma aleti ve ayrı donanım ilk kullanımından önce veya gerçekleştirilen bir değişiklik yada güvenlik koşullarını etkileyebilecek bir tamirattan sonra milli mevzuata göre tayin edilecek yetkili bir kişi tarafından test edilecektir.

Bir geminin ekipmanının bir parçasını oluşturan kaldırma aletleri her beş yılda bir yeniden test edilecektir. Kıyı tabanlı kaldırma araçları ise yetkili makam tarafından belirlen periyotlar esas alınarak düzenli olarak test edilecektir. Her bir kaldırma cihazının test aşaması tamamlandıktan sonra test eden kişi tarafından incelenerek onaylanacaktır.

Bu kontrollere ilişkin olarak belirtilen hususlara ek olarak her bir kaldırma cihazı periyodik olarak incelenecek ve yetkili bir kişi tarafından onaylanacaktır. Bu tür incelemeler en az yılda bir kez gerçekleştirilecektir.

Tam bir incelemenin anlamı incelenen kaldırma cihazının yada ayrı bir ekipman parçasının güvenliği ile ilgili net bir sonuca ulaşılabilmesi için, gerektiği takdirde tüm diğer seçeneklere ve tedbirlere başvurarak doğrudan yapılan muayenedir.

Her bir donanım parçası kullanımdan önce düzenli olarak tetkik edilecektir. Kullanıldıktan sonra atılma özelliğine sahip izbirolar tekrar kullanılmayacaktır.

Bu anlamda tetkik kavramı, kaldırma aletini sürekli kullanıma uygun olup olmadığına karar verebilmek için yetkili bir kişi tarafından doğrudan yapılan tetkik anlamını taşımaktadır.

Kaldırma aletlerinin ve her bir donanım parçasının güvenli kullanıma sahip olduğunu belgeleyen kayıtlar kıyıda veya gemide tutulacak, bu kayıtlar güvenli çalışma yükü, tüm tetkik ve incelemelerin tarih ve sonuçlarını içerecektir. Tetkik esnasında bir eksiklik tespit edilmiş ise, bu eksikliğe ilişkin kayıt tutulacaktır.

ILO tarafından tavsiye edilen şekle uygun olarak, yetkili makam tarafından kaldırma aletleri ve diğer ekipman unsurlarına ilişkin verilerin

kaydedildiği bir form da tutulacaktır. Kayıtlarda, kaldırma cihazlarını ve diğer cihazların test edilmesi, net inceleme ve tetkiki yönünden, yetkili makam tarafından belirlenen bu formda söz konusu ILO standartlar, alınan onay belgeleri yada bunların tasdikli suretleri yer alacaktır.

Bu sözleşmeyi onaylayan üyeler arasında bir geminin donanım unsurlarını oluşturan kaldırma cihazlarının ve diğer parçalarının tetkiki, incelenmesi ve test edilmesine yönelik düzenlemelerin karşılıklı olarak tanınmasının temini için;

(a) Her üye ülkenin yetkili makamı tetkik, inceleme ve test etme faaliyetlerini gerçekleştirecek yetkili kişiler atayacak ve bu atamanın ulusal ve uluslararası kuruluşlar tarafından tanınacak şekilde gerçekleştirilmesi sağlanacaktır.

(b) Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, atanmış kişilerin bu paragrafın alt fıkrasında belirtilen kriterleri esas alarak tanıyacak yada kabul edecektir veya oluşturulan bu zemin üzerinde düzenlemeler gerçekleştirilecektir. Her iki durumda da sergilenen performanstan tatmin olduğu sürece atanan kişiler tanınacaktır.

Eğer, yetkili makam bir testin, tetkikin veya kayıtlı bir belgenin tasdikine ilişkin bir tatminsizlik yaşıyorsa yada aletlerin veya donanımın kullanım yeterince güvenli olmadığı yönünde ise, hiçbir kaldırıcı cihaz yada diğer bir yada yarı bir ekipman yada diğer yük komuta aletleri kullanılmayacaktır.

Yetkili makama göre tatmin edici düzeyde güvenli ekipmanın kullanıldığı bir geminin yükleme ve boşaltma faaliyetlerini engelleyecek hükümler tatbik edilmeyecektir.

Gemi vinçleri hariç olmak üzere güvenli çalışma yüklemesine sahip her kaldırma aleti ve her ayrı donanım parçası açıkça damgalanacak yada uygun araçlarla işaretlenecektir.

Yine gemi vinçleri hariç olmak üzere birden fazla güvenli çalışma yükü standartlarına sahip her kaldırıcı cihaz kullanıcının güvenli çalışma yükünü belirlemesine imkan tanıyacak ve bu araçlar sağlam şekilde monte edilmiş olacaktır.

Her gemi vinci ise tek makara, düşük kargo bloğu ile ve bloklar arasında birleşik makaralar açıkça işaretlenecektir.

Her gemi ekipman planında, güvenli vinç kullanımı ve yardımcı dişlilerin güvenle teçhizini içeren bilgiler bulunacaktır.

Yükü taşıyacak veya kaldıracak olan paletler ve benzeri gereçler güvenilir dayanıklı yapıya, yeterli güce sahip olacak ve güvenli kullanımlarını olumsuz etkileyecek görülebilen kusurlardan uzak tutulacaktır.

Yükler askılanmadıkça ya da başka bir tarzda kaldıracak alete güvenli bir şekilde bağlanmadıkça kaldırılmayacak veya indirilmeyeceklerdir.

Her taşıma konteynır terminali, işçilerin güvenliğini sağlayacak makul ölçüler içersinde tasarlanacak ve işletilecektir. Gemilerin konteynır taşıması durumunda, konteynırları bağlayan yada çözen işçilerin güvenliklerini sağlayacak vasıtalar temin edilecektir.

Herhangi bir tehlikeli yükün deniz yoluyla taşınması söz konusu olduğunda, tehlikeli emtianın nasıl taşınması gerektiğine ve özellikle limanlarda yapılacak işlemlerle ilgili uluslararası düzenlemelerde yer alan standartlara uyulacak , bu doğrultuda işaretlenecek ve etiketlenecek, tutacak yer yapılacak, depolanacak ve istif edilecektir.

Tehlikeli maddeler, bu tür maddeleri taşınmasıyla ilgili uluslararası düzenlemelere uygun olarak, işaretlenip etiketlenmedikçe taşınmayacak, depolanmayacak veya istif edilmeyecektir.

Eğer tehlikeli maddelerin mahfazaları ya da konteynırları kırılır veya tehlikeli bir derecede zarar görürse, liman işçileri tehlikeyi gidermek için gerekli olmadıkça ilgili bölgede tutulmayacaklar ve işçiler tehlike yok edilinceye kadar güvenli bir bölgeye götürüleceklerdir.

İşçilerin, zehirli ve zararlı maddelere, az oksijenli ve tutuşabilir ortamlara maruz kalmamaları için gerekli tedbirler alınacaktır. Yine işçilerin zehirli ve zararlı maddeler bulunması muhtemel kapalı yerlere girmeleri istenilen durumlarda yada oksijen yetersizliğinin bulunduğu yerlerde oluşabilecek kazaları ve rahatsızlıkları önlemek için gerekli tedbirler alınacaktır.

Diğer vasıtalarla kaza ve sağlığa zarar risklerine karşı yeterli korunma sağlanmadığı yerlerde, görevlerini yerine getirmeleri için makul bir şekilde

gerekli olduğu üzere, işlere kişisel korunma donanımı ve giysileri temin edilecek ve bu tür teçhizat ve kıyafetlerin tam randımanlı şekilde kullanılmasını istenecektir. İşçilerden bu korunma donanımı ve koruyucu giysilerin bakımıyla ilgilenmeleri de istenecektir.

Kişisel korunma teçhizatları ve koruyucu giysiler, işveren tarafından temin edilecek ve bakımı yaptırılacaktır.

Kaza olması ihtimaline binaen, tehlike içindeki kişiyi kurtarmak üzere ve onları daha ağır tehlikeler altında bırakmayacak şekilde ilk yardım hizmetlerinin sunulabilmesi için, yaralıların oradan uzaklaştırılması için, eğitilmiş personelin bulundurulmasını da kapsayan hizmetler yeterli düzeyde hazır bulundurulacaktır.

Her bir üye, milli mevzuata, uygulamalara ve şartlara uygun olarak ve diğer ilgili işveren ve işçi kuruluşlarıyla görüşmelerde bulunduktan sonra aşağıdaki hususlar konusunda bir karara varacaktır,

a) yoğun risk taşıyan işlerde tıbbi muayenelerin işe başlamadan veya periyodik muayeneler halinde yada birlikte gerçekleştirilmesi,

b) tıbbi muayenelerin periyodik olarak gerçekleştirilmesi halinde azami aralıkların, tehlikenin doğasına ve derecelerine, veya barındırdığı özel şartların gereğine göre uygulanması,

c) işçilerin maruz kalacakları mesleki hastalık ihtimaline binaen, bir dizi özel araştırmaların gerçekleştirilmesi,

d) işçiler için mesleki sağlık hizmetleri temini için uygun tedbirlerin alınması.

Tıbbi muayeneler ve diğer araştırmaların gerçekleştirilmesi işçi için ücretsiz olacaktır. Bu tıbbi muayene ve araştırmaların kayıtları gizli tutulacak ve güvenilir sonuçlar içerecektir.

Önemli sayıda işçinin istihdam edildiği her limanda, işveren ve işçilerin temsilcilerinin de bulunduğu güvenlik ve sağlık komiteleri oluşturulacaktır. Bu komiteler gerekli görülen diğer birimler için de oluşturulacaktır.

İşveren ve işçileri ilgilendiren kuruluşlarla gerekli danışmaları yaptıktan sonra, mahalli şartlar da göz önünde bulundurularak, böyle komitelerin

kuruluşları, tertip ve işlevleri milli yasalara, düzenlemelere veya milli uygulama ve şartlarla uyumlu olan diğer uygun yöntemlerle tespit edilecektir.

Hiçbir işçi, ifa edeceği iş sürecinde karşılaşılabileceği muhtemel tehlikelere ve bunlara karşı alınacak temel tedbirlere yönelik yeterli eğitim ve öğretim almadıkça limanlarda istihdam edilmeyecektir.

Bir kaldırma aracı yada diğer yük taşıma araçları ancak en az 18 yaşında ve gerekli doğal yeteneğe ve tecrübeye sahip olan yada tamamen nezaret altında eğitim almakta olan bir kişi tarafından kullanılacaktır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin engelleyici çalışmalara yardımcı olmak amacıyla, bu gibi durumların yetkili mercilere bildirilmesini ve gerektiğinde soruşturulmasını sağlamak üzere denetimlerde yapılacaktır.

Uluslararası yasa, düzenleme ve milli uygulamalara göre, her bir rıhtımda, çalışma alanına yapılabilecek makul mesafede, yeterli miktarda elverişli ve uygun sağlık ve yıkanma tesisleri temin edilecek ve bakımları sağlanacaktır.

4.6.4. Uygulama

Bu sözleşmede imzası bulunan her bir üye,

a) rıhtımdaki işlerle ilgili kişi ve heyetlerin iş güvenliği ve sağlığı bakımından gerekli hizmet ve sorumlulukları açıkça belirteceklerdir,

b) sözleşmenin hükümlerini yerine getirmek için, uygun yaptırımların sağlanması da dahil gerekli tedbirleri alacaktır,

c) sözleşmenin sürdürülmesi için alınan tedbirlerin uygulanmasını denetlemek için uygun denetim servisleri sağlayacaklar veya gerekli denetim uygulandığından emin olacaktır.

Milli yasalar veya düzenlemeler ile bu sözleşmenin tatbiki için geminin, rıhtıma monteli her hangi bir kaldırma aracının veya diğer yük taşıma araçlarının yada her hangi bir gevşek dişli parçanın yapımı ya da donanımı ile ilgili hususlara ilişkin düzenlemeler de gerçekleştirilecektir.

4.7. Gemi Adamlarında Sağlığın Korunması Ve Tıbbi Bakıma Dair 164 Nolu Sözleşme²⁶

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Konferansının 24 Eylül 1987 tarihinde gerçekleştirilen 74. oturumunda 164 sayılı Sağlığın Korunması Ve Tıbbi Bakım (Gemi Adamları) Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Bu sözleşme hükümlerinin tatbikini, bu sözleşmeyi onaylayan açık denizlere açılan gemilere çok ortaklı yada tek başlarına sahip olan, ticari deniz seferlerini düzenli olarak sürdüren her üye taahhüt eder.

Uygulanabilir niteliğe sahip fikirler geliştirilmesi amacıyla bu sözleşme hükümleri, balıkçı tekneleri sahiplerinin yada balıkçıların oluşturdukları örgüt temsilcileri ile görüşükten sonra tatbik edilecektir.

Bu sözleşmenin amacı için, söz konusu gemilerin ticari deniz seferi yada ticari deniz balıkçılığı faaliyetini gerçekleştirip gerçekleştirmediğine ilişkin bir tereddüde düşüldüğü takdirde sorunun çözümüne, ilgili gemilerin sahipleri, gemi çalışanları ve balıkçıların mensup olduğu örgütler ile görüşüldükten sonra yetkili makam tarafından verilen karar doğrultusunda ulaşılabacaktır.

Yine bu sözleşmenin amacı için gemi adamları tanımı kapsamında, bu sözleşmenin uygulama alanına giren ve her kapasite düzeyinde deniz seferi yapan gemilerde istihdam edilen bütün bireyler yer alır.

Bu sözleşme hükümlerinin etkili sonuçlar verebilmesi için, milli mevzuat; toplu iş sözleşmeleri, iş kanunları,, hakem kararları veya mahkeme kararları ile milli uygulamalardan faydalanılacaktır.

Her üye, gemi sahiplerinin geminin uygun sıhhi ve hijyenik koşullar içinde muhafazasından sorumlu tutulmasını öngören milli düzenlemeler ile hüküm altına alacaktır.

Her üye gemide bulunan gemi çalışanlarının sağlıklarının korunması ve tıbbi bakımları için gerekli görülen ve aşağıda belirtilen bütün önlemleri alacaktır:

²⁶ Bkz.: <http://wcbfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

(a) Gemi üzerinde gerçekleştirilen işler için özel tedbirler alınmak üzere, denizcilik mesleği ile ilgili olarak gemi çalışanlarının iş sağlıklarının korunması ve tıbbi bakımları için genel düzenlemelere gidilecek,

(b) Kıyıda çalışan işçilerin çoğunluğu ile gemi çalışanlarının sağlıklarını koruyabilmek amacı ile sağlanan olanakların mümkün olduğunca mukayese edilecek,

(c) Gemi çalışanlarının limanlara ulaşmalarında herhangi bir gecikme yaşamaksızın doktora muayene edilebilme hakları garanti altına alınacak,

(d) Milli yasa ve uygulamalara uygun olarak işçi sağlığının korunmasına yönelik sunulan iş sağlığı hizmetlerinin gemi çalışanlarına ücretsiz bir şekilde temin edilmesi sağlanacak,

(e) Rahatsızlanan yada hastalanan gemi çalışanlarının tedavisi için öngörülen hizmetler sınıflandırılmayacak, ancak; gemi çalışanlarını kendi aralarında yaşanan hastalanma oranlarındaki artış veya azalışlara bağlı olarak kendilerini koruyabilmeleri için aktif rol üstlenebilecekleri ve işlerine uygun bir sağlık eğitim programında yer almaları sağlanacak, bu yönde hizmet veren sağlık birimlerinin geliştirilmesi sağlanacaktır.

Gemi çalışanlarının tıbbi bakımları için gemilerde bulundurulması gereken bir diğer unsur ecza dolabıdır. Bu ecza dolabının ve diğer tıbbi ekipmanın içerisinde bulunması gerekenleri, yetkili makam, gemi tipine, gemideki insanların sayısına ve deniz yolculuğunun süresine, niteliğine, gidilecek yerin özelliklerini göz önünde bulundurarak tayin edecektir.

Yetkili makam bu ecza dolabı ve diğer tıbbi ekipmanın içeriğini belirlerken ve kontrol ederken, tıp alanındaki son gelişmeler ve uygulanan tedavi yöntemlerini dikkate alacak ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından yayınlanan Zaruri İlaç Listesini, Uluslararası Tıbbi Yönetmeliğin son basımını ve bu alanda alınmış bulunan tavsiye kararlarını esas alarak hareket edecektir.

Gemide bulundurulan bu gibi ecza dolapları ve tıbbi ekipmanlar, yine yetkili makam tarafından tayin yetkili kişiler tarafından on iki ayı aşmayan aralıklarla düzenli olarak denetlenecek ve söz konusu donanımın layığıyla muhafazası sağlanacak, kontrol edilmiş olan tüm ilaçların depolanma koşulları ve son kullanma tarihleri hakkında bilgi sahibi olunacaktır.

Yetkili makam bu ilaçların muhafaza edilmesinde, ecza dolabında korunan ilaçların genel adları ile birlikte kullanılan marka isimleri, son kullanma tarihleri ve depolanma koşulları hakkında bilgiler içeren listeleri ve etiketleri, yürürlükte bulunan tıbbi yönetmeliklere uygun olarak temin edecektir.

Yetkili makam, bir gemi yükü içerisinde yer alabilecek tehlikeli maddelere ilişkin olarak, gemi kaptanları gemi çalışanları ve ilgili diğer kişileri, tehlikeli maddeler hakkında Uluslararası Deniz Örgütü tarafından yayınlanan Tehlikeli Mallara ve Kaza Anında Uygulanacak Tıbbi İlk Yardım Yönetmeliğine ilişkin son yayınları, bu maddelerin içeriklerine ilişkin gerekli bilgileri ve taşıdıkları risk unsurlarını, personelin korunması için gerekli tedbirleri, konu ile ilgili tıbbi prosedürü ve özel panzehirleri anlaşılır bir dilde açıklayan vasıtalar ile bilgilendirecektir.

Gemiye bu gibi tehlikeli mallar yüklenmeden önce, özel panzehirler temin edilmiş ve çalışanların kendilerini koruyabilmeleri için uyacakları koruyucu tedbirler düzenlenmiş olacaktır.

Acil bir durum ile karşılaşıldığında, gemi çalışanları arasında bulunduranlar uzman bir tıbbi görevli tarafından derhal müdahale edilecek, ecza dolabında gerekli ilaçların bulunmaması halinde gemi sahibi tüm imkanlarını kullanarak gerekli tedavinin yapılabilmesine yönelik her türlü girişimde bulunacaktır.

Bu sözleşme kapsamında yer alan bütün gemiler için ilgili yetkili makam tarafından kabul edilmiş tıbbi bir yönetmeliğin tatbik edilmesi temin edilecektir. Bu tıbbi yönetmeliğin içeriğinde, kullanılmakta olan ecza dolaplarında neler bulundurulması gerektiği radyo veya uydu iletişim araçları ile birtakım tıbbi bilgiler ulaştırılsın yada ulaştırılmasın, gemide hasta ve yaralı olanlarla bir doktorun ilgilenmesi ve gemi çalışanlarını daha sağlıklı çalışma koşullarına sahip olabilmesi için uygun görülen hususlar yer alacaktır.

Genel olarak kullanılmakta olan tıbbi yönetmeliklerin yetkili makam tarafından gözden geçirilmesi veya kontrol edilmesi aşamasında, Tehlikeli Mallara İlişkin Yönetmelik, kaza halinde tatbik edilecek tıbbi ilk yardım yönetmeliği ve gemiler için düzenlenen uluslararası tıbbi yönetmeliklerin son

yayımları ve bu alandaki uluslararası tavsiye kararları göz önünde bulundurulacaktır.

Yetkili makam tarafından karşılanacak bir diğer gereksinim iletişim sistemidir. Yetkili makam, denizde bulunan gemilere günün her saatinde ulaşabilmek için radyo veya uydu iletişim araçlarından oluşan bir haberleşme sistemi oluşturacaktır. Bu iletişim sistemleri ile duyurulacak tıbbi tebliğler ve gelişmelerden ait oldukları ülke bu sözleşme hükümlerinin taahhüt etsin yada etmesin bütün gemiler herhangi bir bedel ödemeksizin yararlandırılacaktır.

Bu haberleşme vasıtalarından optimum faydanın sağlanabilmesi için,

(a) bu sözleşme hükümleri uyarınca radyo istasyonları ile donatılmış bütün gemilerde, tıbbi haberlerin bir an önce ulaşabilmesi için tüm radyo istasyonlarının birer listesi bulundurulacaktır.

(b) Bu sözleşme hükümleri uyarınca uydu iletişim sistemi ile donatılmış bütün gemilerde, tıbbi haberlerin bir an önce ulaşabilmesi için tüm kıyı istasyonlarında bulunan istasyonların bir listesi muhafaza edilecektir.

(c) Bu listeler haberleşme sisteminden sorumlu bir gemi çalışanın gözetimi altında bulundurulacak ve muhafaza edilecektir.

Radyo ve uydu iletişim araçları ile gemide bulunan çalışanların tıbbi gereksinimlerinin bildirilebilmesi ve, danışılan doktor tarafından alınan tavsiyelerin doğru bir şekilde ulaştırılabilmesi için, Uluslararası Deniz Örgütü tarafından yayımlanan uluslararası sancak işaret sisteminin son yayınında yer alan tıbbi bilgiler ve gemilere ilişkin olarak haberleşmede uyulacak standart bilgilerden faydalanılacaktır. Sağlıklı iletişim sisteminin kurulması yolu ile doktorların da tıbbi gelişmeler konusunda doğru bilgilenmesi sağlanacaktır.

Bu sözleşme hükümlerini onaylayan üye ülkeler yüz yada daha çok sayıda gemi mürettebatının bulunduğu ve üç günden uzun süren ve düzenli olarak gerçekleştirilen uluslararası deniz seferlerinde istihdam edilmek ve gemi çalışanlarının tıbbi bakımlarının karşılanmasından sorumlu tutulmak üzere bir doktorun görevlendirilmesini taahhüt edeceklerdir.

Bu gemiler dışında kalan gemiler için milli mevzuat ile bir takım kararlar alınacağı zaman, gemideki çalışanların sayısı, deniz seferinin mahiyeti ve koşulları, deniz seferinin süresi ve bu faktörler arasındaki karşılıklı

etkileşimlerin gemi çalışanlarının sağlıkları üzerinde yaratacağı etki göz önünde bulundurulacak ve bir tıp doktorunun görevlendirilmesi sağlanacaktır.

Bu sözleşme hükümlerine tabi olan ancak; bir doktorun görevlendirilmemiş olduğu gemilerin mürettebatı arasında, gemi çalışanların tıbbi bakımlarından ve bir kısım ilaçları düzenli olarak kullanmalarından sorumlu bir kişi görevlendirilecektir.

Yetkili makam tarafından, doktor olmayan ancak geminin mürettebatına mensup, tıbbi sorumlulukları olan kişilerin tıbbi becerileri, tıbbi hizmet performansları, teorik ve pratik eğitim düzeyleri konusunda gemi çalışanların memnuniyetini sağlamaya dönük standartlar tayin edilecektir

Bu tıbbi hizmetlere bağlı olarak aşağıda sıralanan tedbirler de alınacaktır;

a) en az 1600 brüt gemi tonajına ve sekiz saat içerisinde gerekli tıbbi hizmet ve olanaklara yeterli düzeyde ulaşabilme kapasitesine sahip gemiler için, gemilerde bulunan mürettebatın temel eğitim alması, radyo veya uydu iletişim araçları ile alınan tıbbi tebliğlerden faydalanabilecek ve gemide meydana gelebilecek olası kaza veya hastalık hallerinde etkili tedbirlerin alınmasını sağlayacak nitelikte olmaları için gerekli imkanların sunulması,

b) belirtilen bu nitelikler dışında kalan gemiler için ise, tıbbi eğitim alanındaki gelişmeler dikkate alınarak, özellikle acil durum ve kaza hallerinde ne yapılması gerektiği ve bir hastane departmanının da başvurulmuş ilk yardım tekniklerine ilişkin uygulamalı bilgileri de içeren eğitimlerin, özellikle gemide meydana gelebilecek tehlikeli durumlarda görevli personelin koordinasyonlu bir şekilde müdahale edebilmesini, gemide bulunduğu sürece hasta ve yaralı kişilere yeterli düzeyde tıbbi bakım sağlanabilmesini sağlayıcı şekilde verilmesi,

c) bu eğitimlerin, radyo veya uydu iletişim araçları bildirilen tıbbi tebliğler aracılığı ile uyumlu şekilde sunulmasını, uzman görüşlerinin de dikkate alınmasını ve özellikle denizcilik mesleğine has tıbbi problemlerin ve niteliklerinin bilinmesi ve kavranması ve bu gibi problemlerini denetim altına alınabilmesine dönük bilgilendirilmeleri de içermesi sağlanacaktır.

Yine tüm tedbirlerin alınması aşamasında, Uluslararası Deniz Örgütü tarafından yayınlanan gemiler için Uluslararası Tıbbi Tebliğ, Tehlikeli Mallara ve Kaza Anında Uygulanacak Tıbbi İlk Yardım Yönetmeliği ile, Uluslararası

Deniz Eğitim Yönetmeliğın son yayınları ve Uluslararası İşaret Sancakları sistemine ilişkin tebliğın tıbbi konulara ilişkin bölümleri ve bu gibi hususları içeren milli tebliğlerde yer alan esaslar temel alınacaktır.

Gemilerde görevlendirilmeleri öngörülen bu tıbbi uzmanların ve yetkili makam tarafından tayin edilen diğeri mürettebat mensuplarının bilgi ve tecrübelerinin korunması ve geliştirilmesi, son gelişmeler konusunda bilgilendirilerek donanımlarını güçlendirilmesi amacı ile takriben beş yıl ara ile yinelenen eğitimlere tabi tutulmaları sağlanacaktır.

Bütün gemi çalışanlarının, denizde buldukları sırada aldıkları mesleki eğitimleri süresi içerisinde yada sonrasında karşılaştıkları kaza veya diğeri herhangi bir acil durum karşısında kendilerine verilen talimatları eksiksiz yerine getirmeleri ve mevcut hareket planı içerisinde hareket etmeleri sağlanacaktır.

Gemide tıbbi bakım hizmetlerinin verilmesinden sorumlu olan tüm kişiler, mürettebata mensup bir kişi olarak tayin edilecekler ve gemide meydana gelebilecek olası kaza ve gözlenen hastalık hallerinde etkili tedbirlerin derhal alınabilmesi için gerekli eğitimi almış bulunacaklardır.

Bu sözleşmenin uygulandığı bütün gemiler, diğeri gemiler tarafından söz konusu tıbbi olanakların talep edilmesi durumunda, mümkün olduğunca tüm tıbbi yardım imkanlarını seferber edeceklerdir.

Sözleşme hükümleri arasında, aşağıda belirtilen kapasitelere sahip gemilerde bulunması öngörülen donanımlara ilişkin düzenlemeler de yer almaktadır. Bu anlamda özellikle;

On beş yada daha çok sayıda gemi mürettebatı bulduran ve 500 yada daha yüksek brüt gemi tonajına sahip bulunan ve üç günden uzun süren deniz seferleri gerçekleştiren her gemide, yatak kapasitesi de olan, hastane düzenekleri yer alacaklardır.

Bu standartlar iki yüz ila beş yüz arasında brüt gemi tonajına ve çekiş gücüne sahip her gemiye rasyonel ve uygulanabilir koşullar altında temin edilecektir. Bu standartlar, ancak yetkili makam tarafından kıyı ticareti yapan gemiler için yumuşatılabilecektir. Bununla birlikte, yelkenler vasıtası ile hareket eden gemilere tatbik edilmeyecektir.

Bu hastanelerde istirahat için kullanılan yerler , gerekli havalandırma, barınma ve rahat edilebilecek bir konfora sahip olacak ve bu imkanlara kolaylıkla ulaşılabilmesi sağlanacaktır. Bu gibi yerler, tıbbi ilk yardım hizmetlerini rahatlıkla verilebileceği ve danışma hizmetlerinin sunulabileceği bir şekilde tasarlanmış olacaktır.

Bu bölmelerdeki girişler, ranzalar, aydınlatma, havalandırma, ısıtma ve su ihtiyacının tedarik edilmesine ilişkin dizaynlar, gemi içinde, tedavi ve konaklama hizmetlerini bir arada verildiği gemiler için özel olarak tasarlanmış olacaktır. Gemiler için öngörülen hastanelerin yatak kapasiteleri yetkili makam tarafından tayin edilecektir. Hastane yatakları, tıbbi hizmet amaçları dışında kullanılmayacaktır.

Gemi çalışanları tarafından kullanılacak tıbbi rapor formları, yetkili makam tarafından, gemide tıbbi hizmetlerin verilmesinden sorumlu doktorlar ile kıyıda bulunan doktorlar veya işverenler yada personeller tarafından sunulan modeller esas alınarak kabul edilecektir. Söz konusu formlar, hastalık yada yaralanma hallerinde başvurulmak üzere gemi çalışanları ile ilgili ferdi bilgilere uygun olarak ve tıbbi mübadeleleri kolaylaştırıcı şekilde tasarlanmış olacaktır. Tıbbi rapor formunun içereceği bilgiler gizil tutulacak ve çalışanların tedavi olanakları amacı dışında kullanılmayacaktır.

Bu sözleşmeyi yürürlüğe koyan üyeler, gemide bulunanların tıbbi bakımı ve gemi çalışanlarının sağlık durumlarının korunmasına yönelik hizmetlerin geliştirilmesi amacı ile bu yöndeki diğer oluşumlarla işbirliği içerisinde olacaklardır. Bu anlamda geliştirilecek işbirliğinde aşağıda belirtilen hususlar esas alınacaktır;

(a)Uluslararası Ticaret Örgütünce geliştirilmiş olan Ticaret Gemileri Arama ve Kurtarma Kılavuzu ve Arama ve Kurtarma Kılavuzu ve Uluslararası Deniz Arama ve Kurtarma Sözleşmesi, hükümlerine uygun olarak arama ve kurtarma girişimlerinin organize edilmesi ve geliştirilmesi; acil durumlarda sunulacak tıbbi yardımlara uyarlanması ve deniz üzerinde bulunan gemi mürettebatının hastalık veya yaralanma halleri nedeni ile tahliye edildiği acil durumlarda bütün vasıtaların gemideki pozisyonlarının periyodik olarak rapor edilmesi, kurtarma koordinasyon merkezi ve acil durum helikopter hizmetlerinin sağlanması ,

(b)uygun kullanıma sahip balıkçı teknelerinde bir doktor ve denizlerde bulunan gemilerde hastane ve kurtarma olanakların temin edilmesi,

(c)uluslararası platformda faaliyet gösteren doktorlara ait bir listenin değişiklikler de izlenmek üzere sürekli olarak bulundurulması ve gemi çalışanları için acil durumlarda tıbbi bakımın sağlanabilmesi için dünya çapında tıbbi bakım olanaklarının seferber edilmesi,

(d)gemi mürettebatının, bulunduğu bölgelerde veya limanlarda acil tedavilerin sağlanması,

(e)gemi çalışanlarının talepleri de dikkate alınmak üzere mümkün olduğunca tedavi edilme ihtiyacı içerisinde olan gemi çalışanlarının yabancı ülkelerde hastaneye kaldırılabilmesi ve tedavinin tıbbi yönetmeliklere uygun olarak bu gibi haller için görevlendirilmiş doktorlarca titizlikle gerçekleştirilmesi amacıyla gerekli uluslararası işbirliğine yönelik girişimlerde bulunulması ve bu tür girişimlerin desteklenmesi,

(f) gemi çalışanlarının istekleri ve gereksinimleri göz önünde bulundurularak ve tıbbi yönetmeliklere uygun olarak, yaşanan sorunların giderilmesi için görevlendirilmiş doktorlar tarafından gemi mürettebatının tedavileri süresince bireysel yardımların organize edilmesi ve bu yardımların sürekliliğinin sağlanması,

(g)gemi çalışanları için sağlık merkezi tesis edilmesine yönelik çaba sarfedilmesi,

(h)mürettebatın tedavilerinin titizlikle gerçekleştirilmesi ve bu amaçla sağlık durumlarının gidişatına ilişkin araştırmalar yapılması,

(i) deniz hekimliği branşında ve tıbbi hizmetlerde uzman kişilerin yetiştirilmesi,

(j) meslek hastalıklarını, iş kazalarını veya facialarını içeren ulusal istatistiksel veriler ile birlikte analiz edilmek ve değerlendirilmek üzere gemi çalışanlarına dair meslek hastalıklarını, iş kazalarını veya faciaları içeren istatistiklerin oluşturulması ve analiz edilmesi,

(k)gemi mürettebatının, kullanılmakta olan teknik metotlar ve ekipman konularında uluslararası gelişmelerden mümkün olduğunca uluslararası eğitim kursları, seminerler ve çalışma grupları organize edilerek bilgilendirilmesi,

(l) limanlarda temin edilecek sağlık koşullarının özel olarak düzenlenmesi, korunması ve tıbbi hizmetlerin tüm gemi çalışanlarına sunulması veya genel sağlık ve tıbbi rehabilitasyon hizmetlerinin hazır bulundurulması,

(m) hayatını kaybeden gemi çalışanlarının, birinci derece mirasçılarının isteklerine uygun olarak, kurum yada kişilerden talep edilen tazminat miktarları üzerinde uyuşma sağlanması,

Gemi çalışanlarının sağlıklarının korunması ve tıbbi bakımları alanında uluslararası işbirliği anlayışı ile üyeler arasında iki yada daha çok taraflı antlaşmalar yada müzakereler esas alınarak da sağlanmış olacaktır.

4.8. Plantasyonlar Üzerine 110 Nolu Sözleşme²⁷

ILO Genel Konferansının 4 Haziran 1958 tarihinde gerçekleştirdiği 42. Toplantısında 110 sayılı Plantasyonlar Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Sözleşmede yer alan bölümler, “Genel Hükümler”, “Göçmen İşçilerin İşe Alınması ve Hizmet Akdi”, “İş Akitlerini Feshin Cezai Müeyyideleri”, “Ücretler”, “Yıllık İzin Ücretleri”, “Haftalık İzin”, “Analgın Korunması”, “İşçi Tazminatı”, “Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı”, “Sendika Özgürlüğü”, “İş Denetimi”, “Yerleştirme” ve “Tıbbi Bakım” olarak adlandırılmıştır.

4.8.1. Genel Hükümler

Bu sözleşmenin amacı için, “plantasyon” tanımı kapsamında; her bir zirai işletmede düzenli olarak istihdam edilen işçilerin yerleşmiş olduğu tropikal yada tropikal olmayan bölgelerde ve ağırlıklı olarak toprağı işleme, veya ticari amaçlarla üretimi yapılan kahve, çay, şeker kamışı, kauçuk, muz, kakao, hindistan cevizi, yer fıstığı, pamuk, tütün, iplik, turunçgiller, palmiye yağı veya ananas yer alır. Yerel tüketim amacıyla aile yada küçük çaptaki çiftliklerde faaliyet gösteren üreticiler ve buralarda düzensiz olarak istihdam edilen işçilerin yer aldığı çiftlikler sözleşme kapsamı içerisinde yer almaz.

Her üye bu sözleşmenin yürürlüğe konması sürecinde, ilgili işveren ve işçi örgütlerine danıştıktan sonra, sözleşmenin diğer plantasyonlara

²⁷ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

uygulanabilirliği noktasında yukarıda sıralanan mahsul listelerine her bir mahsulü ekleyebilecektir. Bu gibi yollarla plantasyonlara ilave olarak sınıflandırılan işletmeler, ILO Anayasasının 22. maddesi doğrultusunda sunulan yıllık raporlarda yer alacaktır.

Bu sözleşmenin amacı için “plantasyon” tanımı, ürün veya ürünlerin plantasyonlardan elde edildiği ana süreçte ifa edilen hizmetleri kapsar.

Bu sözleşme taahhütlerini kabul eden her üye, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi düşünce, milliyet, sosyal köken, cemiyet veya sendika üyeliği ayrımı gözetmeksizin; sözleşme hükümlerini tüm plantasyon işçilerine eşit olarak uygular.

Şayet sözleşme ile öngörülen sorumluluklara ilişkin bir yada birkaç bölüm kabul edilmemiş ise, hariç tutulan bu bölüm yada bölümler tasdik edilerek ilave edilen bir bildiri ile belirtilecektir. Hariç tutulan bölüm yada bölümlerin uygulanmasına yönelik her gelişmeyi, ILO Anayasasının 22. maddesi uyarınca hazırlanan yıllık raporlar kapsamında bildirecektir.

Bu sözleşmeyi tasdik eden her üye, evvelki paragraflar doğrultusunda hariç tutulan bölüm yada bölümler konusunda sözleşmenin öngördüğü yükümlülüklerin kabul edildiğini ILO Genel Müdürüne sonradan bildirilebilir; bu gibi taahhütler tebliğ tarihinden itibaren onaylanarak yürürlüğe girebilecek ve gerekli görülen bir bölüm onaylanarak kabul edilebilecektir.

Bu sözleşmenin söz konusu işçilere uygulanmasını temin etmek için her bir yasa, karar, örf veya anlaşma gibi kaynaklarda yer alan uygun hükümlerden yararlanılacaktır.

4.8.2. Göçmen İşçilerin İşe Alınması ve Hizmet Akdi

Bu bölümde yer alan amaçlar doğrultusunda “işe alma” kavramı ile, üstlendikleri sorumlulukları yerine getirmek ve bu yöndeki hedeflere ulaşmak gayesi ile hareket eden işletmelerde varolan istihdam alanlarında, göçmen

işçilerin istihdam büroları veya işveren örgütleri aracılığı ile teklif edilen bir büroda ve yetkili makam tarafından denetlenen bürolarda istihdam edilmeleri ifade edilmektedir. Bu anlamda profesyonel istihdamı taahhüt edecek hiçbir şahıs yada şirket yoksa, söz konusu olan şahıs veya ortaklık, bir kamu sektöründe veya bir veya birçok “özel” işveren veya işveren örgütü tarafından çalıştırılan işçilerin istihdamı için yetkili makamdaki ruhsat almış olacaktır.

İşveren, işveren acenteleri, işveren organizasyonları, işverenlerin yardımcı “ikincil” organizasyonları, işveren organizasyonları acenteleri ve bu işverenlerin yardımcı acenteleri, yetkili makamdaki ruhsat almış iseler, yalnızca işe alımları taahhüt edebilecektir.

Daha önce bir kamu görevlisi olarak getirtilerek işe alınan işçiler, yanlış beyan veya hata nedeniyle işe alınmaksızın yada illegal baskıya tabi tutulmaksızın istihdam edilecek ve kendilerine ilişkin yasa ve düzenlemeler göz önünde tutularak istihdam edilmeleri temin edilecektir.

İşe alınan işçiler, çalışmış oldukları bir ülkeden farklı bir yönetime sahip bir ülkede çalıştıkları takdirde, en son çalıştıkları ülkeden ayrıldıkları yerde veya çalışmakta oldukları pozisyonlarda buldukları görevlere yakın bir görev verilmek üzere getirileceklerdir. Bununla birlikte aile reisinin çalışması, aile üyelerinin de işe alınması durumunda kabul edilmeyecektir.

İşverenin içinde bulunduğu koşullar da göz önünde tutulmak üzere, yetkili makam tarafından düzenlemiş bulunan işçi kartesi veya geçici sözleşme formlarında, göçmen işçilerin ücretlerinde yapılan zamlar, kimlik bilgileri gibi bilgilere de yer verilecektir. Bu veriler tablollaştırılarak teknik dökümanlar haline getirilecek ve gerekli görüldüğü takdirde istihdam alanlarının yakınında bulunan, ancak çalıştırılmayan işçileri de kapsayacak şekilde yayınlanması temin edilecektir.

Bu işçilerin emeklerinin istismarını önleyebilmek için alınması öngörülen diğer önlemler ise şunlardır;

- a) her işe alınan işçi tıbbi muayeneye tabi tutulacaktır,
- b) çalışmakta olduğu yerden uzak bir bölgede istihdam edilmek için veya çalışmakta olduğu ülkeden farklı bir yönetime sahip bir ülkede istihdam edilmek için işe alınan işçilerin tıbbi muayenesi, işe alındığı ülkeden farklı

yönetmelik koşullar altında olan işçiler bulunduğu takdirde, en son işe alındığı ülkeden hareket ettiği yer, istihdam edildiği yer kadar uygun olabilen yerlere alınacaktır,

c) işçilerin tıbbi muayeneleri için önceki maddelerde belirtilen koşullar temin edildiği takdirde, kimi işçiler yetkili makam tarafından yetkilendirilebilen kamu görevlileri tarafından,

(aa) hareket edilen noktada yada işe alınan yerin yakınında tıbbi muayene imkanlarının sağlanamadığı;

(bb) işçinin istihdam ve seyahat koşullarının gerektirdiği durumlarda işçi işe alındığı yere ulaştığında yada ulaşır ulaşmaz tıbbi muayeneye tabi tutulacaktır.

Yetkili makam, özellikle işe alınan işçiler yolculuğa çıktığı esnada veya işçilerin sağlığını etkileyen olası durumların vuku bulduğu süre içerisinde bu işçilerin çalıştırılmadan ve yolculuğa çıkmadan önce ve sonra muayene edilmelerini temin edecektir.

Yetkili makam, işe alınmış olan işçilerin hastalıklara karşı bağışıklık kazandırılması ve korunması için gerekli olan tüm önlemleri alacaktır.

İşe alan yada işveren, işe alınmış olan işçilerin istihdam edildikleri yere nakledilmeleri için gerekli imkanları her zaman temin edecektir.

Yetkili makam, aşağıda belirtilen tüm gerekli önlemleri alacaktır;

(a) İşçilerin elverişli koşullarda nakledilmeleri için uygun sağlık şartlarına sahip ve çok kalabalık olmayacak şekilde nakil taşıtları yada deniz araçları ile taşınmaları sağlanacak;

(b) Yolculuk esnasında zorunlu olarak verilen aralarda işçiler için gece kalınacak uygun mekanlar temin edilecek,

(c) Uzun yolculuklara çıkıldığı takdirde işçilerin rahatlığı ve tıbbi yardımın sağlanması için tüm gerekli hazırlıklar yapılmış olacaktır.

Yetkili makam, işe alınan işçilerin çalıştıkları yere ulaşmak üzere yaptıkları seyahat, yürüyerek gerçekleştirilen uzun bir yolculuk ise aşağıda belirtilen tüm gerekli önlemleri alacaktır:

(a) İşçilerin dayanıklılığını ve sağlık durumlarını korumak gayesi ile dinlenme sürelerinin belirlenmesini sağlayacak;

(b) Bu ihtiyaçlar için çalışma yapılarının faaliyet genişlikleri doğrultusunda ana yol üzerindeki elverişli noktalarda, uygun sağlık koşullarını muhafaza eden ve sağlık hizmetleri için gerekli kolaylıklara sahip dinlenme kampları veya dinlenme evleri temin edecektir.

İşe alınan işçiler çalıştıkları yere gruplar halinde uzun bir yolculuk yaparak ulaşıyor ise; görevli bir kişi yönetiminde konvoy oluşturacaktır.

İşe alınmış bulunan işçilerin çalıştıkları yere ulaşmak için gerçekleştirdikleri seyahat suresince korunmaları için maruz kaldıkları māsraflar dahil tüm harcamaları işe alan yada işveren karşılayacaktır.

İşe alan yada işveren, işe alınmış olan işçilerin çalıştıkları yere doğru yaptıkları seyahat suresince rahat etmeleri için gerekli olan her şeyi, özellikle; yerel koşulların gerektirdiği oranda yiyecek maddesini, içecek suyu, pişirme alet ve yakıtını, giyecek ve battaniyeyi temin edecektir.

Her işe alınmış olan işçinin,

(a) alıştığı yere yaptığı seyahat suresince hastalık veya kaza gibi olumsuzluklarla karşılaştığı,

(b) sağlanan tıbbi muayene sonucu çalışmasının uygunsuz olduğu,

(c) sorumlu olmadığı bir nedenden dolayı işe alındıktan sonra çalıştırılmadığı,

(d) yetkili makam tarafından ortaya konulan hata yada yanlış beyan nedeniyle işe alındığı durumlarda uğradığı tüm harcamaları işe alan yada işveren tazminat olarak karşılayacaktır.

İşe alınmış olan işçilerin aileleri, işçilere çalıştıkları yerlerde eşlik etmek üzere grevlendirilmış bulunuyorlar ise yetkili makam bu kişilerin seyahatleri suresince ve özellikle aşağıdaki maddeler gereğince sağlık ve rahatlıklarını koruyucu tüm gerekli önlemleri alacaktır;

(a) işçilere seyahatleri esnasında sağlanan imkanlar ailelerine de sunulacak,

(b) istihdam edilmiş bir işçiye yukarıda (a), (b), (c) ve (d) maddelerinde belirtilen olumsuzluklarından dolayı tazminat ödendiği takdirde, o işçinin ailesine de aynı tazminat ödenecek;

(c) bir işçinin çalıştığı yere varmak üzere yaptığı seyahat esnasında ölmesi durumunda, söz konusu işçinin ailesine tazminat ödenecektir.

Yetkili makam, işe alınmış bulunan işçiye ödemesi söz konusu olabilen meblağı ücretlerdeki artışları esas alarak sınırlayabilecek ve daha önce yapılmış olabilen artışlar doğrultusunda oluşan koşulları düzenleyecektir.

Bu sözleşmenin bu bölümünde belirtilen ve yürürlükte olan koşulları esas alan her üye, şimdiye dek uygulanan milli mevzuat hükümleri izin verdiği ölçüde, göç ve göçmenlik ile ilgili yanıltıcı propagandalara karşı uygun tüm girişimleri gerçekleştirecektir.

Bu amaçla temin edilen tüm girişimlerde, ilgili diğer üyeler ile işbirliği içinde hareket edilecektir. Bu doğrultuda her üye, yetki alanı içinde bir plantasyonda istihdam edilen göçmenlerin hareket etmesi, seyahati ve kabul edilmelerine ilişkin işlemleri kolaylaştırıcı önlemleri yerinde almış olacaktır.

Her üye, yetki alanı dahilinde, bu sözleşmenin bu bölümündeki amaçlar için yürürlükte olan hükümleri, görevlendirilen sağlık hizmetleri personelin yönetiminde;

(a) gerektiği takdirde, bir plantasyonda istihdam edilmek için yola çıkan göçmenlerin ve onlara eşlik etmek yada katılmak üzere görevlendirilen aile üyelerinin, hareket etmeden önce ve seyahatleri esnasında sağlık durumlarını tespit edecek;

(b) bir plantasyonda istihdam edilmek için yola çıkan göçmenler ve onların aile üyeleri yeterli tıbbi bakım ve gerekli hijyenik koşullardan, gidilecek ülkeye yapılan seyahat ve yolculuk süresince ve hareket esnasında faydalanacak, bu imkanlar temin edilecektir.

4.8.3. İş Akitlerini Feshin Cezai Müeyyideleri

İlgili ülkenin yürürlükte olan yasa ve düzenlemeleri doğrultusunda hizmetlere ilişkin maksimum süreyi taahhüt edebilen yada zımni her sözleşmenin yazılı yada sözlü olup olmayacağı düzenlenecektir.

Çalışmak için taahhüt edilebilen yada zımni her sözleşme ile uzun ve masraflı bir yolculuğu kapsamamak şartıyla sağlanan hizmetlerin maksimum

süresi, hiçbir surette; işçilere aileleri eşlik ediyor ise iki yılı; eşlik etmiyor ise on iki ayı aşmayacaktır.

Çalışmak için taahhüt edilebilen yada zımni bir sözleşme ile uzun ve masraflı bir yolculuk ile birlikte sağlanan hizmetlerin maksimum süresi hiçbir surette; işçilere aileleri eşlik ediyor ise üç yılı; eşlik etmiyor ise iki yılı aşmayacaktır.

Yetkili makam, ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcilerine danıştıktan sonra, tatminkar düzeyde bir koruma sağlayabilmek amacı ile işçilere toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile özgür seçimlerde bulunma hakkı tanıyabilir. Bu yolla sözleşme hükümleri ile öngörülen düzenlemelerden söz konusu plantasyon işçileri hariç tutulabilir, bu dahil etmeme; bir ülkedeki tüm plantasyon işçilerine, özel bir mahsul için üretimde çalıştırılan plantasyon işçilerine, özel sorumlulukları olan yada özel gruplara tabi tüm plantasyon işçilerine uygulanabilir.

Her ülkenin yetkili makamı bir plantasyon işçisinin bir iş akdini ihlali durumunda yürürlükte olan cezai müeyyideleri tatbik edebilecek, bu cezai müeyyidelerin yürürlükten kaldırılmış olması durumunda gerekli girişimlerde bulunabilecektir. Bu yönde bir girişim, düzenlenen bir önlemin acilen uygulanması sayesinde, yürürlükten kaldırılmış olan bu gibi cezai müeyyidelerin yerini alacaktır.

Sözleşmenin bu bölümündeki amaçlar için iş akdinin ihlali halleri;

(a) akdin taahhüt ettiği hizmetlerin sunulmasında ve ifa edilmesinde işçinin her reddi veya ihlali,

(b) işçinin kısmi dikkat eksikliği yada kusuru;

(c) işçinin haklı mazerete dayanmaksızın ve izin almaksızın devamsızlığı; ve işçinin işini terki halleridir.

4.8.4. Ücretler

İlgili işçi sendikaları temsilcileri ve işverenler veya işveren örgütleri arasında özgürce müzakere edilerek toplu sözleşmeleri aracılığı ile tespit edilen asgari ücretler takviye edilecektir.

Toplu sözleşmeler aracılığı ile tespit edilen asgari ücretlere ilişkin yürürlükte olan düzenlemelerin yetersizliği durumunda, gerekli mevzuat, mevcut tam eşitlik ilkesi esas alınarak, işveren ve işçi temsilcilerine ve bu temsilcilerin örgütlerine danışılarak ve milli mevzuata bağlı olarak tespit edilebilen asgari ücret oranları doğrultusunda düzenlenecektir.

Bu esaslar içerisinde oluşturulan düzenlemelere uygun olarak tespit edilen asgari ücret oranları, ilgili işveren ve işçi taraflarını bağlayıcı olacak ve herhangi bir azalışa tabi tutulmayacaktır.

Her üye bu sözleşmenin yürürlüğe girmesi için, uygulanmakta olan asgari ücret oranlarını ve eksik ödenmemek koşuluyla tatbik edilen oranlara ilişkin ücretleri ilgili işveren ve işçilere bildirmek üzere gerekli önlemleri alacak; bu önlemler, ilgili ülkenin plantasyonlarında varolan koşulları açısından gerekli ve yerinde olabilen denetleme, kontrol ve yaptırımlara dair hükümleri de içerecektir.

Ücretleri eksik ödenen ve bu ücretlere asgari oranlar uygulanan bir işçi söz konusu meblağı, ödeme usulü yasa ve düzenlemeler ile kararlaştırılabilen bir zaman aşımına bağlı olarak, eksik ödenen oranı, muhakeme yada diğer tahsis edilen usuller aracılığı ile tahsil etmeye yetkili olacaktır.

Ödenmesi kabil olan ücretler sadece yasal ödeme şekilleri esas alınarak ödenmiş olacaktır; emre yazılı senet, makbuz, temettü belgesi yada diğer yasal ödeme şekillerini temsil ettiği iddia edilen ödeme şekilleri yasaklanmış olacaktır.

Milli mevzuata, toplu sözleşme yada hakem kararı ile ücretlerin kısmen ödenmesine izin verilebilen alışlagelmiş yada arzu edilen tahsilat formlarına yada ödeme şekillerine tabi ücretlerin; aşırı oranda alkollü yada uyuşturucu alınmış bir şekilde tahsil edilmesine izin verilmeyecektir.

Ücretlerin kısmen ödenmesi durumunda tahsilat şekillerinin belirlenmesi için yetkili makam tarafından tahsis edilen önlemler, işçi ve ailesinin bireysel olarak kullanması ve faydalanmasını temin edecek tahsilat şekilleri olarak alınmış olacaktır.

Beslenme, barınma, giyinme ve diğer temel gereksinim ve hizmetlere ilişkin hakların bir kısmı, tüm icrası kabil girişimlerin peşin kıymetleri layıkıyla

vergilendirilecek ve yeterli düzeyde temini için gerekli tedbirler alınmış olacaktır.

Ücretler, eski yönde bir sözleşme, hakem kararı yada toplu sözleşme hükmü, milli yasa ve düzenleme hükümleri bulunmadığı takdirde doğrudan ilgili işçiye ödenmiş olacaktır. Bu amaçla, işverenlerin, işçiler tarafından özgürce kullanılan ücretleri sınırlayıcı her türlü girişimleri yasaklanmış olacaktır.

Ticari malların satışı için depolama işlerinde çalışan işçilerin yerleştirilmiş olduğu veya hizmetlerin sunulmakta olduğu bir işletmede; söz konusu işçiler bu gibi depolardan yada hizmetlerden faydalanmalarına ilişkin her türlü tehditten muaf tutulmuş olacaktır.

Diğer depolara yada işlere girişlerin mümkün olmadığı durumlarda, yetkili makam, ilgili işçilerin menfaatleri için bir gelirin garanti edilmesi amacıyla işveren, işletilmeyen depoları ve işyerlerini makul ve uygun fiyatlarla elindeki malları satmak ve bu yerleri işletmek gayesi ile kullanabilecektir.

Ücretlerdeki azalışa, yalnızca toplu sözleşme yada hakem kararı ile tespit edilen yada milli mevzuat ile belirlenen içerik ve koşullar altında müsaade edilecektir. Söz konusu indirimleri kapsamı ve koşullarını düzenlemiş olan yetkili makam tarafından gerektiği şekilde kabul edilmiş olan bu kararlar işçilere bildirilmiş olacaktır.

Bir işçinin işvereni veya işverenin temsilcisi yada her aracısı (bir iş akdini yapan yada işe alan taraf gibi) tarafından elde tutmak yada bulundurmak amacı ile doğrudan yada dolaylı olarak ödenmesini sağlamak gayesi ile ücretlerde yapılan her türlü indirim yasaklanmış olacaktır.

Ücretler belirli usul ve kurallara uygun olarak ödenmiş olacaktır. Ücretlerin düzenli aralıklarla ödenmesini sağlamak için yürürlükte olan tahkim düzenlemeleri dışında, ücret ödeme aralıkları toplu sözleşme veya hakem kararı ile tespit edilmiş yada milli yasa veya düzenlemeler ile hükme bağlanmış olacaktır.

Bir iş sözleşmesinin feshi sonrasında vadesi gelmiş tüm ücretlerin kesin hesaplarını görmek için gerçekleştirilecek işlemler, sözleşme koşulları ile taahhüt edilen bir zaman periyodu içinde, tatbiki mümkün olan yasa, düzenleme,

sözleşme ve kararların yokluğu içinde milli yasa veya düzenleme, toplu sözleşme veya hakem kararlarına uygun olarak yerine getirilecektir.

Gerektiğinde, etkili önlemler, işe girmeden önce ve her işyeri değişikliğinde, istihdamlarında yer alan ücret koşulları hakkında ve her tür ücret ödeme dönemleri ve söz konusu ücretlerinin ödeme dönem özellikleri ve bir dereceye kadar gerçekleştirilecek değişikliklere bağlı olarak gelişebilen koşullar hakkında işçilerin bilgilendirilmesini sağlayacak nitelikte alınmış olacaktır.

Milli mevzuat ile bu sözleşmede ücretlere ilişkin hükümlerin etkili sonuçlar verebilmesi için;

(a) ilgili işçilerin bilgilendirilmesini temin edecek şekilde oluşturulacak;

(b) bu amaca uygun olarak sorumlu kişiler tayin edilecek,

(c) bunları ihlali halinde yerinde cezalar veya diğer kanuni yollar düzenlenecek;

(d) tüm gerekli durumlarda, yeterli düzeyde kaydın onaylı form ve suretlerinin muhafazası sağlanacaktır.

4.8.5. Yıllık İzin Ücretleri

Plantasyonlarda istihdam edilen işçiler için yıllık ücretli izin, aynı işverene sürekli bir hizmet periyodu sonrasında garanti edilecektir.

Her üye bu sözleşmenin bu bölümünün yürürlükte olması için, plantasyonlarda çalışanların ücretli izinlerine ilişkin konulacak hükümlere özgür bir işleyişle karar verilecektir.

Gerekli olduğu durumlarda, bu gibi hükümlere; özel yapılara sahip plantasyonlarda ücretli izinlere ilişkin düzenlemeler konusunda görevlendirilen tarafından yada toplu sözleşmeler aracılığı ile karar verilebilir.

Plantasyonlardaki ücretli izinler için düzenlenen izin tezkerelerine ilişkin hükümlerin ortaya konuluş şekli;

(a) ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin çoğunluğu ile veya diğer bireyler ile özel şartlara bağlı sendika veya birimlerle, yetkili makamla yararlı olduğu addedilen görüşme hazırlıkları tümüyle tamamlanmış olacak,

(b) ilgili işçiler ve işverenler, her halde tam eşitlik esas alınarak kararlaştırılmış olan ve milli mevzuatın kapsamı ve işleyişi doğrultusunda haber alma ve başvurma hakları gözetilerek ücretli izinlere ilişkin düzenlemelerde iştirak edeceklerdir.

Sürekli hizmet konusunda talep edilen minimum süre ve aylık ücretli izin için minimum süre, milli yasalar veya düzenlemeler, toplu sözleşme veya hakem kararı veya plantasyonlar için ücretli izin düzenlemeleri ile yetkilendirilmiş özel yapılar yada yetkili makam tarafından tahsis edilen diğer yollar ile kararlaştırılmış olacaktır.

Belirlenen koşullar, plantasyonlara ilişkin ücretli izin düzenlemelere dair yerleşmiş prosedüre uygun olarak temin edilmiş olacaktır. Bu amaçla;

(a) Genç işçiler için gerektiği kadar dikkate alınmayan, reşit işçiler için garanti altına alınan yıllık ücretli izin durumlarında; genç işçiler için daha uygun işlemler düzenlenmesi;

(b) Hizmet süresine bağlı olarak yıllık ücretli izin süresinin uzatılması,

(c) Yerleşmiş olan prosedüre uygun olarak karar verilebilen minimum süreyi aşmamak koşulu ile bir yıllık ücretli izin süresi kafi bir nitelik taşıyor ise bir işçiye sürekli hizmet süresine bağlı olarak, uygun şekilde izin bedelinin ödenmesi,

(d) Hastalık yada kaza gibi nedenlere bağlı olarak çalışılan işteki geçici aralar, yerleşmiş prosedüre uygun olarak karar verilebilen içerik doğrultusunda haftalık izin süreleri ve genel yada alışlagelmiş yıllık ücretli izin kapsamı dışında bırakılması sağlanabilecektir.

Tatil yapan her işçinin bütün tatil periyodu, alışlagelmiş tatil süresinden daha kısa olarak kabul edilemeyecek ve daha kısa bir periyot esas alınarak ödeme yapılmayacaktır. Yıllık ücretli izin bedelinin ödenmesi hususunun, toplu sözleşme yada hakem kararı yada plantasyonlara dair ücretli izinlere ilişkin olarak görevlendirilmiş özel birimler yada yetkili makam tarafından yada kabul edilen diğer kurumlar tarafından düzenlemesi söz konusu olabilecektir.

Bir bireyin tatil yapma hakkının aynen ifası kapsamında, izne ilişkin nakit bedelin aynen ifası yer alabilecektir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmeyi konu alan her sözleşme ise hükümsüz olacaktır.

Kendisine bağlı olarak izninin tümü yada bir kısmını kullanmadan önce çalışmaktan vazgeçmiş yada işine son verilmiş olan bir çalışan, sözleşmenin ilgili hükümleri doğrultusunda yıllık ücretli izin hakkı kapsamındaki her izin gününü tahsil edecektir.

4.8.6. Haftalık İzin

Kural olarak plantasyon işçilerinin en az yirmi dört müteakip saatı ihtiva eden ve yine en az yedi günü kapsayan bir süre itibariyle dinlenmeleri sağlanacaktır. Bu dinlenme periyodu, mümkün olduğu kadar, tüm plantasyon işçilere eş zamanlı olarak garanti edilmiş olacaktır. Bu, mümkün olduğu kadar, ülke yada bölgenin örf, adet ve gelenekleri ile yerleşmiş bulunan dinlenme süreleri ile aynı döneme denk getirmek maksadı ile tespit edilecektir.

Her ye, bu tespit dairesi içerisinde kısmen yada tamamen (gecikmeli yada noksan) muaf tutulabileceği istisnaları tüm mevcut olan işveren ve işçi cemiyetleri temsilcileri ile görüşüldükten sonra ve zgn beşeri ve ekonomik sebeplere mahsus öncelikler gözetilerek dzenleyebilecektir. Bu gibi görüşmeler, yürürlükte olan mevzuat altında her zaman gerçekleştirilenler istisna olmak üzere, gerekmediği durumlarda yapılmayacaktır.

Her ye mümkün olduğunca ve sözleşmelere veya geleneklere bağlı olarak her zaman sağlanmakta olan izinler dışında; işveren ve işçi örgütleri ile yapılan görüşmelerden kaynaklanan gecikmeli yada eksik olarak kullanılan izin sürelerini telafi edici hükümler getirecektir.

4.8.7. Analığın Korunması

Bu sözleşmenin bu bölümündeki amaçlar için, kadın tanımı; yaşına, tabiiyetine, evli olup olmadığına, ırkına yada dini inancına bakmaksızın her bir aile bireyini ifade eder; ocuk tanımı ise meşru yada gayri meşru her çocuğu ifade eder.

Bu sözleşmenin kimi bölümlerine müracaat eden bir kadına, tahmin edilen lohusalık tarihini uygun şekilde ibraz ettiğinde, doğum izni süresi konusunda yetki verilecektir.

Yetkili makam tarafından işveren ve işçi örgüt temsilcilerinin çoğu ile görüşüldükten sonra belirlenen ve doğum izni süresini zamanaşımına tabi tutan bir düzenleme, aynı işveren ile çalışma döneminde, evvelki lohusalıktan itibaren on iki ay müddetinde, toplam yüz elli günlük süreyi aşmayacaktır. Doğum izni periyodu en az on iki haftalık bir süre olacak ve lohusalık dönemi periyodu bu mecburi izin süresine dahil edilecektir.

Lohusalık sonrası mecburi izin süresi, milli mevzuata ile zaman aşımına tabi tutulabilecektir; ancak hiçbir surette 6 haftadan daha az olmayacaktır; milli mevzuata ile zaman aşımına tabi tutulabilen söz konusu zorunlu izin süresinin bir kısmı ve öngörülen lohusalık tarihinden önceki bir kısmı yada belirtilen zorunlu izin süresinin sona erme yada öngörülen lohusalık tarihinden itibaren geriye kalan toplam analık izin periyodunu tedarik edebilecektir.

Bu izin, lohusalık için öngörülen tarihten itibaren, tahmini lohusalık tarihi ve fiili lohusalık tarihi arasında ortaya çıkan süre farkı esas alınarak genişletilecektir; ve lohusalık sonrası alınmış olan zorunlu izin sürelerine sayılarak indirilmesi yoluna gidilmeyecektir.

Doğumdan sonra meydana gelen bir hastalık uygun şekilde onaylanarak belgelendiği takdirde, milli mevzuat ile belirlenmiş olabilen maksimum süreye, lohusalıktan itibaren ek süre ilave edilmesi sağlanacaktır. Yine doğumdan sonra oluşan bir hastalığı gerekli şekilde belgelendirdiği takdirde bir kadın, yetkili makam tarafından belirlenmiş olabilen maksimum lohusalık izin süresinin bitiminden itibaren uzatma konusunda yetkilendirilmiş olacaktır.

Gebe olmayan bir kadın, önceki doğum izni periyodu içinde kendisine zararlı her çalışma tipine ilişkin taahhüt talep etmiş olacaktır. Bu şekilde doğum izni alarak işten ayrılan bir kadın, tıbbi hakları ve nakit şekilde tahsil edebilmesi konularında yetkilendirilmiş olacaktır. Menfaatlerinin nakit bedeli, kendisi ve çocuğunun elverişli bir yaşam standardına uygun olarak tümüyle ve sağlıklı bakımı için yeterli düzeyde çıkarlarını temin eden milli mevzuata tarafından belirlenmiş olacaktır.

Tıbbi haklar kapsamında, doğum öncesi, doğum sonrası ve lohusalık dönemlere ait bakımın, tayin edilen ebe ve doktorlar tarafından, gerektiği takdirde hastaneye kaldırılma hizmetine dek sağlanması yer alacak, devlet hastanesi yada özel hastane seçimi ve doktor seçiminin özgürce gerçekleştirilmesine sonuna kadar saygı duyulacaktır.

Tanınan doğum hakları kapsamında zorunlu sosyal sigorta prosedürü çerçevesinde temin edilen her tür prim ve ödemelere ilişkin olarak maaş bordroları üzerinden tahsil edilen esas kazançlar, işveren ve işçiler veya sadece işveren tarafından ödenip ödenmediğine bakılmaksızın ve cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin, ilgili işletmeler tarafından istihdam edilmiş kadın ve erkeklerin toplam sayısı esas alınarak ödenmiş olacaktır.

Bir kadın bebeğini emziriyor ise; milli mevzuat tarafından düzenlenmiş olan koşullar altında, sözü edilen amaçlar doğrultusunda işi ile ilgisini kesmek hususunda yetkilendirilmiş olacaktır.

Emzirmek amacıyla verilen iş aralarını belirlemek için hesap edilmiş olan çalışma saatleri ve yasa ve düzenlemelere yada bu esaslara uygun olarak çözümlenmiş olan ihtilaflar, toplu sözleşmeler ile belirlenen konular arasında yer aldığı takdirde, konu ile ilgili sözleşme esas alınarak zarar verilmiş olacaktır.

Bir kadın doğum izni alınmasına ilişkin hükümler doğrultusunda doğum izni alarak işten ayrıldığı zaman, işverenin onun yokluğu süresince yada izin süresi sona erdiği dönemde azil beyannamesini tebliğinin hukuki geçerliliği olmayacaktır. Gebe bir kadın yada emzirme izninde olan bir annenin dul bir kadın olduğundan dolayı işine son verilmesi yolu ise yasaklanmış olacaktır.

4.8.8. İşçi Tazminatı

Bu sözleşmenin bu bölümü ile yürürlüğe konulan hükümleri yürürlüğe koyan her ILO üyesi, yasa ve düzenlemeler kapsamındaki tüm plantasyon işçilerinin, çalışma akışı içinde yada dışında meydana gelen kazalar nedeniyle yaralanma hallerine ilişkin tazminat haklarını saklı tutacaktır. Meydana gelen endüstriyel kazalar nedeniyle zarara maruz kalan işçiler veya onlara muhtaç olan

kimseler için, ödenen tazminatlar konusunda kendi yurttaşı olan ve olmayan işçiler arasında ayırım gözetmeksizin farklı imtiyazlar tanıyabilecektir.

Ülkeler arasındaki bu eşitlik, yabancı işçiler ve onlara muhtaç kimseler için ikamet durumları gözetilmeksizin garanti altına alınmış olacaktır. Bir üye ülke yada yurttaşları bu şartı, ödemelere ilişkin konularda, üye ülkeler arasındaki uygulamaların dışında tutabilecektir; gerektiğinde ilgili üyeler arasında gerçekleştirilecek özel sözleşmelerde yer alan düzenlemeler ile hüküm altına alınacaktır.

Bir üye ülkede geçici yada fasilalı olarak istihdam edilen işçilerin iş kazası geçirmeleri halinde ödenecek tazminatlara ilişkin düzenlemeler, üye ülkeler arasında, tazminatın diğer ülkede yerleşmiş bulunan finans kuruluşu namına ödenmesi seçeneğini sunan özel akitler doğrultusunda belirleniyor ise, iş kazasının yaşanmadığı üye ülkenin yasa ve düzenlemeleri esas alınarak kararlaştırılmış olacaktır.

4.8.9. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı

İşverenin hakları ile istihdama ilişkin hukuki kaidelerin tümü arasında uyumu temin eden düzenlemeler garanti altına alınacaktır.

İşçiler ve işverenler arasında sürdürülen görüşmelere ilişkin prosedür, mümkün olduğunca süratli ve teferruatsız şekilde işleyecektir. İşverenler ve işçiler, pazarlıkların feshedilmesi söz konusu olduğunda adil bir uzlaşmaya varılabilmesi için arabuluculuk amacı ile görüşmeleri teşvik edecektir.

Bu amaçla tüm uygulanabilir önlemler, yerleşmiş ve işlemekte olan arabuluculuk müessesesi “mekanizması” içinde işveren ve işçi örgütleri temsilcilerine danışılarak ve onlarla işbirliği halinde alınmış olacaktır.

Bu gibi bir mekanizmanın işleyişine bağlı olarak, kamu görevlileri, ihtilaflara ilişkin denetimlerden sorumlu tutulacak ve iştirak eden taraflar arasında adil bir uzlaşma ulaşılmasını, arabuluculuk hizmetleri ve katkıları ile teşvik ederek, gayret gösterecektir.

Mümkün olduğu takdirde, bu görevliler, sözü edilen sorumlulukları ferdi olarak devralmış olan personeller olacaktır. Mekanizma, işverenler ve işçiler

arasındaki pazarlıkların uzlaşma ile sonuçlanmasını, mümkün olduğunca süratle sağlayacaktır.

İlgili işveren ve işçi temsilcilerin yer aldığı örgüt temsilcileri, ne olursa olsun eşit sayılar ve eşit şartlar korunarak, yetkili makam tarafından kararlaştırılabilen içerik ve genişlik ile mekanizmanın işleyişinde işbirliği içerisinde hareket edeceklerdir.

İşçiler, istihdamları ile ilgili sendika aleyhtarı ayırım gözetilen muamelelere karşı yeterli korumaya sahip olacaktır. Bu koruma, özellikle aşağıda belirtilen ihtimaller dahilinde tatbik edilecektir;

(a) işçinin istihdam edilmesi için bir sendikaya üye olma yada işçi sendikası üyeliğinden ayrılma koşulu öngörülüyor ise,

(b) işverenin izni ile, çalışma saatleri içinde veya çalışma saatleri dışında sendika faaliyetlerine iştirak ettiğinden dolayı yada sendika üyesi olmasından dolayı bir işçinin işine son verilmesi yada zarar görmesi halinde.

İşveren ve işçi örgütleri, diğer kuruluşlar yada diğer kuruluşların temsilcileri yada üyeleri tarafından yürütülen fonksiyonel ve idari amaçlar çerçevesinde yer alan her müdahale karşılığında yeterli korumayı temin edecektir. Özellikle, işverenler yada işveren örgütlerinin idaresi yada himayesi altında kurulmuş olan işçi sendikaları ile işe yerleştirme gayesi ile yine işverenler yada işveren örgütlerinin kontrolü altında bulunan organizasyonların finansmanı veya diğer gereksinimleri, bu hüküm içinde yer alan şartlara ilişkin hedefler doğrultusunda sağlanacaktır.

Gerekli mekanizmanın işleyebilmesi için milli düzenlemeler, gerektiği takdirde, evvelki maddeler ile sınırları tayin edilen örgütlenme hakkı hususunda belirlenen amaçları ihtiva edecek şekilde genişletilecektir.

Ulusal koşulların gerektirdiği önlemler, işverenler veya işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasındaki görüşmelerin özgürce gerçekleştirilmesi için sistemin geliştirilmesini ve bu sistemden faydalanılmasını teşvik edecek şekilde toplu sözleşmeler yada istihdam koşulları veya şartlarına ilişkin yönetmelikler ile düzenlenerek alınacaktır.

4.8.10. Sendika Özgürlüğü

İşçiler ve işverenler, hiçbir ayırım gözetmeksizin, sendika kurma hakkına sahip olacaktır ve söz konusu örgütlenme esaslarına bağlı olarak, önceden izin almaksızın kendilerinin seçtiği örgütlere katılma hakkına sahip olacaklardır.

İşveren ve işçi örgütleri, temsilcilerinin özgürce seçilmesi, örgütün yönetimi ve etkinlikleri ile programların formüle edilmesine ilişkin anayasa ve kurallarını kaleme alma hakkına sahip olacaklardır.

Kamu otoriteleri yasal hakların kullanılmasına engel teşkil eden yada bu hakları sınırlayan her müdahaleden kaçınacaktır. İşveren ve işçi örgütleri, yönetici otorite tarafından feshedilme yada görevden ayrılma gibi bir taahhüt altına girmeyeceklerdir. İşveren ve işçi örgütleri, federasyon ve konfederasyon kurma ve bu organizasyonlara katılma hakkına sahip olacaklardır; federasyon ve konfederasyonlar uluslararası işveren ve işçi örgütleri ile şube açma hakkına sahip olacaklardır. Sendikal haklara ilişkin düzenlemeler, işveren ve işçi örgütleri, federasyonları ve konfederasyonlarını da kapsamaktadır.

İşveren ve işçi örgütleri, federasyonu ve konfederasyonunun tüzel kişilik kazanmaları, sendikal hakların kullanılmasını sınırlayıcı bir karaktere sahip koşullara tabi tutulmayacaktır. İşveren ve işçiler ile temsilcilerine ait örgütlere tanınan bu hakların kullanılmasında, diğer benzer bireylerin yada teşkilatlanmış toplulukların hareket alanlarına saygı duyulacaktır. Dolayısıyla sözleşme ile taahhüt edilen hakların kullanılması diğer hakların kullanılmasını ne engelleyecek biçimde ne de ihlal edecek biçimde sağlanmayacaktır.

Bu esaslar doğrultusunda "örgüt" tanımı, işveren ve işçi haklarını müdafaa eden ve daha ileri taşıyan her işveren ve işçi örgütü ifade etmektedir. Her, üye, bu anlayış çerçevesinde işveren ve işçilerin özgürce örgütlenebilme hakkını temin eden tüm gerekli ve yerinde önlemleri alacaktır.

4.8.11. İş Denetimi

Her üye, bu sözleşmenin yürürlüğü için bir iş denetim sistemini idame ettirecektir. İş denetim hizmetleri, uygun öğretim görmüş denetimciler

tarafından verilecektir. İşçiler ve temsilcileri ile denetimcilerin özgürce haberleşmeleri için her türlü kolaylık sağlanmış olacaktır.

İş teftiş sisteminin vazifeleri şunlar olacaktır;

a) çalışma müddetleri, ücretler, iş emniyeti, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması ve bunlarla ilgili diğer hususlar gibi çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul buldukları sırada korunmalarına dair olan kanuni hükümlerin tatbikini temin etmekle iş müfettişlerinin vazifeli buldukları hususlar nispetinde uygulanmasını sağlamak,

b) işverenlere ve işçilere, kanuni hükümlere riayet etmeyi sağlayacak en müessir yollar hakkında teknik malumat vermek ve tavsiyelerde bulunmak,

c) mevcut kanuni hükümlerin sarih şekilde derpiş etmemiş olduğu kusur ve suistimalleri yetkili makamın dikkatine arz etmek,

İş müfettişlerine tevdi edilebilecek diğer görevlerin, esas vazifelerini ifa etmelerine mani olmaması veya işverenler ve işçilerle olan ilişkilerinde müfettişler için zaruri bulunan sorumlulukları engellememesi şartı öngörülmüştür.

4.8.12. Yerleştirme

İlgili işveren ve işçi örgütleri temsilcilerine danışıldıktan sonra, uygun makamlar plantasyon işçileri için ikamet edecekleri yerleri mümkün olduğunca gerekli imkanlar ile donatarak takviye edecektir. Bu gibi ikamet yerlerinin asgari standartları ve nitelikleri, uygun kamu makamları tarafından yerleştirme ile ilgili konular hakkında görüşmek üzere işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan bir istişare kurulu tayin edilecektir.

Bu gibi asgari standartlara:

a) İnşaatlarda kullanılmış olan maddeler;

b) İkamet edilen yerin asgari ölçüleri, tertibi, havalandırması, döşeme ve hava sahası ile;

c)Balkon alanı, beslenme, yıkanma, depo, su stoku ve temizlenme olanakları ile ilgili koşullar da dahil edilecektir.

Bu yönde düzenlenen yasal hükümlerin ihlali durumunda gerekli cezalar, etkili mücyideler içeren mevzuat hükümleri ile temin edilmiş olacaktır.

Aslen kazanma hakkına sahip plantasyon işçileri için işveren tarafından sağlanmış olan barınaklara ait koşullar, milli mevzuat yada milli gelenekler ile yerleşmiş koşullardan daha düşük seviyede olmayacaktır.

Her ne zaman ikamet eden bir işçiden evi tahliye etmesi istendiğinde, evi boşaltabileceği makul bir süre tanınmış olacaktır. Yasalar tarafından belirlenmemiş olan bu izin süresi, kabul edilmiş olan devir sistemi ya da gerektiğinde sözleşmeye tabi kılarak veya hukuk mahkemelerinde uygulanan normal prosedüre müracaat ederek kararlaştırılmış olacaktır.

4.8.13. Tıbbi Bakım

Mümkün olduğunca ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcileri ile görüşmeler yapan uygun makamlar tarafından plantasyon işçilerine ve aile üyelerine yeterli düzeyde tıbbi hizmetler sunulması hükmü desteklenecektir. Bu anlamda tıbbi hizmetler, kamu makamları tarafından standart bir şekilde düzenlenmiş olacak, taahhüt edilen yeterli sayıda personeli kapsayacak ve kafi derecede sayıya ve ehliyete sahip personel tarafından yürütülecektir.

Uygun kamu otoriteleri tarafından sağlanmış olan bu gibi hizmetler ilgili makamın standartları, gelenekleri ve pratikleri ile uyum içinde olacaktır. Uygun makam, mümkün olduğunca ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcilerine danışarak, plantasyon bölgelerindeki endemik hastalıkların etkili kontrolünü ve engellenmesini sağlayan önlemler alacaktır.

4.9. Madenlerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Dair 176 Nolu Sözleşme²⁸

ILO Genel Konferansı'nın 22 Haziran 1995 tarihinde gerçekleştirdiği 82. oturumunda 176 sayılı Madenlerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sözleşmesi kabul edilmiştir. Sözleşmede yer alan bölümler "Tanımlar", "Uygulama Alanı ve Araçları", "Madenlerde Alınacak Önleyici ve Koruyucu Tedbirler", "İşbirliği" ve "Uygulama" olmak üzere ana başlıklara; "İşverenin Sorumlulukları" ve "İşçi ve İşçi Temsilcilerinin Hakları ve Yükümlülükleri"ni konu alan alt başlıklara ayrılmıştır.

4.9.1. Tanımlar

Bu ilk bölümde öncelikle, bu sözleşmenin amacı doğrultusunda tanımlanacak "maden" terimi kapsamında; yer yüzeyinde yada yeraltında gerçekleştirilen aşağıda sıralan faaliyetlerden, özellikle petrol ve benzin hariç olmak üzere, kaynaklar için tünel açma, petrol ve benzin hariç olmak üzere, maden çıkarma ezme, ufalama, konsantrasyon halinde veya aşındırarak maden çıkarma, hazırlık yapma ve bu gibi faaliyetlerde kullanılmış olan tüm makina, ekipman, alet, atölye ve sivil mühendislik yapıları yer almaktadır.

Yine bu sözleşmenin amacı doğrultusunda tanımlanacak olan bir diğer kavram ise işverendir. İşveren, bir madende bir veya birçok bireyi fiili yada yasal olarak istihdam eden ve bu çerçevede operatör, asıl işveren, müteahhit veya alt işveren olarak nitelendirilen kişi yada kişilerdir.

4.9.2. Uygulama Alanı ve Araçları

Bu sözleşme tüm madenlere uygulanabilecektir. Bununla birlikte, sözleşmeyi onaylayan bir üyenin, ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüşükten sonra karar vermek koşulu ile birtakım maden kategorilerini, bu sözleşme hükümlerinin tatbik alanından tamamen veya kısmen hariç tutma hakkı saklı kalacaktır. Ancak, sözleşme hükümlerinden sonuç alınabilmesi amacıyla; milli mevzuata ile belirtilen standartlar doğrultusunda, söz konusu madenlerde

²⁸ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

koruyucu iş elbiseleri temin edilmiş olacaktır. Bu istisnai hüküm doğrultusunda hariç tutulan maden kategorilerinde yer alan tüm madenlerde iş güvenliğinin geliştirilebilmesi için gerekli planlar da yapılacaktır.

Sözleşmeyi onaylayan ve belirtilen istisnai hükümden faydalanan bir üye, hariç tutulan maden kategorilerini ve hariç tutma nedenlerini , ILO Anayasasının 22. maddesi uyarınca sözleşmenin tatbikine ilişkin sunulan raporda belirteceklerdir.

Bu bölümde, sözleşmeyi onaylayan her üye tarafından izlenmesi öngörülen politika: “Milli koşullar ve uygulamalar ışığında ve ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüşükten sonra, madenlerde iş güvenliği ve sağlığına yönelik ve özellikle sözleşme hükümlerinden sonuç alınmasını sağlamak amacıyla formüle edilecek tutarlı bir sistemin periyodik olarak gözden geçirilerek tatbik edilmesi” şeklinde ifade edilmiştir.

Bu sistem içerisinde sözleşmenin tatbikini temin etmek amacıyla alınan önlemler de milli kanunlar ve tüzükler halinde düzenlenmiş bulunacaktır. Söz konusu kanun ve tüzüklerde; teknik standartlar, kılavuzlar veya uygulamaya dönük düzenlemeler ile milli uygulamalar ile tutarlılık içinde olan diğer düzenlemeler yer alacaktır.

Bu düzenlemeler de ayrıca, farklı işçi sağlığı ve iş güvenliği koşulları olan madenlerin gözetilmesi ve koşulların iyileştirilmesinden sorumlu makamı tayin eden hükümler de yer alacaktır.

Madenlerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat içerisinde;

(a) yetkili makam tarafından bu amaçla tayin edilecek müfettişler tarafından madenlerin teftiş edilmesi,

(b) yasal olarak kararlaştırılmış olan, her bir öldürücü ve ciddi niteliğe sahip kaza, tehlikeli durum ve maden ocağı facialarının rapor edilmesi ve incelenmesi,

(c) bu gibi kazalara, iş hastalıklarına ve tehlikeli durumlara ilişkin istatistiklerin derlenmesi ve yayımlanması,

(d) iş sağlığı ve güvenliği koşulları nedeniyle ertelenmiş yada sınırlandırılmış olan madencilik faaliyetlerinin ertelenme yada sınırlandırılma

nedenlerine ilişkin koşulların iyileştirilmesi ve bu gibi sorunların giderilmesi ile ilgili yetkili bir makam tayin edilmesi,

(e) işyerinde sağlık ve güvenlik önlemlerine riayet edilmesi, katılımı ve katkıda bulunulması ve bu hususlarda işçilere ve temsilcilerine danışılarak hareket etme hakkına saygı gösterilmesine yönelik yerleşmiş etkili bir prosedürün oluşturulmasına ilişkin hükümler de yer alacaktır.

Milli kanunlar ve tüzükler ile düzenlenecek konular arasında,

(a) madenlerde kurtarma, ilkyardım ve uygun tıbbi olanakların sağlanması ile ilgili gereksinimler,

(b) yeraltındaki kömür madenlerinde ve gerekli olduğunda diğer madenlerde çalışan işçilerin de kendilerini kurtarabilmeleri için yeteri kadar solunum cihazının temin edilmesi ve muhafaza edilmesine ilişkin yükümlülükler,

(c) sağlık ve güvenlik risklerinin yok edilmesi veya sınırlandırılmasını sağlamak için terkedilmiş madenlerdeki çalışanların güvenliğine yönelik koruyucu önlemlerin alınması hususları,

(d) madenlerde gerçekleştirilen işlemlerde kullanılmış veya işlendikten sonra atık olarak ortaya çıkmış tehlikeli maddelerin güvenli bir şekilde depolanması, nakledilmesi ve yok edilmesi gereksinimi,

(e) mümkün olduğunca hijyenik koşullarda muhafaza edilmek üzere yıkanma, giyinme ve beslenme ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik olanak ve kolaylıkların sağlanmasına ilişkin sorumluluklar olarak belirtilmiştir.

Madenlerde kullanılan patlayıcı madde ve açıcı aletlerin imal edilmesi, depolanması, nakledilmesi ve kullanılması için yetki ve izin verilmiş kişilerin doğrudan denetlenmesi veya müfettişler tarafından gerçekleştirilen denetimlerin düzenli olarak sürdürülmesi de söz konusu milli yasalar ve düzenlemeler aracılığı ile hüküm altına alınacaktır.

4.9.3. Madenlerde Alınacak Önleyici ve Koruyucu Tedbirler

Bu bölümde yer alan düzenlemeler üç ayrı başlık altında toplanmıştır: bu başlıklar; “İşverenin Sorumlulukları”, “İşçilerin ve İşçi Temsilcilerinin Hakları ve Yükümlülükleri” ve “İşbirliği” olarak sıralanmıştır.

4.9.3.1. İşverenin Sorumlulukları

Sözleşmenin bu bölümünde önceliklerine göre sıralanmış olan önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınması sürecinde işveren, tespit edilen risklerin ortadan kaldırılması, risk kaynaklarının kontrol edilmesi, iş güvenliği sistematigi içinde belirlenen araçlarla risklerin sınırlandırılması ve risk belirtileri oranında, kişisel koruyucu ekipmanın temin edilmesi yükümlülüklerini makul, elverişli, uygulanabilir ve incelenebilir koşullar içerisinde yerine getirmek için gayret gösterecektir.

İşverenler, kontrolleri altında bulunan madenlerde sağlık ve güvenlik risklerinin yok edilmesi veya sınırlandırılması için tüm gerekli önlemleri alacaklardır. Özellikle;

(a) madenlerde güvenli bir iş dizaynı ve sağlıklı bir çalışma çevresini, elverişli bir iletişim sistemini de içeren elektronik, mekanik ve diğer ekipmanların tasarımı, yerleştirilmesi ve teminini,

(b) işçilerin veya diğer bireylerin sağlık ve güvenliklerini riske sokmayacak şekilde çalışabilmeleri amacıyla düzenlenmiş iş dizaynını oluşturma, işlevselleştirme ve muhafazasının teminini,

(c) işçilere iş girişlerinde, işin içeriği, arazi nitelikleri ve doğal dengenin muhafaza edilmesi konularında gerekli bilgilendirmenin sunulmasını,

(d) imkanlar elverdiği ölçüde, yeraltındaki tüm maden ocaklarından yeryüzüne çıkışlarda kullanılmak üzere taşıyıcılara monte edilmiş olan iki çıkış yolunun temin edilmesini,

(e) işçilerin maruz kalabilecekleri farklı riskler konusunda bilinçlendirilmesi ve risk limit düzeylerinin belirlenmesi amacıyla işyeri çevresinin düzenli olarak teftişi, kontrolü ve gözlenmesini,

(f) yeraltındaki tüm çalışmalar esnasında, belirlenen noktalarda bulunan girişlerin yeterince havalandırılmasını,

(g) tehlike arz ettiği konusunda şüphe duyulan bölgelerde işçilerin korunması ve iş güvenliği sisteminin sağlanması için uygulanacak olan plan ve prosedürlerin belirlenmesi ve tatbik edilmesini,

(h) yangın veya patlama ile karşılaşma ihtimali bulunan bir madende bu olayların oluşmasını ve yayılmasını engelleyici ve koruyucu tedbirlerin söz konusu madenin koşulları elverdiği ölçüde alınmasını ve

(i) işçilerin sağlık ve güvenliklerini etkileyen ciddi bir tehlike ile karşılaştığı anda çalışmaların durdurulmasını ve işçilerin buldukları yerden güvenli bir şekilde uzaklaştırılmasını sağlayacaktır.

İşveren, bilimsel yöntemler aracılığı ile önceden sezilebilen endüstriyel veya doğal facialar ihtimali karşısında her maden için özel olarak tasarlanmış olan bir acil durum planı hazırlanacaktır. Buna rağmen, işçileri fiziksel, kimyasal veya biyolojik risklere maruz kaldığında ise;

(a) sağlık risklerini de içeren işle ilgili tehlikeler ve tehlikelere ilişkin önleyici ve koruyucu tedbirler hakkında işçileri uygun bir şekilde bilgilendirecektir,

(b) söz konusu risklere maruz kalındığı hallerde, riskleri yok edecek yada kontrol altına alacak gerekli tedbirleri alacaktır,

(c) işçilerin sağlığını doğrudan etkileyen yaralanma ve kaza riski barındıran bu gibi olumsuz koşullara maruz kalındığı haller için, daha etkili vasıtalar temin edilemediğinde, gerekli ve yeterli düzeyde koruma sağlayacak uygun bir koruyucu ekipman, koruyucu giysi, ihtiyaç duyulabilecek diğer gereksinimler ve milli yasalar veya düzenlemeler ile belirlenen olanaklar işçilere, herhangi bir gider teşkil etmeksizin sunacak ve muhafaza edecektir,

(d) işyerindeki koşulların sebep olduğu bir yaralanma yada hastalık halinde, ilgili işçilere ilkyardım hizmetinin verilmesi, işyerinden uygun bir şekilde çıkarılması ve gerekli tıbbi imkanların sunulmasını sağlayacaktır.

Ve yine işveren;

(a) işi devralan işçilere, sağlık ve güvenlik gibi konuları kapsayan ve yeterli düzeye sahip eğitim ve geliştirici iş eğitim programları sunacak,

(b) milli yasalar ve düzenlemelere uygun olarak, madenlerde çalışılan her vardiya için iş güvenliğinin muhafaza edilmesine yönelik gerekli denetim ve kontrolleri gerçekleştirecek,

(c) işçilerin madende buldukları noktanın tam olarak bilinbilmesi için, tüm işçilerin ve çalıştıkları yerlerin belirli olduğu yerleşmiş bir iş sistemi oluşturacak,

(d) milli kanunlar ve tüzükler ile tayin edilmiş olan tüm kaza ve tehlikeli vaka hallerinde gerekli soruşturmaları yapacak ve öngörülen tazminat davasının açılmasını sağlayacak,

(e) milli yasalar ve düzenlemeler ile açıkça belirlenmiş olan usulü izleyerek, yetkili makamı bu gibi durumlar konusunda bilgilendirecektir.

Tüm bu tedbirlerle rağmen bir takım iş sağlığı risklerine maruz kalmış işçilerin sağlıklarını, genel iş sağlığı prensipleri ve milli yasalar ve düzenlemeler doğrultusunda düzenli olarak kontrol edecektir.

Şayet, aynı madende faaliyet gösteren iki yada daha fazla işveren var ise, söz konusu işverenler işçilerin sağlık ve güvenliklerine ilişkin tüm tedbirleri müşterek bir şekilde alacak ve iş güvenliği koşularının sağlanmasından birlikte sorumlu tutulacaklardır. Bu anlamda, işçilerin sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm tedbirlerin alınmasına ve uygulanmasına dair sorumluluk, işverenlere ferdi olarak paylaştırılıp hafifletilmeyecektir.

4.9.3.2. İşçi ve İşçi Temsilcilerinin Hakları ve Yükümlülükleri

İşçilerin ve işçi temsilcilerinin milli kanun ve tüzükler ile hüküm altına alınacak hakları aşağıda sıralanmıştır:

(a) kazaları, riskli durumları ve olası tehlikeleri işverene ve yetkili makama bildirme hakkı,

(b) sağlık ve güvenlik koşullarını ilgilendiren bir sorunun, işverenin ve yetkili makamın yönlendirmesi doğrultusunda denetlenmesini ve araştırılarak kontrol edilmesini talep ve elde etme hakkı,

(c) işyerinde bulunan ve sağlık ve güvenliklerini etkileme ihtimali olan tehlikeleri bilme ve bu riskler konusunda bilgilendirilmiş olma hakkı,

(d) işveren veya yetkili makam tarafından kayıtları tutulan sağlık ve güvenlik bilgilerine ulaşabilme hakkı,

(e) makul bir açıklamada bulunmak ve madenin bulunduğu bölgenin koşullarını gözetmek üzere, sağlığı ve güvenliğinin ciddi bir tehlike altında olduğu halden bizzat uzaklaşma hakkı,

(f) güvenlik ve sağlık temsilcilerini birlikte seçme hakkı.

İşçiler tarafından seçilen güvenlik ve sağlık temsilcilerinin milli kanun ve düzenlemeler ile teminat altına alınacak hakları ise şu şekilde sıralanmıştır;

(a) yukarıda sıralanan hakları kullanma ve mümkün olduğunca bütün işçilerin güvenlik ve sağlıklarına ilişkin görüşlerini temsil etme hakkı,

(b) işveren veya yetkili makam tarafından gerçekleştirilen işyeri teftiş ve kontrollerine katılma ve işyerindeki sağlık ve güvenlik koşullarını gözetleme ve denetleme hakkı,

(c) uzmanlar ve bağımsız bilirkişilere danışma hakkı,

(d) güvenlik ve sağlık koşullarına ilişkin konuları, bir takım girişimleri ve prosedürleri de kapsamak üzere geç kalınmadan işverenle görüşme hakkı,

(e) yetkili makama müracaat etme hakkı ve

(f) özellikle seçilmiş olan bölgelerle ilgili kazaları ve tehlikeli durumları ilgili birimlere bildirme ve bildirileri alma hakkı.

Sıralanan bu hakların kullanılmasına ilişkin prosedürler, milli yasalar ve düzenlemeler ve işverenler ile işçiler ve temsilcileri arasında gerçekleştirilen görüşmeler doğrultusunda belirlenecektir. Bu hakların herhangi bir ayırım yada karşılık gözetilmeksizin kullanılması sağlanacaktır.

Bu hakların yanı sıra işçilerin yerine getirmekle yükümlü oldukları sorumluluklar ise,

(a) belirlenmiş olan güvenlik ve sağlık tedbirlerine riayet etme,

(b) çalışma esnasında gerçekleştirilen fiiller veya ihmallerden kaynaklanabilecek olumsuz etkilerden kendi ve diğer bireylerin sağlık ve güvenliklerini uygun şekilde koruma ve bu amaçla temin edilmiş koruyucu giysilerden, ekipmandan ve diğer olanaklardan faydalanırken gerekli özeni gösterme,

(c) etkili bir şekilde müdahale edilemeyen ve işçilerin ve diğer bireylerin güvenlik ve sağlıklarını etkilediğine inanılan mevcut bir riski, derhal en yakın ilgili birime bildirmek,

(d) bu sözleşme hükümleri gereğince, işveren tarafından tayin edilen görev ve sorumluluklara uygun olarak işveren ile işbirliği yapmak.

4.9.3.3. İşbirliği

Milli kanun ve tüzükler çerçevesinde, işverenler, işçiler ve işçi temsilcileri arasında, madenlerde güvenlik ve sağlık koşullarını iyileştirici bir işbirliği ortamının yaratılmasını teşvik eden önlemler alacaktır.

4.9.4. Uygulama

Her üye, sözleşme hükümlerinin etkili bir şekilde tatbik edilebilmesi için gerekli cezai ve ıslah edici hükümleri içeren tedbirler alacak ve yine aynı amaçla, alınan tüm önlemlerin kontrol edildiği bir teftiş hizmeti ve tüm bu taahhütlerin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için ihtiyaç duyulan imkanlar temin edilecektir.

5. ÖZEL OLARAK SOSYAL KORUMAYA GEREKSİNİMİ OLAN ÇALIŞANLARA İLİŞKİN İLO SÖZLEŞMELERİ

5.1. KADIN ÇALIŞANLAR

5.1.1. Analığın Korunmasına Dair 3 Nolu Sözleşme²⁹

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Konferansı tarafından 28 Kasım 1919 tarihinde gerçekleştirilen 1. oturumda 3 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi, kabul edilmiştir.

²⁹ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

Bu sözleşmenin amacı doğrultusunda "Endüstriyel İşletme" tanımı kapsamında, özel;

(a) madenler, taş ocakları ve diğer yeraltından çıkarılan minerallerin işlendiği işler,

(b) işletmelerdeki malların, her çeşit hareket gücü yada elektrik akımı ile dönüşümü, gemi imalatı ve üretimini gerçekleştiren işletmeleri de kapsayan; endüstriyel maddelerin imalatı, değişimi, temizlenmesi, tamirata, donatılması, işlenmesi, destek alımları, tüketilmesi yada yok edilmesi yada diğer materyallerin tadil edilmesi,

(c) her bir yapı, demiryolu tramvay, liman, tersane, rıhtım, kanal, iç su geçidi, yol, tünel, köprü, viyadük, kanalisasyon, drenaj, kuyu, telgraf yada telefon donanımı, elektrik işletmesi, petrol işi, su işi yada diğer yapı işlerinin inşaatı, yeniden yapımı, bakımı tamirata, değişimi ve yıkımı gibi her türlü işi yada yapı tesisleri yatırımları için gerçekleştirilen hazırlıklar,

(d) el ile yapılan taşımacılık hariç liman, rıhtım, iskele ve ambarlardaki mallara ilişkin işlemleri de içeren, demiryolu, deniz yada iç su geçidi ile yapılan yolcu yada mal taşımacılığı,

Yine bu sözleşmenin amacı için ticari işletme kavramı kapsamında ticaretin devam ettiği veya mal alım satımının yapıldığı bütün işletmeler yer almaktadır. Bununla birlikte, her ülkenin yetkili makamı, zirai, ticari ve endüstriyel meslek sahalarını sınırlarını da tayin edecektir.

Bu sözleşmenin amacı doğrultusunda tanımı yapılan diğer kavramlar ise kadın ve çocuktur. Kadın, tabiiyeti, evli olup olmadığı dikkate alınmaksızın aile bireyi olarak varolan tüm kadınları; çocuk ise, gayri meşru yada meşru olup olmadığı gözetilmeksizin bütün çocukları ifade etmektedir.

Aynı aile fertlerinden oluşan bir işletmede çalışan kadın hariç tutulmak üzere, her bir kamu işletmesi, özel işletme, endüstriyel yada ticari işletme veya bunlara bağlı şubeler yada diğer birimlerinde çalışan kadınların, lohusalığını izleyen 6 hafta süresi içerisinde çalıştırılmalarına izin verilmeyecektir. Altı hafta müddeti içerisinde muhtemel lohusalık problemleri ile karşılaşması ve bu durumu tıbbi bir rapor ile belgelendirilmesi halinde, işten izin alarak dinlenebilme hakkı

tanınacaktır. Bebeğini emzirebilmesi için , koşullar ne olursa olsun, bir günlük çalışma süresi içerisinde iki yarım saat izin hakkı da bulunacaktır.

Bu haklara istinaden işten izin aldığı süre içerisinde kendisine ve çocuğuna sağlıklı ve yeterli düzeyde bakım sağlayabilmesi için kamu fonları ve sigorta sistemleri dışında sağlanacak olan ve ihtiyaçlarını maliyetini karşılayacak bir meblağ ödenecek ve bu meblağın tam tutarı her ülkenin yetkili makamları tarafından kararlaştırılacak, ek bir hizmet olarak bir ebe yada doktor sağlık hizmeti vermek üzere görevlendirilecek, lohusalık döneminde tıbbi bir uzman tarafından sağlık kontrollerini hatasız gerçekleştirilmesi sağlanacak ve izinli olduğu süre içerisinde yaralandığı hizmetlerin kadından tahsil edilmesi yasaklanacaktır.

Yukarıda belirtilen haller ile lohusalık veya gebelik dışında meydana gelen tıbbi bir rahatsızlık sonucunda kadının uzun bir süre işte bulunamama hali, her ülkenin yetkili makamu tarafından belirlenen maksimum süre aşıldığı takdirde yasal kabul edilmeyecek; bu periyodu, ne işvereni izni red tebliğini kadına göndermesi ne de bu tebliğin kadına ulaşması sona erdirmeyecektir.

5.1.2. Analığın Korunmasına Dair 183 Nolu Sözleşme³⁰

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Konferansı tarafından 30 Mayıs 2000 tarihinde gerçekleştirilen 88. oturumda 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Bu sözleşmede, sağlığın korunması, doğum izni, erken doğum, erken doğum, hastalık veya rahatsızlık hallerinde izin, istihdam edilmeme, iş güvencesi, fırsat eşitliği hakları, ile emzikli kadınlara ilişkin hükümler ile sözleşmenin uygulanmasına ve tatbikinin teftişine ilişkin hükümler yer almaktadır.

Sözleşmede ilk olarak, sözleşmenin amacı doğrultusunda kadın ve çocuk kavramlarının nasıl tanımlanması gerektiği belirtilmiştir. Bu doğrultuda kadın, bir aile üyesi olup olmadığına bakılmaksızın tüm kadınları, çocuk ise hiçbir ayırım gözetilmeksizin bütün çocukları ifade etmektedir. Sözleşme hükümleri ise, işin niteliğine bağlı olarak atipik şekilde istihdam edilmiş bütün kadınları kapsamaktadır.

³⁰ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

Bu sözleşmeyi onaylayan üye ülkelerin de, sözleşmenin tatbik alanından bazı işçi kategorilerini kısmen veya tamamen hariç tutma hakkı saklı bulunmaktadır. Bu hakkı kullanabilmelerinin önkoşulu, bu işçi kategorilerini istihdam edildiği alanlarda sözleşme hükümlerini tatbik etmenin bir takım özel problemlerin oluşmasına kaynaklık etme olasılığı ve bu olasılığın ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüşüldükten sonra kararlaştırılmış olması olarak belirtilmiştir. Bu haktan faydalanan her üye, ILO Anayasasının 22 nci maddesi doğrultusunda sözleşmenin tatbikine ilişkin sunacağı ilk yıllık raporda hariç tutulan işçi kategorilerini listesine ve hariç tutma nedenlerine yer verecektir. Üye ülke, sonraki raporlarında ise, sözleşme hükümlerinin kapsamını genişletebilmek için söz konusu işçi kategorilerine yönelik olarak geliştirilen önlemleri belirtecektir.

5.1.2.1. Sağlıkın Korunması

Her üye, anne ve çocuk sağlığı açısından zararlı olan veya ciddi bir risk teşkil ettiği kabul edilen işlerde gebe veya emzikli kadınların zorunlu hizmet yükümlülüğünün kaldırılması için, ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüştüğünden sonra, yetkili makamları aracılığı ile kararlaştırılan tüm gerekli tedbirleri onaylayacaktır.

5.1.2.2. Doğum İzni

Kadınların doğum izni haklarını kullanabilmelerine ilişkin hükümler beş madde altında ifade edilmiştir:

- a) milli mevzuat ile belirlenmiş olan tıbbi bir belge veya diğer uygun belgelerin ibraz edilmesi sureti ile bebeğini doğuracağı tarihi tahmini olarak belgeleyen bir kadın, bu sözleşmenin hükümleri uyarınca, en az 14 haftadan oluşan doğum izni hakkına kullanmaya haiz olacaktır,

- b) her üye,kabul edilen izin süresinden daha uzun bir süreyi, bu sözleşmenin onaylanmasını takip eden bir deklarasyon ile tayin edebilir,
- c) her üye, doğum izin süresini uzatmaya yönelik her bir deklarasyonu da ILO Genel Müdürüne sonradan bildirebilir,
- d) annenin ve bebeğinin sağlığın korumak amacı ile, doğum izni, doğum tarihinden itibaren kullanılmak üzere altı haftalık zorunlu bir periyodu kapsayacak ve hükümet, işveren ve işçi temsilcileri ile görüştüktan sonra milli seviyede uygulanacak daha kısa bir süreyi kararlaştırılmadığı müddetçe bu sürenin altına inilmeyecektir,
- e) doğum izninin doğumdan önceki bölümü, doğum sonrası mecburi izin süresinde herhangi bir azalışa sebep olmaksızın tahmini doğum tarihi ile fiili doğum tarihi arasında geçen süre oranında genişletilecektir.

5.1.2.3. Erken Doğum, Hastalık veya Rahatsızlık Hallerinde İzin

Tıbbi bir belgenin ibraz edilmesi sureti ile gebelik yada doğum hali dışında ortaya çıkan hastalık, rahatsızlık veya erken doğum riski ile karşılaşıldığı durumlarda doğum izin süresinden önce veya sonra izin hakkı tanınacaktır.

5.1.2.4. Haklar

Kazanılmış haklar, milli mevzuata uygun olarak veya diğer milli uygulamalar ile uyum içerisinde olmak üzere, ve doğum izninin ve üst paragrafta yer alan izin haklarının kullanıldığı süre içerisinde de saklı kalacaktır. Söz konusu haklar, bir kadının kendi sağlığını ve bebeğinin sağlığını özel koşullar oluşsa dahi muhafaza edebileceği ve uygun yaşam standardı sağlayabileceği bir seviyeye sahip olacaktır.

Milli yasalar ve uygulama usulleri ile hüküm altına alınmak üzere, doğum izni hakkını kullanan kadının geliri, bu izin hakkını kullanmadan evvelki gelirinden yahut kazançların hesap edilmesinde esas alınan gelirden daha düşük bir düzeyde olmayacaktır. Kazanılmış haklara ilişkin hesapların kesinleştirilmesinde, milli yasa ve uygulamalara uygun olarak kullanılan diğer metotlar vasıtası ile belirlenen bu ödemelerin miktarı önceki paragrafta belirtilen usul ile ortaya çıkan meblağdan daha düşük bir düzeye sahip olmayacaktır.

Her üye, bu sözleşmenin etkin bir şekilde tatbik edilebilmesi için, bir kadının kazanılmış haklarının büyük bir çoğunluğunu kullanabilmesine ve bu konuda yetkili kılınmasına yönelik tüm gerekli tedbirleri alacaktır. Milli mevzuata veya milli uygulamalar ile uyum içerisindeki diğer usuller açısından, kazanılmış haklarını kullanmaya yetkili kılınamayan bir kadın, sosyal yardım sandıklarından, yardım talep edilebilen diğer kuruluşlardan, vasitalardan ve diğer haklarından yeterli düzeyde faydalanma hakkına sahip olacaktır.

Milli mevzuata veya milli uygulamalara uygun olarak, bir anne ve çocuğuna gerekli tıbbi imkanlar sunulmuş olacaktır. Bu imkanlar, doğum öncesinde, doğum esnasında ve doğum sonrasında sağlanacak bakımı ve hastaneye kaldırma hizmetleri gibi hizmetler olmak üzere tüm gereksinimleri karşılayacaktır. Emek piyasasında kadının konumunu korumak için, yukarıda ifade edilen izin hakları, tüm zorunlu sosyal sigorta ve kamu fonları veya milli yasa ve yönetmelikler ile belirlenmiş olan bir usul esas alınarak teminat altına alınmış olacaktır.

İşverenin korunabilmesi için sözleşme ile getirilen hüküm ise, ferdi iş akdi ile kararlaştırılmadığı müddetçe bir işverenin istihdam ettiği bir kadının nakdi haklarının doğrudan maliyetinden ferdi olarak sorumlu tutulması olarak ifade edilmiştir.

Üye devletlerin ise, uluslararası çalışma konferansı tarafından kararlaştırılmış olan bu sözleşmeyi onaylama tarihinden önce kabul etmiş bulunduğu veya hükümet ve işveren ve işçi örgütleri temsilcileri arasında milli seviyede kararlaştırılmış olduğu düzenlemeleri saklı tutma hakkı bulunacaktır. Bununla birlikte, ekonomisi veya sosyal güvenlik sistemi yeterince gelişmemiş bir üye, doğum iznini kullanıldığı süre içerisinde yapılacak ödeme tutarlarının tespitinde, milli mevzuatı ile düzenlenmiş bulunan hastalık veya geçici maluliyet hallerinde yapılan ödeme bedellerinden asgari tutar almak üzere bu meblağların üzerinde bulunan bir tutarı kullanabilecektir.

Bu usulü esas alan bir üye, ILO Anayasasının 22. Maddesi doğrultusunda sözleşmenin tatbikine ilişkin sunacağı ilk yıllık raporda, bu istisnadan faydalanma gerekçelerini beyan edecek ve düzenlenmiş bulunan ödeme oranları hakkında bilgi verecektir. Söz konusu üye, sonraki raporlarında ise, ödeme oranlarını geçici olarak kaldırmak amacı ile alınan tedbirleri izah edecektir.

5.1.2.5. İstihdam Hakkı, İş Güvencesi ve Fırsat Eşitliği

İşveren, bir kadının gebelik, doğum, emzirme veya benzeri hallerden kaynaklanmayan sebepler hariç tutulmak üzere; milli mevzuat ile düzenlenmiş olan işe dönme süresi, hamilelik dönemi veya doğum izni süresi içerisinde iş akdi feshedilemeyecektir. Bu tür bir feshetme yasal kabul edilmeyecektir.

Yine bir kadının doğum izni sonrasında aynı oranda ücret almak ve aynı veya farklı bir statüde çalışmak üzere işe dönme hakkı teminat altına alınacaktır.

Her üye, sözleşme kapsamında yer alan bütün istihdam alanlarında tatbik edilmek üzere ve özellikle analık halinin istihdamda ayrımcılığa sebep olmaması için tüm kadınların işe alınmaları süreci içerisinde herhangi bir ayrıma tabi tutulmaları için gerekli tüm önlemleri alacak ve benimseyecektir. Bu kapsamda, bir kadın iş talep ettiğinde herhangi bir hamilelik testinden geçirilmemesi ve bu gibi test sonuçlarını içeren bir belgenin ibrazı taleplerini yasaklayıcı tedbirler de yer alacaktır.

Bununla birlikte söz konusu tedbirler işin niteliğine bağlı olarak ortaya çıkan koşulların gözetilmesi nedeniyle ve milli mevzuat ile tedbirler kapsamında yer almaması öngörülen bir takım iş alanlarında uygulanmayacaktır. Bu iş alanları milli mevzuat ile hamile veya emzikli bir kadın için yasaklanmış yada sınırlandırılmış olan işler ile kadın ve çocuğunun sağlığı açısından ciddi bir risk oluşturduğu konusunda hemfikir olunan işler olarak sıralanabilir.

5.1.2.6. Emzikli Kadınlar

Bir kadına bebeğini çalışma saatleri içerisinde emzirebilmesi için günde bir veya birçok kere izin alabilme veya günlük çalışma saatlerinde yapılacak kısaltmalar şeklinde izin alabilme hakkı tanınmış olacaktır. İş saatlerindeki kısaltma süreleri veya emzirme izinleri şeklinde tanınan izin süreleri , milli mevzuat esas alınarak tayin edilen emzirme süreleri ve iş saatlerindeki kısaltma usulleri esas alınarak belirlenmiş olacaktır. Yine bu kısaltmalar da, iş süresi ve işin ifası hususu gözetilerek hareket edilecektir.

5.1.2.7. Periyodik Teftiş/ İnceleme

Her üye, işveren ve işçi örgütleri ile görüştükten sonra, söz konusu izin süresini uzatılmasına ve kazanılmış hakların miktarına veya ödemelerde esas alınan oranlardaki artışlara ilişkin düzenlemeleri periyodik olarak inceleyecektir.

5.1.2.8. Sözleşme Hükümlerinin Tatbiki

Bu sözleşme, toplu sözleşme hükümleri, hakem kararları, mahkeme kararları hariç tutulmak üzere milli mevzuata ve milli uygulamalara uygun olarak geliştirilen diğer vasıtalar ile geliştirilerek tatbik edilecektir.

5.1.3. Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Üzerine 45 Nolu Sözleşme³¹

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Konferansı tarafından 4 Haziran 1935 tarihinde gerçekleştirilen 19. oturumda 45 sayılı Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Bu sözleşmenin tasdiki için "Maden Ocağı" tabiri, gerek kamu, gerekse özel tüzel kişiliğe sahip ve yeraltında mevcut maddelerin çıkarılması ile faaliyet gösteren işletmeleri ifade etmektedir.

Kural olarak, kadın cinsinden hiçbir şahıs, yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde çalıştırılmayacaktır. Bununla birlikte,

- a) Yönetici pozisyonunda bulunup bedenen çalışmayan şahıslar,
- b) Sıhhi ve sosyal hizmetlerde çalışan şahıslar,
- c) Mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla bir maden ocağında yeraltı işlerinde staj görmelerine müsaade edilen tahsildaki şahıslar,

d) Bedenen çalışma mahiyetinde olmayan bir sanatın icrası için bir maden ocağının yeraltı kısımlarına tesadüfi olarak inmesince lüzum görülen diğer bütün şahıslar.

5.1.4. Kadınların Gece Çalışmasına Dair 89 Nolu Sözleşme³²

ILO Genel Konferansı'nın 17 Haziran 1948 tarihinde gerçekleştirdiği 21. toplantısında 89 nolu Kadınların Gece Çalışması Sözleşmesi kabul edilmiştir.

³¹ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

³² Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

Sözleşmede, “Genel Hükümler” ve “Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler” olmak üzere iki bölüm bulunmaktadır...

5.1.4.1. Genel Hükümler

Bu sözleşmenin amacı için “Endüstriyel İşletme” tanımı kapsamında, özel;

(a) madenler, taş ocakları ve diğer yeraltından çıkarılan minerallerin işlendiği işler,

(b) işletmelerdeki malların, her çeşit hareket gücü yada elektrik akımı ile dönüşümü, gemi imalatı ve üretimini gerçekleştiren işletmeleri de kapsayan; endüstriyel maddelerin imalatı, değişimi, temizlenmesi, tamirata, donatılması, işlenmesi, destek alımları, tüketilmesi yada yok edilmesi yada diğer materyallerin tadil edilmesi,

(c) sivil mühendislik, inşaat işlerini, yapım, tamirat, imalat, değişim ve yeniden üretim yada yıkım işlerini taahhüt eden işletmeler yer almaktadır.

Bunun yanında üye ülkelerin yetkili makamları, zirai, ticari ve diğer sanayi dışı meslek sahalarını ve sanayi alanlarını tanımlayacaklardır.

Gece kavramı ile, dinlenme süreleri dahil en erken saat 23.00’ dan itibaren başlayan bir periyot halinde yetkili makam tarafından en az yedi müteakip saat olarak gece saat 22.00 ile sabah saat 7.00 arasında kalan zaman dilimi olarak belirlenen; yada yine yetkili makam tarafından, farklı özelliklere sahip sanayi bölgeleri, alanlarında yer alan işletmeler veya sanayi alanları ve işletmeler için ilgili işveren ve işçi örgütlerine danışıldıktan sonra dinlenme süreleri de kararlaştırılan ve gece saat 23.00 dan itibaren başlayan periyotlar ifade edilmiştir.

Tüm bu açıklamalar çerçevesinde kadının, hangi yaşta olursa olsun, kamu yada özel işletmelerde gece periyodunda çalıştırılmayacağı, çalıştırılmasına ancak herhangi bir alanda yer alan bir aile işletmesinde şayet o ailenin bir üyesi ise izin verilebileceği belirtilmiştir. Bu hüküm, olağanüstü durumlarda, tekrar niteliği taşımayan ve beklenmedik olduğu önceden sezilebilen ara işlerin ortaya çıktığı her işletmedeki olağanüstü koşullarda ve gece çalışması esnasında, bozulma hızı yüksek olan hammaddelerle çalışıldığı veya hammaddelerin işlenmesi yoluyla elde edilen

mamullerin üretildiği ve bozulma sürecinin yol açacağı zararlardan korunmanın gerekli olduğu koşullar söz konusu olduğunda tatbik edilmeyecektir.

Hükümet, olağanüstü durumlarda, kamu yararını gözetmek koşulu ile kadınların gece çalışma yasağını, ilgili işveren ve işçi örgütlerine danıştıktan sonra geçici olarak erteleyebilecektir. Bu gibi bir tadil kararı alındığı takdirde, söz konusu karar ilgili hükümetin ILO Genel Müdürüne sunacağı bu sözleşmenin tatbikine dair raporda yer alacaktır. Olağanüstü hal nedeniyle endüstrilerin etkilendiği tüm koşul ve dönemlerde, gece çalışması, yılın 6 günü ve en fazla on saat uzatılabilecektir.

Bununla birlikte, ülkeler çalışma iklimlerine bağlı olarak, özel tecrübeye gereksinim duydukları durumlarda , şayet bir günlük süre üzerinden hesaplanan bir telafi izni kararlaştırılmış ise, gece çalışma süresi yukarıdaki paragraflarda belirtilen sürelerden daha kısa olabilecektir.

Bu sözleşme hükümlerini tatbik edilemeyeceği kadınlar ise; idari ve teknik nitelikte bir görevden sorumlu tutulan ve elle yapılan işlerde hariç tutulmak üzere, sağlık işlerinde veya sağlık hizmetinde çalışan kadınlar olarak ifade edilmiştir.

5.1.4.2. Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler

Bu bölümde yer alan hükümler, şu ana kadar endüstriyel işletmelerde çalışan kadınlara yönelik bir mevzuata sahip olmayan ülkeler için düzenlenmiştir. Söz konusu ülkelerdeki hükümetler, yetkili makamları aracılığı ile gece periyodunu, geçici olarak ve maksimum üç yıllık bir dönem için on saati kapsayan ve gece saat 10.00 ila sabah saat 8.00 saatleri arasında belirlenen ve kısalan en az yedi müteakip saati ve dinlenme sürelerini de içeren bir periyot olarak belirleyeceklerdir.

5.1.5. Kadınların Gece Çalışmasına Dair 89 Nolu Sözleşme (Revize) Protokolü ³³

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Konferansı tarafından 6 Haziran 1990 tarihinde gerçekleştirilen 77. oturumda 89 sayılı Gece Çalışması (Kadınlar) Sözleşmesi, (Revize) Protokolü kabul edilmiştir.

Bu protokolda yer alan hükümler beş madde çerçevesinde toparlanmıştır. İlk madde hükmünde, bir önceki sözleşme metninde ifade edilen gece çalıştırma yasağına ilişkin muafiyetlerin ve gece çalışma süresine ilişkin getirilen istisnai hükümlerin tatbikine ilişkin şartlar sıralanmıştır. Bu istisnai hükümler doğrultusunda gerçekleştirilecek değişiklikler öncelikle işveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin çoğuna danışıldıktan sonra kabul edilecek ve özel bir meslek veya faaliyet alanı söz konusu ise o alanda yer alan işveren ve işçi örgütleri ile neticelendirilerek tatbik edilecektir. Bir veya birçok özel işletmenin kapanmaması için alınan bir değişiklik kararı, yukarıda belirtilen görüşmeler aracılığı ile anlaşmaya varılmadığı takdirde ilgili işveren ve işçi temsilcileri ile söz konusu işletme veya kuruluş arasında yapılmış bir sözleşme veya ilgili meslek veya faaliyet alanlarındaki işveren ve işçi örgütleri temsilcileri veya işveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin çoğuna danışılarak ortaya konulmuş bir sözleşme ile karara bağlanacaktır.

Bir özel işletmenin kapatılmaması yönünde alınan karara uygun bir koşul ise, işletme veya kuruluşlarının işçi temsilcileri ile birlikte ilgili meslek veya faaliyet alanında yer alan işveren ve işçi örgütleri ile temsilcilerine veya işveren ve işçi temsilcilerinin çoğuna danışarak ve yetkili makamın, mevcut işletmelerde çalışan kadınlara yönelik olarak sosyal hizmetler, eğitim , işçi sağlığı ve iş güvenliği ve fırsat eşitliği konularında yeterince korunabilmeleri için gerekli önlemleri alması yolu ile temin edilecektir. Yetkili makamın bu yönde aldığı kararlar açıkça ortaya konulmuş olan periyotlar esas alınarak tatbik edilecek ve yukarıda ifade edilen yöntemler aracılığı ile yenilenebilecektir.

Yukarıdaki paragraflarda “işçi temsilcileri” olarak tanımlanan kişiler, ILO’nun İşçi Temsilcileri Sözleşmesine ve milli mevzuata uygun olarak belirlenmiş çalışanlardır. Bu protokolda kadın işçiler ile ilgili olarak aşağıda belirtilen hükümlere de yer verilmiştir:

³³ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

- a) Kadın işçiler için, tahmin edilen doğum tarihinden itibaren en az 8 hafta, doğumdan önce ve sonra en az 16 hafta süren bir periyot halinde verilen izinler, revize edilmemiş sözleşme metninde ifade edilen gece çalıştırma yasağına ilişkin muafiyetler ve gece çalışma süresine ilişkin getirilen istisnai hükümler doğrultusunda yasaklanabilecektir.
- b) Bu yasaklama, anne ve çocuğunun sağlığı için zaruri olan ve tıbbi bir muayene ile de doğrulanan bir durum halinde tanınan ek süre ile aynı zamanda tatbik edildiği takdirde, gebelik süresi için tanınan izin süresi ve doğumdan sonrası için tanınan izin süresi uzatılabilecektir.
- c) Bir kadın işçinin , doğum veya hamiliğe bağlı olmayan haklı sebepler dışında işine son verilmeyecek veya (a) ve (b) maddeleri hükümleri doğrultusunda tanınan izin talebinin reddedildiği bildirilmeyecektir.
- d) Bir kadın işçinin geliri, elverişli yaşam standardına uygun, kendisi ve çocuğunun bakımı için yeterli bir seviyeye sahip olacaktır. Gelir vasıtası ile koruma, genişletilen analık izin süresi , sosyal hizmetlerden faydalanma ve diğer uygun önlemler ve bu önlemlerin kombinasyonundan oluşan bütün ile uyumlu olarak tayin edilen iş günü esas alınarak sağlanabilir.
- e) Bir veya birçok işletmenin kapanmaması için yukarıda belirtilen usuller doğrultusunda alınan kararlarda, analık izni adı altında faydalanılan haklarda ve sağlanan koruma düzeyinde herhangi bir azalmayı öngörücü nitelikte olmayacaktır.

Bu revize edilen bu sözleşme protokolünde yer alan son hükümler ise, sözleşmenin tatbikine ilişkindir. Bu hükümleri şu şekilde sıralayabiliriz:

a) bu protokole uygun olarak belirlenen muafiyetler ve yapılan değişiklikler hakkındaki bilgilere, ILO Anayasasının 22. Maddesi altında sözleşmenin tatbikine ilişkin sunulan raporda yer verilecektir.

b) Bir üye bu protokolü ,sözleşmenin onaylanması ile aynı zamanda veya sonrasında onaylamış olsa dahi, bu tasdik, protokol, genel müdür tarafından onaylandıktan 12 ay sonra hüküm ifade edecektir. Bu protokol görüşme yöntemi aracılığı ile resmen onaylanacaktır.

(c) ILO genel müdürü kendisine gönderilen bu protokolün tasdik edilmiş onama belgelerini ILO'nun bütün üyelerine bildirecektir.

(d) ILO genel müdürü onama ve fesihlere ilişkin bütün bilgileri BM Antlaşmasının 102. Maddesi doğrultusunda BM ILO Genel Sekreterine ulaştırır.

(e) Bu protokolün İngilizce ve Fransızca metinleri aynı şekilde muteberdir.

5.2. ÇOCUK VE GENÇ BİREYLERİN İSTİHDAMI

5.2.1. İstihdama Kabulde Asgari Yaş Hakkında 138 Nolu Sözleşme³⁴

ILO Genel Konferansı'nın 6 Haziran 1973 tarihinde gerçekleştirdiği 58. toplantısında İstihdama Kabulde Asgari Yaş Hakkında 138 Sayılı Sözleşme kabul edilmiştir. Bu sözleşme, çocukların çalıştırılmasına tamamen son vermek amacıyla, sınırlı sayıda ekonomik sektöre uygulanabilen;

- a) 1919 tarihli asgari yaş (sanayi) sözleşmesi,
- b) 1920 tarihli asgari yaş (denizcilik sözleşmesi)
- c) 1921 tarihli asgari yaş (tarım) sözleşmesi
- d) 1921 tarihli asgari yaş (Trimci ve ateşçiler) sözleşmesi
- e) 1932 tarihli asgari yaş (sanayi dışı işler) sözleşmesi
- f) 1936 tarihli asgari yaş (denizcilik) sözleşmesi (düzeltilmiş)
- g) 1937 tarihli asgari yaş (sanayi) sözleşmesi (düzeltilmiş)
- h) 1937 tarihli asgari yaş (sanayi dışı işler) sözleşmesi (düzeltilmiş)
- i) 1959 tarihli asgari yaş (balıkçılık) sözleşmesi 1937 tarihli
- j) 1965 tarihli asgari yaş (yeraltı maden işleri) sözleşmesi

hükümlerini dikkate alarak mevcut sözleşmelerin zaman içerisinde yerini alacak genel bir belge oluşturulması amacıyla ortaya konulmuştur.

Bu sözleşmeyi yürürlüğe koyan her üye, çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırmayı ve istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaşın giderek gençlerin fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak tanıyacak bir düzeye yükseltilmesini sağlayan milli bir politika takip etmeyi kabul eder.

Yine bu sözleşmeyi onaylayan her üye, onay belgesine ekleyeceği bir beyanla, kendi ülkesinde ve kendi ülkesinde kayıtlı bulunan ulaşım araçlarında istihdama veya çalışmaya kabul için asgari yaş sınırını belirleyecek; bu yaşın altında kalan hiç kimsenin istihdamına, aşağıda belirtilen koşullar saklı kalmak üzere, müsaade

³⁴ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

edilmeyecektir. Bu istisnalar, mevcut işveren ve işçi örgütlerine danışıldıktan sonra, sözleşme hükümlerinin uygulanması ile bir takım özel ve ciddi problemlerin oluşmasına kaynaklık ediyor veya sanatsal faaliyetlere katılmak gibi bir gaye söz konusu ise getirilebilecektir.

Şayet bu sözleşmeyi onaylayan bir üye daha önce belirlemiş bulunduğu asgari yaş sınırından daha yüksek bir yaş asgari yaş olarak belirler ise, bu durumu Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne sonradan sunacağı bir tebliğ ile bildirebilir.

Ülkelerin belirtilen milli politikaları doğrultusunda belirleyeceği asgari yaş sınırı, zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın altında ve her halükarda on beş yaşın altında olmayacaktır. Ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan her üye, bu asgari yaş sınırını, ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüştüğünden sonra on dört olarak aşılacaktır.

Bu şekilde, asgari yaş on dört olarak belirleyen her üye, bu sözleşmenin uygulanmasına ilişkin olarak uluslararası çalışma örgütü anayasasının 22. Maddesine göre sunacağı raporda, asgari yaşın bu şekilde belirlenmesine vesile olan gerekçelerin devam ettiğine, belirli bir tarihten sonra söz konusu hükümlerden yararlanma hakkının vazgeçtiğine, dair bilgilere yer verecektir.

Bununla birlikte, doğası veya gerçekleştirildiği koşullar bakımından genç bireylerin sağlığını, güvenliğini ve ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdama veya çalışmaya kabul için asgari yaş on sekizin altında olmayacaktır. Bu nitelikteki istihdam ve çalışma türleri, varsa işveren ve işçi örgütlerine danışıldıktan sonra milli mevzuat yahut yetkili makamca belirlenecektir. Bu belirleme aşamasında, yine mevcut işveren ve işçi örgütlerine danışarak, söz konusu genç kişilerin sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması ve genç kişilerin ilgili faaliyet dalında yeterli özel öğrenim veya mesleki eğitim görmeleri koşulu ile on altı yaşından itibaren istihdamlarına veya çalışmalarına izin verilebilir.

Yetkili makam gerektiğinde, mevcut ilgili işveren ve işçi örgütlerine danıştıktan sonra, sözleşme hükümlerinin tatbiki halinde bir takım özel ve ciddi problemlerle karşılaşılacak sınırlı istihdam ve çalışma kategorilerini sözleşmenin uygulama alanı dışında tutulabilecektir.

Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 22. Maddesi gereğince sözleşmenin uygulanması ile ilgili olarak vereceği ilk raporda sözleşmenin tatbik alanından hariç tuttuğu bu kategorilerin listesini, kapsam dışı bırakma nedenlerini belirtecek ve müteakip raporlarda kapsam dışı tutulan bu kategorilerle ilgili mevzuat hükümleri ile bu kategorileri kapsamı bakımından sözleşmeye ne ölçüde işlerlik kazandırıldığı ve işlerlik kazandırılması yönündeki hususlar hakkında bilgi verecektir.

Ancak bu kategoriler arasında, “doğası veya gerçekleştirildiği koşullar bakımından genç bireylerin sağlığını, güvenliğini ve ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdama veya çalışmaya kabul için asgari yaşın on sekizin altında” belirlenemeyeceği istihdam veya çalışma alanları yer almayacaktır.

Ekonomisi ve idari yapısı yeterince gelişmemiş bir üye, bu sözleşmenin tatbik alanını varsa ilgili işveren ve işçi örgütlerine danışarak başlangıç aşamasında sınırlayabilir. Söz konusu üye, onay belgesine ekleyeceği bir beyanla, sözleşme hükümlerinin uygulanacağı işyerlerini yada ekonomik faaliyet dallarını belirtecektir.

Bu sözleşme hükümleri her durumda belirtilen sektörlerde kat’i olarak uygulanacaktır; madencilik ve maden çıkarımı, imalat; inşaat; elektrik; gaz ve su, temizlik hizmetleri, ulaştırma; depolama ve haberleşme sektörleri ile düzenli olarak ücretli işçi istihdam etmeyen ve yerel tüketim amacıyla üretim yapan küçük ölçekli aile işletmeleri dışında kalan ticari amaçlı üretimde bulunan diğer tarım işletmeleri ve plantasyonlardır.

Sözleşmenin tatbik alanını bu şekilde sınırlandıran üyeler; Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 22. Maddesi gereğince sözleşmenin uygulanması ile ilgili olarak verecekleri raporda, kapsam dışı bırakılan faaliyet dallarında çocukların ve gençlerin çalışmaları veya istihdamlarına ilişkin genel durumu ve sözleşme hükümlerinin uygulama alanının genişletilmesi doğrultusunda kaydedilen gelişmeleri bildireceklerdir. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderecekleri resmi bir beyanla uygulama kapsamını her zaman genişletebileceklerdir.

Bu sözleşme, çocuklar ve gençler tarafından genel, mesleki ve teknik eğitim için okullarda veya diğer eğitim kuruluşlarında yapılan işlerde veya yetkili makamın varsa ilgili işveren ve işçi örgütlerine danışarak belirlediği koşullara göre işyerlerinde en az on dört yaşındaki kişilerin yaptıkları ve esas olarak bir okul yada bir eğitim kuruluşunun sorumlu bulunduğu bir eğitim ve öğretim kursunun, yetkili makam

tarafından onaylanmış olup büyük ölçüde veya tamamen bir işyerinde yürütülen bir eğitim programının veya eğitim ve meslek seçimini kolaylaştırmak amacıyla hazırlanmış bir yönlendirme yada rehberlik programının ayrılmaz parçası olan işlere uygulanmaz.

Milli mevzuat on dört ila on beş arası yaşlardaki kişilerin, sağlıklarına veya gelişmelerine zarar vermesi ihtimali bulunmayan ve okula devamlarını, yetkili makamın onayladığı mesleğe yöneltme veya mesleki ve eğitim programlarına katılmalarını veya derslerden yararlanmalarını engellemek koşuluyla hafif işlerde çalışmalarına veya istihdamlarına izin verebilir.

Milli mevzuat ile belirtilen bu koşullara uygun işlerde, en az on beş yaşında olmakla birlikte henüz zorunlu öğrenimlerini tamamlamamış olan kişilerin çalışmalarına veya istihdamlarına izin verebilir. Yetkili makam ise, tanınan bu izin kapsamında yer alan faaliyetlerin neler olduğuna karar verecek ve bu çalışma ve istihdam koşulları ile çalışma sürelerini belirleyecektir.

Bununla birlikte, ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş bulunan her üye, bu koşullar devam ettiği sürece on üç ila on beş yaşları olarak belirtilen asgari yaş sınırını on iki ve on dört ;asgari yaş sınırının on beş olarak belirlendiği hükmü ise on dört ile değiştirebilecektir.

Yetkili makam, bu sözleşme hükümlerinin etkin bir biçimde uygulanmasının sağlamak için uygun cezai hükümleri de içeren gerekli tüm önlemleri alacaktır. Bu amaçla, milli mevzuat yada yetkili makam aracılığı ile, sözleşmenin tatbikine ilişkin hükümlere uyulmasından sorumlu kişiler tanımlanacaktır.

Milli mevzuat veya yetkili makam aracılığı ile, işverenin muhafaza edeceği ve hazır bulunduracağı kayıt defteri veya diğer belgeler tanımlanacaktır; bu kayıt defteri veya belgelerin işverenin istihdam ettiği yada kendisi için çalışan ve yaşları on sekizden küçük olan kişilerin adları ile, mümkün olduğu hallerde usulünce onaylanmış doğum tarihlerini veya yaşlarını içermesi gerekir.

5.2.2. Çocukların Ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünde Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Üzerine 77 Nolu Sözleşme³⁵

ILO Genel Konferansı'nın 19 Eylül 1946 tarihinde gerçekleştirdiği 29. toplantısında Çocukların Ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünde Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Üzerine 77 Nolu Sözleşme kabul edilmiştir.

Sözleşme "Genel Hükümler" ve "Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler" olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

5.2.2.1. Genel Hükümler

Bu sözleşme, kamusal veya özel sınai işyerlerinde veya bu işyerleriyle ilgili işlerde çalıştırılan veya çalışan çocuklarla gençlere uygulanır. Bu sözleşmenin uygulanma alanı içerisinde ifade edilen "Sanayi İşletmeleri" arasında,

- maden ve taş ocakları ile her türlü maddenin topraktan çıkarılmasıyla ilgili işyerleri,
- maddelerin imal ve tadil edildiği, temizlendiği, onarıldığı, süslendiği, tamamlandığı, satış için hazırlandığı işyerleri ile, gemi yapımı, elektrik ve genel olarak her türlü itici güç üretme, tahvil ve iletme işleri dahil, maddelerin şekillerinin değiştirildiği işyerleri,
- yapım, onarım, bakım, değişim ve yıkım işleri dahil bina yapımı ve bayındırlık işleri ile ilgili müesseseler,
- dok, rıhtım, iskele, antepo ve uçak alanlarında eşyanın elle taşınması dahil, kara, demiryolu, nehir, kanal ve göllerde veya hava yolu ile yapılan insan ve eşya nakliyatıyla uğraşan müesseseler, yer alır.

Yetkili makam, bir taraftan sanayi ve diğer taraftan tarım, ticaret ve sanayiden sayılmayan diğer işler arasındaki sınırı tayin eder.

Çocuklar ve on sekiz yaşından küçük olan gençler, ancak çalıştırılacakları, işe elverişli oldukları esaslı bir sağlıklı muayenesi sonucunda kabul ettiği takdirde, sınai bir müessese tarafından işe alınabilirler. İşe elverişliliği tayin ile ilgili sağlık muayenesi, yetkili makamca belirlenmiş uzman bir hekim tarafından yapılacak bir sağlık belgesi ile yahut çalışma iznine veya karnesine kaydedilmek suretiyle belgelenir.

³⁵ Bkz.: <http://wcbfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

İşe elverişliliği tayin eden birim belirli iş şartları koyabilecek veya işe elverişliliği tayin yönünden sağlık muayenesine ilişkin mevzuatın uygulanmasından sorumlu bulunan makam tarafından bir grup halinde sınıflandırılan ve sağlıkla ilgili benzer tehlikeler arz eden belirli bir iş veya meslek grupları için verilebilecektir.

Milli mevzuat işe elverişliliği belgeleyen kaydı onaylamakla yükümlü yetkili makamı tayin edecek ve bu belgenin tanzim ve verilme usul ve şartlarını belirleyecektir.

Çocukların ve gençlerin işe elverişli bulunup bulunmadıkları, on sekiz yaşına kadar sürdürülen bir sağlık kontrolüne tabi tutulmalarını gerektirecektir. On sekiz yaşından küçük bir çocuğun yahut gencin sürekli olarak çalıştırması, ancak bir yılı geçmeyen aralıklarla sağlık muayenesinin yenilenmesi şartına bağlı olabilecektir.

Milli mevzuatın işin arz ettiği tehlikelerle ve çocuğun yahut gencin evvelki muayenelerle açıklanmış bulunan sağlık durumu ile ilgili kontrolün tesirli olmasını sağlamak için, ya sağlık muayenesinin hangi özel şartlar dahilinde yıllık muayeneye ilaveten yapılması yahut daha sık olarak yenilenmesi gerektiğini öngörmesini yahut, sağlık muayenesinin istisnai durumlarda yenilenmesinde yetkili makamı görevli kılmasını gerektirecektir.

Sağlık bakımından büyük tehlikeler arz eden mesleklerde işe elverişliliği tespit etmek bakımından sağlık muayenesi ve bu muayenenin yenilenmesi en az yirmi bir yaşına kadar yapılmalıdır. Milli mevzuatın, işe elverişliliği tespit etmek bakımından sağlık muayenesinin en az yirmi bir yaşına kadar yapılması uygun görülen işleri veya kategorilerini ya tayin etmesi veya tayin etme yetkisini bir makama bildirmesi gerekecektir.

Yukarıdaki paragraflarda öngörülen gerekli sağlık muayenelerinin çocuklar, gençler veyahut aileleri için hiçbir masrafi gerektirmemelidir.

İşe elverişsizlikleri veya bedeni eksiklik ve aksaklıkların bulunduğu sağlık muayenesince tespit edilen çocuklarla gençlerin yeniden yönetilmesi ve yeniden bedeni ve mesleki intibakı için yetkili makam tarafından gerekli her türlü tedbir alınacaktır. Bu tedbirlerin nitelik ve kapsamı yetkili makamca tespit olunacak; bu amaçla konuyla ilgili çalışma, eğitim, sosyal ve sıhhi servisler arasında bir işbirliği kurulması ve bu tedbirlerin uygulanması için bu servisler arasında güçlü bir iletişim ağının tesisi sağlanacaktır.

Milli mevzuat, işe elverişliliği açıkça kabul edilmemiş olan çocuklarla gençlere, bitiminde genç işçinin yeni bir muayeneye tabi tutulacağı bir devre için geçerli, geçici iş permileri yahut sağlık belgeleri, özel mahiyette çalıştırma şartları koyan permiler yahut belgeler verilmesini zorunlu kılacaktır.

İşverenin, mevzuat ile konulacak hükme göre, işe elverişliliğe aykırı bir durumun bulunmadığını belgeleyen sağlık karnesini yahut çalışma permisini veya karnesini dosyalayarak bunu iş teftişi sırasında sunması gerekecektir. Milli mevzuat, bu sözleşmenin sık bir şekilde uygulanmasını sağlayabilecek diğer denetim metotlarını tayin eder.

5.2.2.2. Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler

Bir üye ülkenin toprakları, nüfusunun dağılımı, yahut gelişme seviyesi bakımından bu sözleşme hükümlerinin yetkili makamca uygulanmasına imkan görülmediği geniş bölgeleri ihtiva ettiği hallerde, bu makam, söz konusu bölgeleri ya genel bir şekilde yahut bazı müesseseler veya bazı işler hakkında gerekli gördüğü istisnalarla sözleşmeyi uygulamaktan muaf tutabilir.

Söz konusu üyeler, her yıl, bu sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili yıllık raporunda sözleşme hükümlerinin tam olarak uygulanması yolunda ne ölçüde ilerleme gerçekleştirildiğini belirtmelidir.

Her üye Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 22'nci maddesi gereğince, bu sözleşmenin uygulanması hakkında vereceği ilk yıllık raporda bu madde hükümlerine başvurmayı tasarladığı herhangi bir bölgeyi belirtmelidir. Sonradan hiçbir üye bu suretle belirtmiş olduğu bölgelerden başka bölgeler dışında bu madde hükümlerine başvuramaz.

Bu madde hükümlerine başvuran her üye, daha sonraki yıllık raporlarında hangi bölgeler için bu hükümlere başvurmak hakkından vazgeçtiğini belirtmelidir.

Bu sözleşmenin onaylanmasını mümkün kılan mevzuatın kabul edildiği tarihten önce, çocukların ve gençlerin sanayide çalıştırılmaya elverişliliklerini tayin bakımından sağlık muayenesiyle ilgili mevzuatı olmayan her üye, onaylama belgesine ek bir beyan ile ilgili hükümlerle öngörülen on sekiz yaş yerine hiçbir şekilde on altı yaştan aşağı olmamak üzere; on sekiz yaştan aşağı bir yaş ve yirmi bir yaş yerine hiçbir şekilde on dokuz yaştan aşağı olmamak üzere; yirmi bir yaştan aşağı bir yaş haddi koyabilir. Böyle bir beyanda bulunmuş olan her üye, onu, daha sonraki bir beyan ile her zaman iptal edebilir.

5.2.3. Sanayi Dışı Mesleklerde Gençlerin Tıbbi Muayenesi Hakkında 78

Nolu Sözleşme³⁶

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Konferansı tarafından 9 Ekim 1946 tarihinde gerçekleştirilen 29. oturumda kabul edilen 78 sayılı Genç Bireylerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi Dışı Meslekler) Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Bu sözleşme “Genel Hükümler” ve “Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

5.2.3.1. Genel Hükümler

Bu bölümde öncelikle sözleşmenin kapsamı tanımlanmıştır. Bu kapsam dört madde altında ifade edilmiştir;

- bu sözleşme sanayi dışı mesleklerde ücret karşılığında veya doğrudan veya dolaylı bir kazanç elde etmek için çalışan çocuk ve genç bireylere tatbik edilir.
- bu sözleşmenin amaçları doğrultusunda sanayi dışı meslekler tanımı yetkili makam tarafından onaylanmış endüstriyel, zirai ve deniz işleri ile ilgili meslekler dışında kabul edilen tüm meslekleri kapsar.
- yetkili makam tarafından sanayi dışı meslekler olarak tanımlanan sanayi, zirai ve deniz işleri ile ilgili mesleklerin sınırları tanımlanacaktır.
- milli mevzuat aracılığı ile bu sözleşmenin tatbik alanından; hane halkı fertlerini işletme içi şahsi hizmetleri, çocuk ve genç bireylerin istihdam edildiği işler ile aile işletmelerinde istihdam edilen ebeveynler, onların çocukları veya vesayet altındaki küçükler için tehlikeli, zararlı ve ziyan verici olarak nitelendirilmeyen işler muaf tutulacaktır.

On sekiz yaşın altında bulunan çocuk ve genç bireylerin tüm tıbbi muayene gereksinimlerini karşılanabilmesi gerekli tesislere sahip olmayan sanayi dışı meslek sahalarında söz konusu bireylerin çalıştırılmasına yada istihdam edilmesine müsaade edilmeyecektir.

İş sağlığı gereksinimi, uygun niteliklere sahip doktorlar tarafından gerekli görülen tıbbi muayenelerin gerçekleştirilmesi yolu ile karşılanacak ve bu muayeneler, yetkili

³⁶ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

makam tarafından düzenlenecek olan ve işten izin alınarak tıbbi muayenenin yapıldığını gösteren izin kağıtları yada işçi karneleri ile belgelenecektir.

İstihdam edilmek için önkoşul olarak belirlenen uygun sağlık koşullarına sahip olduğunu gösteren belge yada raporlar istihdam edilecek işyerindeki çalışma koşulları ve bu istihdam alanı ile benzer sağlık riskleri barındıran meslekler veya meslek grupları, iş sağlığının temini için gerekli görülen tıbbi muayeneler esas alınarak, bu konularla ilgili yasa ve düzenlemeleri uygulamaya yetkili makam tarafından sınıflandırılacaktır.

Yine yetkili makamlar, milli mevzuat ile iş sağlığının teminine yönelik olarak belirlenmiş bulunan belgeleri inceleyerek kayıtlarını tutacak, yayınlayacak ve kaleme alınan belgeleri tasdik edecektir. Çalışan çocuk ve genç bireylerin sağlığı on sekiz yaşlarına ulaşınca dek sürekli olarak tıbbi muayeneye tabi tutulacak ve muayenelerin gerçekleştirilmesi taahhüt edilecektir.

On sekiz yaşın altındaki çocuk ve genç bireyler, çalışmaya devam ettikleri süreç içerisinde bir yıldan uzun olmayan aralıklar halinde tıbbi muayeneye tabi tutulacaklardır. Çocuk ve genç bireylerin sağlık durumlarının gözlenmesi için milli mevzuat aracılığı ile, önceki muayene sonuçlarının işaret ettiği mesleki riskler, etkili bir denetim sistemi içerisinde uygun aralıklarla ve uzun süreli olarak kontrol altına alınacaktır. Bu kontrollerin yıllık muayeneler ile birlikte gerçekleştirilmesi talep edilebilecek, bu doğrultuda ortaya çıkan tıbbi muayenelere ilişkin özel koşullar ve yetkili makamlar tarafından, söz konusu özel koşulların gerektirdiği tıbbi muayenelere müsaade edilmesi yolu hüküm altına alınacaktır.

İş sağlığının sağlanabilmesi için sürdürülen tıbbi muayeneler ve tetkikler, özellikle yüksek düzeyde sağlık riski taşıyan meslek gruplarında en az yirmi bir yaşına kadar talep edilebilecektir. Bu anlamda, söz konusu tıbbi muayene ve tetkiklerini meslek veya meslek kategorileri esas alınarak düzenlenmesi yoluna da gidilebilecektir. Bu tıbbi muayeneler, hiçbir şekilde, çocuk ve genç bireyler yada onların ebeveynleri için herhangi bir gider teşkil etmeyecektir.

Sayet, çocuk ve genç bireylerin istihdam edildiği alanlar, fiziki imkanlara veya belirli standartlara sahip değil ise, yetkili makam bu bireylerin tıbbi muayene, fiziksel ve mesleki rehabilitasyon ve mesleki rehberlik gereksinimlerini karşılamaya dönük tüm gerekli tedbirleri alacaktır.

Yetkili makam tarafından alınacak bu tedbirlerin kapsamı tayin edilecek ve sürekli olarak genişletilecek; bu tedbirler ile istihdam, sağlık, eğitim ve sosyal hizmetler arasında uyum sağlanacak ve bu uyum süreci devam ettirilecektir.

Çocuk ve genç bireylere sunulan iş sağlığı hizmetlerinin yaygınlaştırılabilmesi amacı ile geçici çalışma ruhsatının süresi sona ermiş yada sınırlandırılmış tıbbi sertifikaya sahip olan genç işçilerin tıbbi muayene talepleri ve özel iş koşulları nedeni ile izne ayrılma ve muayene edilme talepleri geri çevrilmeyecektir.

Milli mevzuat ile işverenden, belirlenmiş bulunan tıbbi gereksinimler yada diğer düzenlemeler uyarınca, işçi kartesi ve işten izin alma veya iş sağlığına ilişkin bilgiler içeren dosyaları çalışma müfettişlerine belgelemesi talep edilebilecektir.

Yine milli mevzuat ile iş sağlığının temini amacı ile uygulanan tıbbi muayene sisteminden halka açık yerlerde hareket halinde ticaret yapan veya herhangi bir şekilde taşımacılık işini ifa eden çocuk ve genç bireyler ile ailelerinin de faydalanması sağlanacaktır. Bu sözleşme hükümlerinin etkin bir şekilde tatbik edilebilmesi için diğer teftiş sistemleri de benimsenebilecektir.

5.2.3.2. Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler

Bu bölümde üye ülkelere ilişkin hükümler yer almaktadır. Bu anlamda bir üye ülke geniş arazilere sahip olduğu takdirde, gelişme düzeyi ve nüfus dağılımına bağlı olarak bu sözleşme hükümlerini uygulamanın imkansız olduğu koşulları öne sürerek, çalışanlarının iş sağlığını yüksek seviyede tutan özel işletmeleri veya meslek gruplarının bu sözleşme kapsamından tamamen veya kısmen muaf tutabilir.

Her üye, ILO Anayasasının 22. maddesi doğrultusunda sözleşmenin tatbikine ilişkin sunacağı ilk yıllık raporunda belirtmek üzere, söz konusu özel işletmeler veya meslek grupları için sözleşme hükümlerine başvurabilir, şayet ilk yıllık raporunu sunduktan üyeliği sona erer ise bu alanlar dışında kalan istihdam alanlarına müracaat etme hakkı devam eder. İfade edilen istisnai hükümden faydalanma hakkından feragat eden bir üye, ilk yıllık raporunu takip eden raporlarında bu bölgeler hakkında bilgi verecektir. Sanayi dışı mesleklerde çalışan genç bireylere yönelik iş sağlığı hizmetlerine ve tıbbi muayenelerine ilişkin yasa ve yönetmeliklere sahip olmayan bir üye, bu sözleşme hükümlerini milli mevzuat ile milli mevzuatı içerisine dahil etmeden önce, on altı ve on sekiz yaşları arasında olan ancak on altı yaşından küçük olmayan bireylere ve

yüksek düzeyde sağlık riski barındıran mesleklerde on dokuz ila yirmi bir yaşları arasında olan ancak on dokuz yaşından küçük olmayan bireyler için vekil tayin edilmesi hususunu sözleşme metnine ilişkin bir tebliğ ile hüküm altına alacaktır. Her üye, sonradan yayınlacağı bir tebliğ ile, daha önce yayınlamış olduğu tebliği iptal edebilir ve yeni bir tebliği her zaman sunabilir.

Her üye, sözleşme hükümlerinin tamamen tatbik edilebilmesi amacına yönelik olarak gerçekleştirdiği her türlü gelişme hakkında, yıllık raporlar aracılığı ile bilgi verir.

5.2.4. Sanayi Dışı Mesleklerde Gençlerin Gece Çalışması Hakkında 79 Nolu Sözleşme³⁷

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Konferansı tarafından 19 Eylül 1946 tarihinde gerçekleştirilen 29. oturumda kabul edilen 79 sayılı Sanayi Dışı Mesleklerde Gençlerin Gece Çalışması Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Bu sözleşme metni de “Genel Hükümler” ve “Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

5.2.4.1. Genel Hükümler

Bu bölümde öncelikle sözleşmenin kapsamı tanımlanmıştır:

- a) Bu sözleşme sanayi dışı mesleklerde ücret veya doğrudan veya dolaylı bir kazanç elde etmek için çalışan çocuk ve genç bireylere tatbik edilir.
- b) Bu sözleşmenin amaçları doğrultusunda sanayi dışı meslekler tanımı yetkili makam tarafından sanayi, zirai ve deniz işleri ile ilgili meslekler dışında kabul edilen tüm meslekleri kapsar.
- c) Yetkili makam tarafından sanayi dışı meslekler olarak tanımlanan sanayi, zirai ve deniz işleri ile ilgili mesleklerin sınırları tayin edilecektir.
- d) Milli mevzuata aracılığı ile bu sözleşmenin tatbik alanından hane halkı fertlerini işletme içi şahsi hizmetleri ile çocuk ve genç bireylerin istihdam edildiği işler ile aile işletmelerinde istihdam edilen ebeveynler, onların

³⁷ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

çocukları veya vesayet altındaki küçükler için tehlikeli, zararlı ve ziyan verici olarak nitelendirilmeyen işler muaf tutulacaktır.

On dört yaşının altında bulunan çocukların okula devam etme mecburiyetleri bulunacak, on dört yaşın üzerinde olan çocukların ise devamlı yada fasılalarla çalışmaları halinde, çalışma saatleri, ne akşam saat 20.00 ile sabah saat 8.00 arasında kalan gece periyodu içerisinde ne de gece periyoduna kayan on dört müteakip saat süresince istihdam edilmelerine müsaade edilmeyecektir.

Yerel koşulların gerektirdiği durumlar söz konusu olduğunda, milli mevzuat ile düzenlenerek ikame edilmek koşulu ile saat 12.00'da verilen dinlenme araları dışındaki araların başlangıcı ne sabah saat 6.00 dan erken ne de akşam saat 21.00'dan geç bir saat olarak tespit edilmeyecektir. On dört yaşın üzerindeki çocuklar ve on sekiz yaşın altındaki genç bireyler için okula devam mecburiyeti aranmaksızın, akşam saat 22.00 ve sabah saat 6.00 arasında yer alan ve verilen araları da kapsayan, en aza müteakip on iki saat süren bir gece periyodunda çalıştırılmazlar. Bu hüküm ancak, özel bir etkinlik alanında yada faaliyet bölgesinde gözlenen olağanüstü hallerde oluşan eksikliklerin giderilmesi amacı ile ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüşüldükten sonra, çocuk ve genç bireylerin gece saat 22.00 ve sabah saat 6.00 saatleri ila, gece saat 23.00 ve sabah saat 7.00 saatleri arasında çalıştırılabilmeleri şeklinde aşılabilecektir.

Çalışma iklimi nedeniyle özellikle özel deneyime sahip kişilerin gece çalıştırıldığı bölgelerde ise, bir günlük çalışma süresi üzerinden kararlaştırılmış olan telafi izni, yukarıdaki paragraflarda ifade edilen sürelerden daha kısa olabilir.

Bununla birlikte, kamu yararının tehlike altında olduğu koşullarda on altı yaş ve üzerindeki genç bireylerin çalışmasına ihtiyaç duyuluyor ise, hükümet söz konusu bireyler için gece çalışma yasağını tecil edebilir. Bu bireylerin gelişimlerini destekleyici nitelikte tedbirler alınmasını öngören hükümler de bulunmaktadır. Bu anlamda yetkili makam, milli yasalar ve düzenlemeler aracılığı ile on altı yaşındaki ve üzerindeki genç bireyler için geçici bireysel izinler ve ayrıcalıklar sağlayabilir, gece çalışmasını izleyen ve on bir saatten az olmayan bir dinlenme süresi tayin edebilir ve gece çalışması dışında gençlerin mesleki eğitimlerine ilişkin özel olanaklar tayin edebilir. Yine yetkili makam, milli mevzuat aracılığı ile on sekiz yaşın altındaki genç bireylerin motivasyonların güçlendirebilmek amacıyla toplu etkinlikler, eğlenceler yada sinematografik film gösterileri düzenleyebilir. Bu faaliyetlere katılım sağlayarak geçici ferdi izin hakları

tanıyabilir. Bu gibi izinlerin milli mevzuat ile bir an önce hüküm altına alınması da öngörülmüştür.

Söz konusu imtiyazlar, hiçbir surette, çocuk ve genç bireylerin sağlıkları, ahlakları ve yaşamları için sakınca oluşturur niteliğe sahip etkinlikler, sinematografik filmler için tanınmış olmayacaktır. İşyerlerine verilmiş olan ruhsatlar ile, gece yarısından sonra devam eden bir çalışma periyodu onaylanmayacak, çocuk ve genç bireylerin öğrenim görererek yükselebilmeleri amacına yönelik bir eğitim imkanının sunulması, sağlık ve ahlaklarının titizlikle korunması hususları gözetilecek, çocuk ve genç bireylere en az on dört müteakip saatlik bir süreyi kapsayan bir dinlenme süresinin tanınmış olması koşulu göz önünde bulundurulacaktır.

Bu sözleşme hükümlerinin tatbikini temin etmek amacı ile milli mevzuat aracılığı ile sözleşmenin tatbik edildiği faaliyet alanlarının özel gereksinimleri ve genel denetim veya teftiş konuları, on sekiz yaşın altında bulunan tüm işçilerin adlarını, doğum tarihlerini ve çalışma saatlerini belgeleyen sicil dosyalarını düzenlenmesini veya sicil dairesindeki mevcut bulunan dosyaların işveren tarafından muhafazasını, halka açık mekanlarda yada caddelerde çalışan çocuk ve genç bireylere ulaşabilmek amacı ile söz konusu sicil ve kayıtların titizlikli tutulmasını sağlayan hükümler düzenlenecektir. Bu kişilerle yapılan iş akitlerinde çalışma saatlerinin belirtilmesi, bu mekanlarda çalışan ve on sekiz yaşın altında bulunan bireyler hakkında güvenilir bilgilere ulaşabilmek için etkili bir denetim sisteminin oluşturulması, sözleşme hükümlerini yada konu ile ilgili milli mevzuatta yer alan hükümlerin ihlal edilmesi halinde tatbik edilecek cezai müeyyideler hüküm altına alınacaktır.

Bu sözleşme hükümlerinden sonuç alınabilmesi amacı ile, ILO Anayasasının 22. maddesi doğrultusunda sözleşmenin tatbikine ilişkin olarak sunulan yıllık raporda, on dört yaş üzerinde bulunan çocuklar için düzenlenen dinlenme sürelerine ilişkin belirlenen telafi aralarını, özel etkinlik alanları yada özel faaliyet alanlarında gözlenen olağanüstü durumlar için öngörülen imtiyazların kapsamını, genç bireylerin kendilerini geliştirebilmeleri için tanına ferdi izinleri vermek üzere yetkili makama ve bu tür izinler için esas alınan en küçük yaşı bildireceklerdir.

5.2.4.2. Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler

Bu hükümler üç madde altında ifade edilmiştir.

- a) Her bir üye milli mevzuatta yer almayan sanayi dışı mesleklerde çocuk ve genç bireylerin gece çalışmasını sınırlamak için, bu sözleşmenin onaylanarak milli mevzuat ile hüküm altına alınmasından önce bir bildiri ile on altı yaşın altında olmayan on sekiz yaşın altında bulunan asgari bir yaş sınırı belirleyecektir.
- b) Her üye sonradan düzenlenen bir bildiri ile, bu bildiriye her zaman iptal edebilir, yeni bir bildiri sunabilir.
- c) Her üye, bu sözleşmenin tatbikine ilişkin sunacağı bildiride ,sözleşme hükümlerinin tamamen tatbik edilmesine ilişkin her girişimi hakkında bilgi verir.

5.2.5. Gençlerin Sanayide Gece Çalışmasına Dair 90 Nolu Sözleşme (Revize)³⁸

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Konferansı tarafından 10 Temmuz 1948 tarihinde gerçekleştirilen 31. oturumda kabul edilen 90 sayılı Gençlerin Sanayide Gece Çalışması Sözleşmesi (Revize) kabul edilmiştir.

Bu sözleşme yer alan maddeler de “Genel Hükümler” ve “Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler” başlıklı bölümler altında toparlanmıştır.

5.2.5.1. Genel Hükümler

Bu ilk bölümde sözleşmenin tatbik edileceği alanın sınırları çizilmiş ve sözleşme hükümlerini amacı doğrultusunda tanımlanması gereken kavramlara yer verilmiştir.

Bu sözleşmenin amacı için “endüstriyel işletme” tanımı kapsamında, özel

- a) madenler, taş ocakları ve diğer yeraltından çıkarılan minerallerin işlendiği işler,
- b) işletmelerdeki malların, her çeşit hareket gücü yada elektrik akımı ile dönüşümü, gemi imalatı ve üretimini gerçekleştiren işletmeleri de kapsayan; endüstriyel maddelerin imalatı, değişimi, temizlenmesi, tamirata, donatılması, işlenmesi, destek alımları, tüketilmesi yada yok edilmesi yada diğer materyallerin tadil edilmesi,
- c) sivil mühendislik, inşaat işlerini, yapım, tamirat, imalat, değişim ve yeniden üretim yada yıkım işlerini taahhüt eden işletmeler ve liman ,rıhtım, büyük

³⁸ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

yük iskelesi ve hava alanlarında bireylerin yada malların kara yolu yada demiryolu ile nakledilmesini taahhüt eden işletmeler yer almaktadır.

Yetkili makam, zirai, ticari ve diğer sanayi dışı meslek sahaları ile sanayi alanları arasındaki sınırları net bir şekilde tayin etmiş olacaktır. Bu amaç doğrultusunda ulusal yasa ve yönetmelikler aracılığı ile, bu sözleşme hükümlerinin tatbik kapsamından hariç tutulacak istihdam alanlarında, yalnızca aile işletmeleri içerisinde istihdam edilmiş bulunan ebeveynlerin çocukları ile vesayet altındaki küçükler bulunacak, bu kişilerin muaf tutulmasına ise ancak istihdam edilmeleri sağlık ve güvenliklerini tehlike altına sokan, zarar veya ziyan veren unsurları barındırmıyorsa müsaade edilebilecektir.

Sözleşme hükümlerinin amacı çerçevesinde gece tanımı; müteakip en az on iki saati kapsayan bir çalışma periyodunu ifade etmektedir. Bu periyot, on sekiz yaşın altında bulunan genç bireylerin istihdam edilmesi söz konusu ise, dinlenme aralarını da kapsamak üzere gece saat 22.00 ve sabah saat 8.00 saatleri arasındaki kalan periyottur.

On sekiz yaşın altında bulunan genç bireylerden on altı yaşlarını tamamlamış bulunanlar ancak dinlenme sürelerini de içermek üzere gece saat 22.00 ve sabah saat 7.00 saatleri arasında bulunan periyot esas alınarak istihdam edilebileceklerdir. Bununla birlikte, farklı sanayi bölgeleri veya sanayi alanlarında ve buralarda faaliyet gösteren işletmelerde dinlenme aralarının gece saat 23.00'dan sonra verilebilmesine, işveren ve işçi temsilcileri ile görüştüğten sonra hareket eden yetkili makam tarafından karar verilecektir. Dinlenme sürelerine ilişkin getirilen bu hükümleri, kural olarak "On sekiz yaşın altında bulunan genç bireyler, herhangi bir kamu işletmesi veya özel sanayi işletmesinde veya bu işletmelerin gelecekte faaliyete geçirilmesi planlanan birimlerinde, gece çalıştırılmak üzere istihdam edilemezler." şeklinde ifade edilen hüküm takip etmektedir. Ancak bu hükme bir takım istisnalar da getirilmiştir. Bu istisnalar:

- (a) Çıracılık eğitiminin tamamlanması veya mesleki eğitim amacıyla tespit edilmiş bulunan endüstrilerde ve çalışma alanlarında, on sekiz yaşın altında bulunan ancak on altı yaşını doldurmuş bulunan genç bireylerin gece çalıştırılmak üzere istihdam edilmelerine, sürdürmekte oldukları eğitimlerine kesintisiz olarak devam etmeleri ve yetkili ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüştüğten sonra girişimlerde bulunması koşulu ile müsaade edilebilir,

- (b) Bu şekilde istihdam edilmiş olan genç bireylere ayrıca, iki çalışma periyodu arasında en az yirmi üç müteakip saati kapsayan bir süre kadar dinlenebilmeleri için izin hakkı da tanınacaktır,
- (c) Gece işinin tüm işçiler için yasaklanmış bulunduğu fırınlama endüstrilerinde genç bireylerin çıraklık eğitimleri yada mesleki eğitimleri amacıyla gece çalıştırılabilmelerine, “On sekiz yaşın altında bulunan genç bireylerden on altı yaşlarını tamamlamış bulunanlar ancak dinlenme sürelerini de içermek üzere gece saat 22.00 ve sabah saat 7.00 saatleri arasında bulunan periyot esas alınarak istihdam edilebilirler” maddesinde belirtilen periyodun akşam saat 21.00 ve sabah saat 4.00 arasına çekilmesi ve en az yedi müteakip saati kapsayan bir dinlenme hakkının tanınması ile müsaade edilebilir,
- (d) Ülkeler, çalışma iklimlerinin gereksinimleri doğrultusunda özel tecrübelere sahip çalışanlara ihtiyaç duydukları dönemlerde, bir günlük çalışma süresi üzerinden hesaplayarak kararlaştırmış oldukları ve gece periyodu içerisinde kalan dinlenme sürelerini yukarıdaki maddelerde belirtilen sürelerden daha kısa tutabileceklerdir şeklinde ifade edilmiştir.

Tüm bu istisnai düzenlemelere ek olarak “endüstriyel işletmelerin normal işleyişine doğrudan etki eden ve beklenmeyen, kontrol edilemeyen acil veya olağanüstü bir durum ile karşılaşıldığı takdirde on altı ila on sekiz yaş arasında bulunan genç bireylere ilişkin gece çalışmaları ile ilgili olarak düzenlenen hükümler tatbik edilmeyecektir” hükmü getirilmiştir. Yine, on altı ila on sekiz yaş arasında bulunan genç bireylerin gece çalıştırılma yasağını, hükümet, kamu yararının tehlike altında bulunduğu kritik koşullar söz konusu olduğunda tehir edebilecektir.

Bu sözleşmenin tatbikinden sonuç alınabilmesi için yasalar ve düzenlemeler ile genç çalışanların gereksinimlerini karşılayabilmek için yasalaştırılan hükümlerin uygulanması sağlanacaktır. İlgili düzenlemelerin uygulanmasından sorumlu personeller tayin edilecek; düzenlemelerin ihlali halinde başvurulacak cezai müeyyideler ve tazminat hakkı içeren yaptırımlar hüküm altına alınacaktır. Bu anlamda sözleşmenin tatbikinden sonuç alınabilmesi için etkili bir denetim yapısı oluşturulacaktır.

Kamu işletmeleri veya özel işletmelerden yetkili makamlar aracılığı ile on sekiz yaşın altında bulunan tüm bireylerin ad ve soyadları, doğum tarihleri gibi bilgileri içeren büro kayıtlarının ve sicil dosyalarının tutulması ve muhafazası talep edilecektir.

Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, ILO Anayasasının 22. Maddesi uyarınca sunacağı yıllık raporunda, sözleşme hükümleri doğrultusunda gerçekleştirilen düzenlemeler, yapılan denetimler ve alınan sonuçları içeren genel bir çalışma özetini ve ilgili yasa ve yönetmeliklere ilişkin genel bilgileri bildirecektir.

5.2.5.2. Bazı Ülkeler İçin Özel Hükümler

Her bir üye, milli mevzuatında genç bireylerin gece çalışmasını sınırlayıcı hükümler yer almıyorsa, bu sözleşmenin onaylanarak milli mevzuat ile hüküm altına alınmasından önce bir bildiri ile on altı yaşın altında bulunmayan ancak on sekiz yaşın altında bulunan asgari bir yaş sınırı belirleyecektir. Her üyenin sonradan düzenlenen bir bildiri ile bu bildiriye iptal etme ve yeni bir bildiri sunma hakkı saklı kalacaktır.

Her üye, bu sözleşmenin tatbikine ilişkin sunacağı bildiriye, sözleşme hükümlerinin tamamen uygulanmasına ilişkin her türlü girişimi hakkında bilgi verir.

5.2.6. Yeraltı İşlerinde Gençlerin Sağlık Muayenesi Hakkında 124 Nolu Sözleşme³⁹

ILO Genel Konferansının 23 Haziran 1965 tarihinde gerçekleştirdiği 49. toplantısında 124 sayılı Yeraltı İşlerinde Gençlerin Sağlık Muayenesi Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Bu sözleşmenin amacı doğrultusunda “maden” kavramı, kamu sektöründe veya özel sektörde istihdam edilen yeraltı çalışanlarının yer aldığı ve herhangi bir madenin toprak altından çıkarılması gibi her türlü işi ifade etmektedir.

Bu sözleşmenin istihdam alanı olarak kapsamı ise yeraltındaki ocakların istihdam şartları ve iş koşulları doğrultusunda tanımlanan yeraltı işleri ve istihdam alanları olarak belirtilmiştir. Bu kapsamda yer alan yeraltı işlerinde istihdam edilmiş bulunan yirmi bir yaş altındaki bütün maden işçileri, işe uygunluklarını sınavan tam bir

³⁹ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

sağlık muayenesinden geçirilecektir. Bu sağlık muayeneleri en geç bir yıl ara ile periyodik olarak tekrarlanacaktır.

Yetkili makam, bu gibi düzenlemelere denk olan veya söz konusu muayenelerden daha etkili sonuç alınması mümkün olan; "sağlık danışmanlığı" gibi alternatif düzenlemeleri, yetkili işçi örgütleri ve ilgili işçilerle gerçekleştirilen görüşmeler sonrasında uzlaşmaya varıldıktan sonra tatbik edebilecektir. Bu görüşmeler doğrultusunda sağlık danışmanlığı hususunda tatmin olmuş ise, 18-21 yaş arası genç işçilere sağlık danışmanlığı hizmetinin sunulabilmesi için gerekli izinleri verebilecektir.

Tatbiki öngörülen sağlık taramaları ise yetkili makam tarafından resmen tanınan uzman bir hekimin sorumluluk ve gözetimi altında yürütülecektir. İlk tıbbi taramada ciğerlerin röntgen filmi çekilecek ve tıbbi gereklilik hallerinde müteakip taramalarda da bu filmler talep edebilecektir.

Bu sözleşmeyle hüküm altına alınan tıbbi muayeneler işçileri, bakmakla yükümlü oldukları yakınlarını, ebeveynlerini veya bakıcılarını herhangi bir maddi yükümlülük altına sokmayacaktır.

Bu sözleşmenin hükümlerinin etkili bir şekilde tatbikini temin etmek için yetkili makam tarafından uygun görülen cezai hükümleri de içeren gerekli bütün tedbirler alınacaktır. Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, bu amaçla ya sözleşme hükümlerinin uygulanmasını denetlemek amacıyla uygun bir teftiş birimi kuracak yada gerekli teftişin yürütüldüğü konusunda emin olacaktır. Yine aynı amaçla, bu sözleşme hükümlerinin milli mevzuat ile uyumlu olmasından sorumlu tutulacak ilgililer belirlenecektir.

İşveren ise, yeraltı işinde çalışan veya istihdam edilen yirmi bir yaş altında bulunan kişiler hakkındaki verileri muhafaza edilmesinden ve teftişçilere sunulmasından sorumlu tutulacaktır. Bu veriler içerisinde, mümkünse usulüne uygun bir şekilde onaylanmış doğum tarihi, mesleklerinin içeriğini gösterir bir belge ve işe uygunluğunu beyan eden ama tıbbi veriler içermeyen bir sertifika yer alacaktır. İşveren bu bilgileri talepleri doğrultusunda işçilerin temsilcilerine sunabilecektir.

Her ülkenin yetkili makamı, sözleşme hükümlerinin tatbikinde esas alınacak genel politikayı belirlemeden ve bu sözleşmenin maddelerini gerekli düzenlemelerle hüküm altına almadan önce ,ilgili işçi örgütleri ve yetkili örgüt temsilcileri ile görüşmüş olacaktır.

5.2.7. En Kötü Çocuk İstihdamı Biçimleri Hakkında 182 Nolu Sözleşme⁴⁰

ILO Genel Konferansı'nın 17 Haziran 1999 tarihinde gerçekleştirdiği 87. oturumunda 182 sayılı En Kötü Çocuk İstihdamı Biçimleri Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Sözleşmeyi onaylayan her üyenin, çocuk istihdamının en kötü biçimlerini yasaklayıcı ve sınırlayıcı acil ve etkili güvenlik tedbirlerini derhal alması öngörülmüştür.

Bu sözleşmenin amacı için, çocuk kavramı on sekiz yaşın altındaki bütün bireyler olarak tanımlanmıştır. Yine bu sözleşmenin amaçları için, en kötü çocuk istihdamı biçimleri;

- (a) çocukların mecburi olarak yada zorla çalıştırılarak kullanılması gayesini taşıyan silahlı çatışmaları da kapsamak üzere, borç karşılığı çalıştırma, kölelik, mecburen yada zorla çalıştırma, çocuk satışı yada ticaretinin her çeşidini ve bu gibi tüm ağır işlerde ve esarete benzer şekilde yürütülen tüm istihdam biçimlerini,
- (b) fuhuş yaptırmak amacıyla bir çocuğu fuhşa iten veya teşvik eden, pornografik ürünler yada pornografik hizmetler amacıyla çocukların kullanıldığı işleri,
- (c) gayri meşru cinsel ilişki amacıyla bir çocuğu fuhşa iten yada teşvik eden, özellikle uluslararası sözleşmeler ile de kararlaştırılmış olan uyuşturucuların üretim ve ticaretine ilişkin işleri,
- (d) ifa edilen işin doğası yada koşulları gereği, çocukların sağlık, güvenlik ve ahlaklarının olası zararlara maruz kalabileceği işleri ifade etmektedir.

Bu şekilde sıralanan en kötü çocuk istihdamı biçimlerinin belirlenmesi sürecinde ise; ulusal yasalar veya düzenlemelerin, yetkili makam tarafından, ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcilerine danıştıktan sonra belirlenen istihdam formların, konuya ilişkin

⁴⁰ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

uluslararası standartların veya En Kötü Çocuk İstihdamı Biçimleri Tavsiye Kararının göz önünde bulundurulması esası getirilmiştir.

Yetkili makam, ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüşükten sonra, kararlaştırılmış olan mevcut iş tiplerini tanımlayacaktır. Söz konusu iş tiplerini konu alan bir liste, yine ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüşüldükten sonra, periyodik olarak incelenecek ve gerekli görüldüğü hallerde değiştirilecektir.

Her üye, ilgili işveren ve işçi örgütleri ile görüşükten sonra, bu sözleşme hükümlerinin etkili şekilde tatbikini sağlayabilmek için uygulamaların gözlemlenebilmesini sağlayan uygun bir sistem oluşturacak yada tayin edecektir.

Öncelikle kontrol edilmesi gerektiği kabul edilen istihdam biçimlerini sınırlayıcı etkili programlar tasarlayacak ve tatbik edecektir. Bu gibi programlar, etki yaratabilmesi amacıyla, ilgili hükümet müesseseleri, işveren ve işçi örgütleri ve diğer ilgili grupların uygun görüşleri dikkate alınarak planlanacak ve uygulanacaktır.

Her üye, cezai şartların hüküm ve tatbikini veya gerekli görülen diğer cezai şartları da kapsamak üzere, bu sözleşme hükümlerinin etkili şekilde tatbikini ve sözleşme hükümlerinden sonuç alınmasını sağlayıcı tüm gerekli tedbirleri alacaktır.

Çocuk istihdamının sınırlandırılmasına ilişkin eğitimin önemini de göz önünde bulundurarak aşağıda belirtilen önlemleri etkili bir şekilde ve acilen alacaktır;

- (a) çocukların en kötü koşullarda istihdamını öngören iş akitlerinin feshedilmesi,
- (b) çocukların en kötü biçimlerde istihdam edilmekten kurtarılabilmesi, rehabilitasyonları ve sosyal bütünleşmeleri için gerekli desteğin uygun şekilde ve doğrudan sağlanması,
- (c) en kötü biçimlerde istihdam edilmekten kurtarılan bütün çocukların ücretsiz temel eğitime başlamalarının ve uygun koşullar sağlandığı ölçüde, iş eğitimi almalarının sağlanması,
- (d) önemli riskleri tanımalarının ve risklerden uzak tutulmalarının sağlanması,
- (e) kız çocuklarının sahip olduğu özel koşulların titizlikle göz önünde bulundurulması.

Bu sözleşme hükümlerinden sonuç alınabilmesi amacıyla her üye, sözleşmenin tatbikinden sorumlu bir yetkili makam tayin edecektir.

Üyeler, sosyal ve ekonomik gelişim koşullarının kısıtlılık gösterdiği hallerde, genel programlar ve yaygın eğitim olanaklarından, uluslararası işbirliği ve/veya yardımlardan doğrudan faydalanacak ve bu sözleşme hükümlerinden etkili sonuç alınabilmesine yönelik girişimlere gerekli katılımlarda bulunacaktır.

5.3. GÖÇMEN İŞÇİLER

5.3.1. Göçmen İşçiler Sözleşmesi, No 143⁴¹

ILO Genel Konferansı'nın 24 Haziran 1975 tarihinde gerçekleştirdiği 60. toplantısında Göçmen İşçiler sözleşmesi kabul edilmiştir. Sözleşme "Genel Hükümler" ve "Koruma Tedbirleri" olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

Göçmen İşçiler Sözleşmesini, uluslararası işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları içerisinde göçmen işçilere ilişkin koruyucu hükümler içeren uluslararası bir belge olarak kabul edebiliriz.

Bu sözleşmenin hükümlerine tabi olan her üyenin yerine getireceği taahhütler; bütün göçmen işçilerin temel insan haklarına saygılı olmayı kabul etmek ve göçmen işçilerin kendi bölgelerinde yasal bir şekilde çalışıp çalışmadıklarına, işten ayrılışlarına veya bölgelerine gelme veya oradan geçme durumlarına, seyahatleri esnasında veya oraya varışlarında veya ikamet veya istihdam dönemlerine ilişkin olarak çok taraflı veya çift taraflı uluslararası protokoller veya anlaşmalarda veya milli kanun ve yönetmeliklerde yer alan hükümlere uygun şekilde istihdam edilebilmeleri için, bu yöndeki tüm girişimleri kontrol altına alınmasını sağlayıcı sistematik bir metot geliştirmek şeklinde sıralanmıştır.

Bununla birlikte, işveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin bu konulara ilişkin olarak bir takım yetkilerle donatılmaları sağlanacak ve bu yönde tam bir mutabakat ortaya konulacaktır.

Yine her üye, hukuki statülerinin sınırları içerisinde diğer üye ülkelerle işbirliği içerisinde göçmenlerin illegal bir şekilde istihdamı ve istihdam amacıyla yaptıkları kanunsuz girişimlerini engelleyecek ve göçmen organizatörlerinin belli bir bölgede bulunduğu süre içerisinde, geçtikleri anda veya ayrılmaları esnasında

⁴¹ Bkz.: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

istihdam amacıyla gerçekleştirdikleri haksız ve yasadışı girişimlerini ve işverenlerin önceki paragraflarda sıralanan taahhütleri rencide edici hareketlerini engelleyecek veya elimine edecektir.

Söz konusu tedbirler, üye ülkelerin işveren ve işçi örgütleri temsilcileri ile görüşme halinde ve ulusal ve uluslararası platformda diğer devletlerle diyalog ve bilgi alışverişi içerisinde alınacaktır.

Bu sözleşme hükümleri ile ulaşılmaya çalışılan bir diğer amaç, insan gücü ticaretini yönlendirenlerin faaliyetlerine destek buldukları ülkelerin, hangi ülke olursa olsun dava edilmesidir. Göçmen işçilerin kayıt dışı istihdam edilmelerine çıkar veya farklı bir gaye ile destek verenlerin bilinmesi, fiillerine karşılık gelen hapis cezasını da öngören idari, ferdi ve cezai müeyyidelerin tanımlanması ve uygulanmasına ilişkin hükümler içeren düzenlemeler, milli mevzuata uygun bir şekilde ortaya konulacaktır.

Bir işveren hakkında bu hükümlerin yürürlüğü doğrultusunda dava açıldığı zaman, iddiaların doğruluğunun tespit edilebilmesi için gerekli savunma hakkı tanınacaktır. İşveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin, bu sözleşmede ifade edilen tedbirlerin alınması, kanun ve yönetmeliklerde yer alması hususunda ve göçmen işçilerin söz konusu suiistimallere karşı korunması ve bu suiistimallerin sınırlandırılması konularında katılımları sağlanacaktır. Bu katılımları çerçevesinde bir takım girişimlerde bulunma olanakları da değerlendirilecektir.

Göçmen işçilerin, istihdam edilme gayesi ile bölgeye yasal bir şekilde yerleştirilmeleri sonrasında işten çıkarılmaları hali, kanunsuz veya kayıt dışı bir durum olarak değerlendirilmeyecek ve bu koşullar oturma izinlerinin geri alınması anlamına gelmeyecektir. Bu hükme bağlı olarak; özellikle iş güvenliği, alternatif istihdam düzenlemeleri, istihdam alanları ve yeniden iş eğitimi almaları hususlarında göçmen işçiler, ülke vatandaşları eşit haklara tabi olacaklardır. Göçmen işçilerin ilgili kanunlar ve düzenlemelere uygun bir şekilde işe kabul edilmeleri, milli bölgeye girmeleri sağlanarak göçmen hareketlerini kontrol edebilmek amacıyla alınan önlemlere önyargıyla yaklaşılmaksızın, bu kanun ve düzenlemelere uyulmadığı ve göçmen işçinin pozisyonunun düzenlenemediği durumlarda işçiler ile eşit yasal haklara sahip olmaları ve eşit muameleye tabi tutulmaları sağlanacaktır. İşçinin veya

ailesinin sınır dışı edilmesi halinde ortaya çıkan maddi yaptırımlar bu kişiler tarafından karşılanmayacaktır.

Önceki paragrafta değinilen haklara ilişkin olarak tereddüde düşülmesi halinde, işçiye, şahsen veya temsilcisi aracılığıyla yetkili organlara durumunu bildirme imkanı tanınacaktır. Bu sözleşmedeki hiçbir hüküm, üye ülkelere yasa dışı bir şekilde yerleşen veya çalışan kişilere burada ikamet etme ve yasal olarak istihdam etme hakkının geri alınması şeklinde kabul edilmeyecek ve yürütülmeyecektir.

5.3.2. Fırsat ve Muamele Eşitliği

Bu sözleşmeye tabi olan her üye, milli şartlar ve uygulama metotlarına uygun, istihdam ve meslek açısından kanuni bir şekilde bölgesinde bulunan göçmen işçiler veya aile fertlerinin, meslek ve istihdam, sosyal güvenlik, sendikal ve kültürel hakları ve bireysel ve kolektif özgürlükleri açısından geliştirmek ve garanti etmeyi dizayn edecek bir milli politikayı deklere etmeyi ve izlemeyi kabul eder.

Bu sözleşmenin bu bölümünün amacı açısından "göçmen işçi" kavramı muntazaman göçmen işçi olarak bir ülkeden başka bir ülkeye istihdam amacıyla göç eden kişi anlamına gelir. Bu sözleşmenin bu bölümü sınır işçilerini, sanatçıları ve ülkeye kısa dönem esaslı üzerine giriş yapmış liberal meslek üyelerini, deniz işçilerini, özel olarak eğitim ve geliştirme amacıyla gelen kişileri ve sınırlı ve belirli bir zaman süreci içerisinde, işverenin talebiyle spesifik görevler veya görevlendirmeler için ülkeye geçici bir süre dahilinde kabul edilen, ülke dahilindeki organizasyon ve özel teşebbüs işçileri ve görevlerinin veya görevlendirilmelerinin bitiminde ülkeyi terk etmeleri gerekenlere uygulanmaz.

Her üye milli şartlar ve uygulamalara uygun metotlarla bu sözleşmenin uygulanmasına dönük politikalara uyulmasını ve kabulünü geliştirmede işveren ve işçi organizasyonları ve uygun kuruluşların ortak çalışma yöntemlerini araştırmak ve politikanın kabulünü ve uyulmasını sağlamlaştırmaya yönelik olarak ayarlanacak kimi eğitim programları ve kimi tasarıları yasalaştırmayı hakları ve zorunlulukları ve korunmaları ve haklarının kullanımı açısından göçmen işçilere etkili bir asistanlığın sağlanması için mümkün olduğu kadar politikayı işçilere tanıtmak amacıyla önlemler alacak, eğitim programlarını destekleyecek ve diğer faaliyetleri geliştirecektir.

Politikada yer almayan herhangi bir yasal hükmü iptal edecek veya herhangi bir idari tanım veya politikayı değiştirecektir. Göçmen işçiler ve aileleri dikkate alınırken, kendi statülerinde olanların tabi olduğu avantajlardan faydalanmalarını, fırsat ve muamele eşitliği prensibini aksi bir şekilde etkilemeksizin, istihdam edildiği ülkenin toplumuna adapte olana kadar bazı özel ihtiyaçların karşılanmasını sağlayacaktır.

Milli şartlar ve uygulamalara uygun sosyal bir politika, işveren ve işçilerin temsilci organizasyonları ile istişare içerisinde formüle edilmeli ve uygulanmalıdır. Bu amaçla, üye ülkeler, göçmen işçi ve ailelerine, çocuklarına kendi ana dillerinde bilgi verme imkanını da içeren, kendi ülkeleriyle kültürel bağlarını ve milli ve etnik tanımlarını korumak için çabalarını destekleyecek ve yardımcı olacak tüm girişimlerde bulunacaktır.

İş şartları göz önünde bulundurularak aynı işi yapan göçmen işçiler için istihdam biçimleri ne olursa olsun, muamele eşitliği garanti edilecektir.

Bir üye bölgesinde kanuni bir şekilde ikamet eden tüm göçmen işçi ailelerinin yeniden bir arada toplanmasını kolaylaştırmak için diğer üyelerle, yeterlilik ve işbirliği sırası dahilinde gerekli olan tüm önlemleri alacaktır. Bu maddenin uygulandığı göçmen işçinin aile bireyleri, eş ve reşit olmayan çocuklar, anne ve babadırlar.

Bir üye göçmen işçilere coğrafi değişkenlik hakkını temin ederken, özgürce iş seçimi yapma hakkını tanıyacaktır. Kanuni bir şekilde bölgesinde iki seneyi geçmeyecek resmi bir periyotta istihdam edilmek amacıyla ikamet eden işçi bölgedeki şartlara maruz bırakılabilecek veya eğer işçinin tamamladığı ilk iş kontratı kanun veya tüzükler veya düzenlemelerle iki seneden daha az sabit bir zamanı gerektiriyorsa, işveren ve işçi temsilci organizasyonları ile uygun istişareler yapıldıktan sonra bölge haricinde kazanılmış sertifika ve diplomaları içeren mesleki kalite ile ilgili belgelerin onaylanma durumu hakkında düzenlemeler yapacaktır.

Ülke çıkarlarının gerekliliği hallerinde sınırlı istihdam ve fonksiyon kategorilerinden faydalanma hakkını kısıtlayabilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ SÖZLEŞMELERİNİN TÜRKİYE UYGULAMALARI

1. ULUSLAR ARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ SÖZLEŞMELERİNİN TÜRK HUKUK SİSTEMİ İÇİNDEKİ YERİ

1.1. Genel Olarak

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütüne üye olduğu 9 Temmuz 1932 tarihinden itibaren ILO normlarını çalışma mevzuatına yansıtmaya çalışmaktadır. Bu kimi zaman milli normları evrensel normlara yaklaştırma çabaları çerçevesinde, ILO normlarını temel alarak, uygulamalarında yararlanma yoluyla olmaktadır. Kimi zaman ise uluslararası işbirliği faaliyetleri ve yükümlülüklerini yerine getirme çabalarıyla gerçekleşmektedir.¹

Bilindiği gibi ILO Anayasası, işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımını gerekli kılan üçlü yapı modelini benimsemektedir. Türkiye’de 1946 yılına değin işveren ve işçi örgütlerinin mevcut olmayışı, Türkiye’nin ILO çalışmalarına etkin katılımını engellemiştir. Ancak, bu tarihten sonra Türkiye Delegasyonları, üçlü temsil esasına uygun olarak iki hükümet, bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşmaya başlamıştır.

Türkiye, 2001 yılına kadar, ILO tarafından kabul edilen 183 sözleşmeden 38’ ini onaylamış bulunmaktadır. Ayrıca, ILO’nun Temel Haklara İlişkin 7 sözleşmesinin tamamını onaylayan 38 dünya ülkesinden biri durumuna gelmiştir.²

ILO gibi uluslararası bir örgütün üyesi olmak ne denli olumlu ise, üyeliğin gerektirdiği yükümlülükleri titizlikle yerine getirmek de o ülkenin diğer dünya

¹ Pir Ali Kaya, *Uluslararası Çalışma Normları Ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri*, Ankara, TÜHİS Yayını, 1999, s.175.

² Ali Güzel, *ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişimine Katkısı*, Ankara, Kamu-İş’in 20. Kuruluş Yılında Düzenlenen “ILO Normları ve Türk İş Hukuku” Konulu Seminerde Sunduğu Bildiri, 1997, s. 34.

ülkeleri arasındaki saygınlığının çok önemli bir ölçütü olarak değerlendirilmektedir. Her ne kadar ILO'nun üye devletler üzerinde doğrudan zorlayıcı yaptırımları yok ise de, Genel Konferans bir tür dünya çalışma platformunu oluşturmaktadır. Bu platformda üye devletler suçlanabilmekte, diğer devletlerin veya sendikal örgütlerin aşağılayıcı eleştirilerine maruz kalabilmektedir.³

Bu bölümde, genel olarak, Türkiye'nin onaylamış olduğu işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmelerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatımız içindeki yeri tespit edilmeye çalışılmıştır.

1.2. Uluslararası Sözleşmelerin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri

Uluslararası hukuk kurallarının iç hukuktaki yerini anayasalar belirler. Türk anayasal sisteminde antlaşmanın yeri, 1961 Anayasası'nın 65. maddesinde yer alan hiçbir değişiklik yapılmadan 1982 Anayasasının 90. maddesinde ifadesini bulan hükme göre, "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz." düzenlenmektedir.⁴

Anayasanın bu açık hükmüne göre milli mevzuatta öngörülen kurallara uygun biçimde iç hukuk işlemlerinin yapılması koşuluyla, antlaşmalar, iç hukukta milli yasaların etkisine sahip olmaktadır.

Anayasanın bu hükmünde "Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak olan antlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır."⁵ denilmektedir.

Gerçekten de ülkemizde, 1961 ve 1982 Anayasalarında antlaşmaların bağlayıcılık kazanması için, kural olarak, önce Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır"⁶ denilmektedir.

³ ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Ç.S.G.B., Ankara, 1998, s. 8.

⁴ Güzcl, a.g.e., s. 48.

⁵ Kaya, a.g.e., s. 58.

⁶ T.C. Anayasası, İstanbul, Alfa Yayıncılık, 1995, s.59.

Nitekim, 1982 Anayasası'nın 104. maddesi Cumhurbaşkanı'nın görev ve yetkileri arasında "Milletlerarası antlaşmaları onaylamak ve yayımlamak" yetkisini düzenlemektedir.

Diğer taraftan uluslararası antlaşmaların yapılması, onaylanması ve yayımlanması konusunda Türk Hukukunda iki önemli yasa bulunmaktadır. Bunlardan biri, 31.05.1963 tarih ve 244 sayılı "Milletlerarası Antlaşmaların Yapılması, Yürürlüğü ve Yayınlanması ile Bazı Antlaşmaların Yapılması İçin Bakanlar Kuruluna Yetki Verilmesi Hakkındaki Kanun"dur.⁷

Özellikle ILO sözleşmelerinin seçilmesinde belirleyici rol oynayan ve tüm hükümet ve komisyon raporlarında tekrarlanan genel gerekçe sözleşmelerin yürürlükteki milli mevzuatla uyum içinde olması, onlara aykırı kurallar içermemesi, yeni düzenleme yada değişiklikler yapma konusunda ek yükümlülükler getirmemesidir.⁸

1.3. Türkiye'nin Onayladığı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Türkiye'de sanayileşme sürecinin başlamasıyla toplumsal sorunlarla birlikte çalışma hayatı ile ilgili sorunlar da ortaya çıkmaya başlamıştır.⁹ İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, Osmanlı İmparatorluğu döneminden günümüze kadar her dönemde çalışma hayatımızda önemli bir yer tutmuştur.¹⁰ 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesinden günümüze kadar işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki ilgi ve çalışmalar çözümün hep hukuki yollarda arandığını göstermektedir.¹¹

Söz konusu hukuki yollardan birisini de onaylanan ILO sözleşmeleri oluşturmaktadır. Türkiye'nin onayladığı işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin ILO sözleşmelerini;

⁷ Güzel, a.g.e., s. 9.

⁸ Kaya, a.g.e., s. 70

⁹ Aynı, s. 70

¹⁰ Hülya Uzuner, *Uluslararası Çalışma Örgütü*, Ankara, Türk-İş Yayınları, No:23, 1999, s. 30.

¹¹ Nüvit Gerek, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Eskişehir, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 1996, s. 47.

• **42 Nolu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)**

ILO Kabul Tarihi	: 4 Haziran 1934
Kanun Tarihi ve Sayısı	: 11 Şubat 1946/4864
Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı	: 16 Şubat 1946/6234

• **45 Nolu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi**

ILO Kabul Tarihi	: 4 Haziran 1935
Kanun Tarihi ve Sayısı	: 9 Haziran 1937/3229
Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı	: 23 Haziran 1937/3638

• **77 Nolu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi**

ILO Kabul Tarihi	: 19 Eylül 1946
Kanun Tarihi ve Sayısı	: 16 Ağustos 1983/2878
Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı	: 18 Ağustos 1983/18139
Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı	: 11 Temmuz 1984/84-8284
Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı	: 15 Ağustos 1984/18490

• **115 Nolu İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Sözleşmesi**

ILO Kabul Tarihi	: 1 Haziran 1960
Kanun Tarihi ve Sayısı	: 7 Mart 1968/1033
Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı	: 23 Mart 1968/12856
Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı	: 2 Temmuz 1968/6-12959
Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı	: 25 Temmuz 1968/12959

• **119 Nolu Makinaların Korunma Tertibatı ile Teçhizi Sözleşmesi**

ILO Kabul Tarihi	: 5 Haziran 1963
Kanun Tarihi ve Sayısı	: 23 Mayıs 1967/872
Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı	: 2 Haziran 1967/12611
Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı	: 19 Haziran 1967/6-8456
Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı	: 22 Ağustos 1967/12680

• **127 Nolu Azami Ağırlık Sözleşmesi**

ILO Kabul Tarihi	: 28 Haziran 1967
Kanun Tarihi ve Sayısı	: 30 Kasım 1972/1635
Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı	: 7 Aralık 1972/14384
Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı	: 15 Temmuz 1974/7-8662
Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı	: 14 Kasım 1974/15062

• **138 Nolu Asgari Yaş Sözleşmesi oluşturmaktadır.**

ILO Kabul Tarihi	: 6 Haziran 1973
Kanun Tarihi ve Sayısı	: 23 Ocak 1998/4334
Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı	: 27 Ocak 1998/23243
Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı	: 25 Mayıs 1998/98-11184
Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı	: 21 Haziran 1998/23379

Türkiye'nin onayladığı bu sözleşmeler, Türk İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatının da uluslararası normlarını oluşturmaktadır.

1.4. Onaylanan Sözleşmelerin Türkiye Açısından Doğurduğu Uluslararası Yükümlülükler

Sözleşmeyi onaylayan devlet ILO karşısında biri esasa (sözleşmeyi iç hukukta uygulama) diğeri prosedüre (onaylanan sözleşmeler hakkında ILO'ya rapor sunma) yönelik olarak iki tür yükümlülük altına girer. Her iki yükümlülük "uluslararası yükümlülük" biçiminde adlandırılır.¹²

Birincisi resmi gerekçe olarak onaylanması söz konusu olan sözleşmenin milli mevzuatta "ahenkter" ve "mutabakat" içinde bulunması, yürürlükteki yasal düzenlemeler aykırı düşen ve onların değiştirilmesini gerektiren aykırı kurallar içermemesidir. İkincisi ise Türkiye'nin uluslararası işbirliğine önem vermesi ve onayı, sözleşmeyi kabul eden uluslararası kuruluşun üyesi olmasının doğurduğu bir yükümlülük biçiminde değerlendirmesidir.¹³

1.4.1. Onaylanan Sözleşmeyi İç Hukukta Uygulama Yükümlülüğü

Üye devletlerin onayladıkları sözleşmeleri kendi iç hukuklarında uygulama yükümlülüğü, ILO Anayasasında temel bir kural olarak öngörülmüştür. "Sözleşmeler Açısından Üye Ülkelerin Yükümlülükleri" başlığını taşıyan ILO Anayasasının 19. maddesinin 5. bendine göre;

¹² Güzel, a.g.e., s. 13.

¹³ Kaya, a.g.e., s. 70

“Üye ülkelerden her biri, Konferans oturumunun kapanışından itibaren bir yıllık süre içerisinde veya istisnai koşullar nedeniyle bir yıllık süre ve konferans oturumunun kapanışından itibaren 18 ayı geçmeyecek şekilde Sözleşmeyi mevzuat haline getirecek makam veya makamlara sunmayı üstlenir...Üye ülke, yetkili makam veya makamların olurlarını almış ise sözleşmenin resmi onayını Genel Müdüre iletecek ve sözleşme hükümlerine yürürlük kazandırmak üzere gerekli önlemleri alacaktır.”¹⁴

Bu hüküm ile ortaya çıkan olağan yükümlülük; “sözleşmeyi fiilen uygulamaya koymak” biçiminde algılanmalıdır.

Bununla birlikte gerek ILO Anayasası gerekse sözleşmelerin maddeleri, sözleşmelerin iç hukukta gerçekten uygulanması açısından alınacak önlemler konusunda üye devletlere, daha sonraki denetim mekanizması saklı kalmak koşuluyla, bilinçli olarak geniş bir serbestlik tanımaktadır. Bu nedenle, onaylanan sözleşmelerin iç hukukta uygulanması her zaman bir yasanın çıkarılmasını zorunlu kılmamaktadır.¹⁵

Ancak, ILO sözleşmelerinin iç hukukta gerçek anlamıyla uygulanabilmesi için o alandaki milli pratiğinde bu sözleşme hükümlerine uygun hale getirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.¹⁶

1.4.2. Türkiye'nin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerini Onaylama Politikası

Türkiye'nin ilk olarak 1937 yılında 3229 sayılı yasa ile onayladığı yeraltı işlerinde kadınların çalıştırılması hakkındaki 45 nolu sözleşmenin hükümet gerekçesinde 3008 sayılı ilk iş yasasının bir yıl önce kabul edildiği ve bu nedenle ülkemizin de “peyderpey kararlar ittihası ile beynelmilel bu nevi içtimai ve insani karakterlere iltihak zaruri bir mahiyet almış”¹⁷ olduğu ifadesine yer verilmektedir.

Yine aynı gerekçede “kanunlarımızla bir tearuz şöyle dursun bilakis 49 uncu maddesi ile gerek maden ocaklarında ve gerek diğer işlerde, yer ve su altında kız ve

¹⁴ ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, a.g.e., s. 12.

¹⁵ Güzel, a.g.e., s. 13.

¹⁶ Aynı, s. 13.

¹⁷ Aynı, s. 13.

¹⁸ Kaya, a.g.e., s. 71.

kadınların yalnız maden ocaklarında, yeraltında çalıştırılmasını men eden hükümlerine haiz nazara dahi müsait ve daha şümülü bir mahiyeti”¹⁸ olduğu belirtilmiştir.

Buna benzer bir gerekçelendirmeyi “1946 yılında 4687 sayılı yasayla onaylanan 42 nolu Meslek Hastalıkları Sözleşmesinde” de¹⁹ bulmak mümkündür. Bu sözleşmenin gerekçesinde de “1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununa atıf yapılmakta ve bu sözleşmenin onaylanması durumunda mevzuatla herhangi bir aykırılık arz etmeyeceği”²⁰ vurgulanmaktadır.

1967’de 862 yasa ile onaylanan 119 Nolu “Makinaların Korunma Tertibatı”na dair sözleşmenin gerekçesinde “milli mevzuatımızla çatışan hükümler ihtiva etmediği, onu tamamlayan bir mahiyet taşıdığı için onaylanmış”²¹ olduğu ifade edilmiştir.

1968 yılında 1033 sayılı yasa ile onaylanan 115 nolu “İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Koruması” hakkındaki sözleşmenin gerekçesinde ise diğerlerinden farklı olarak “gerek sınıai gerekse tıbbi alanda bu ışınlarla çalışan yerlerin ve kimselerin miktarları gün geçtikçe hızla artmakta ve teknolojinin bu yönde gelişmekte” olduğu “milli mevzuatımızda bu konuda bir boşluk bulunduğu” ve “bu boşluğun giderilmesi bakımından”²² sözleşmenin onaylanmasının yara sağlayacağı görüşüne yer verilmiştir.

1972 yılında 1635 sayılı yasa ile onaylanan “Azami Ağırlık” hakkındaki sözleşmenin onay gerekçesinde, bu konuyla ilgili mevzuatımızın sözleşmede yer alan prensiplerle çelişmemesi, aksine daha da ileri hükümler ihtiva etmesi”²³ nedeniyle onaylanmasının uygun olacağı belirtilmiştir.

Ve son olarak 4334 sayılı yasa ile onaylanan 138 nolu “Asgari Yaş” hakkındaki sözleşmenin gerekçesinde de “milli mevzuat ile 138 nolu sözleşme arasında uyum bulunduğu”²⁴ açıkça ifade edilmiştir. Bu uyumu sorgıleyen ilgili maddeler ise; İş Kanununun 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılmasını yasaklayan 67. Maddesi; 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların maden ocakları ile yeraltında yada su altında çalıştırılmalarını yasaklayan 68. Maddesi, 16 yaşını doldurmamış çocukların

¹⁹ Aynı, s. 71.

²⁰ Aynı, s. 71.

²¹ Aynı, s. 71.

²² Aynı, s. 74.

²³ Aynı, s. 75.

²⁴ Aynı, s. 75.

ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarını yasaklayan 78. maddesinin sözleşme ile paralellik arz ettiği ifade edilmiştir.

Türkiye'nin işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin ILO sözleşmelerini onaylama politikası genel olarak değerlendirildiğinde sözleşmenin yürürlükte bulunan mevzuatla uyum içinde olması ve Türk işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatını geliştirici etkisi kriterlerinin esas alındığı görülmektedir.

Bununla birlikte, Türkiye'nin 1968 yılında 1033 sayılı yasa ile onayladığı 115 nolu sözleşmenin onay gerekçesinde, uyum yada uyumsuzluk unsuruna değinilmeksizin, mevzuatta bulunan "bu boşluğun giderilmesi" hususu üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda, Türkiye'nin söz konusu ILO sözleşmelerini onaylama politikasında; milli normları evrensel normlara yaklaştırma ve işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında ILO Anayasasından kaynaklanan uluslararası yükümlülükleri yerine getirme gayreti içerisinde olduğunu ifade edebiliriz.

2. ONAYLANAN SÖZLEŞMELERİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ MEVZUATIMIZ İÇİNDEKİ YERİ

Bilindiği gibi iş kazaları ile belli başlı sanayi kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik politika ve programların benimsenmesi ve koşullara göre uyarlanması; kimyasal maddelerin, yeni teknolojilerin ve enerji kaynaklarının kullanımında güvenliğin artırılması, çalışma ortamlarının iyileştirilmesine yönelik önlemlerin geliştirilip uygulanması, ILO'nun işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda öncelikli çalışma alanlarını oluşturmaktadır.²⁵

ILO sözleşmeleri iş ilişkilerini evrensel düzeyde asgari normlara bağlamaktadır. Bunu yaparken, kişilere doğrudan hak tanımaktan çok, üye devletleri normlar doğrultusunda gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlü tutmaktadırlar. Nitekim ILO Anayasasının 19. maddesi üye devletleri sözleşmeyi onaylamak üzere yetkili makamlara sunma yükümlülüğü altına sokarken, bunu sözleşmeyi milli bir yasaya dönüştürmek yada gerekli diğer önlemlerin alınmasını hedeflemektedir. Dikkat edilirse ILO Anayasası bile sözleşmelerin iç hukukta doğrudan uygulanması esassından çok,

²⁵Gülay Aslantepe, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*, ILO Türkiye Temsilcisi Olarak Yapılan Açılış Konuşması..., s. 15.

²⁶Güzcl, a.g.e., s. 24.

onaylanacak sözleşme hükümlerinin iç hukuk düzenlemeleri ile milli hukuka dahil edilmesini amaçlamaktadır.²⁶

Türkiye'nin onaylayıp iç hukukuna aktardığı 42,45,77,115,119,127, ve 138 sayılı ILO sözleşmeleri, Türk İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği mevzuatının birer parçasını oluşturur.²⁷ İzleyen bölümde onaylanan sözleşmelerin öngördüğü düzenlemelerin, işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatımız içindeki yeri tespit edilmeye çalışılmıştır.

2.1. Meslek Hastalıklarının Tazmini Hakkındaki 42 Nolu Sözleşme

11.02.1946 tarih ve 4864 sayılı yasa ile onaylanan sözleşmenin I. maddesinde öngörülen tazminat; 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun "İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortası" adını taşıyan II. Bölümünde düzenlenmiş bulunmaktadır.

Buna göre, 506 sayılı kanunun 12. maddesinde düzenlenmiş bulunan; iş kazaları ile meslek hastalıkları halinde sağlanan yardımlar şunlardır;

- (a) Sağlık yardımı yapılması,
- (b) Geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi,
- (c) Sürekli iş göremezlik hallerinde gelir verilmesi,
- (d) Protez araç ve gereçlerin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi,
- (e) (a) ve (d) fıkralarında yazılı yardımlar için sigortalının başka yere gönderilmesi,

(f) iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla bedeni veya ruhi bir arızaya uğrayanlardan, yurt içinde tedavisi kabil olmayıp, ancak yabancı bir ülkede kısmen veya tamamen tedavisi mümkün görülen ve mesleğinde uğradığı iş göremezlik derecesinin azalabileceği kurum sağlık tesisleri sağlık raporu ile tespit edilen sigortalının ve bu raporda belirtilmişse, beraber gidecek kimselerin yabancı ülkelere gidip gelme yol paraları ile o yerdeki kalış ve tedavi masraflarının ödenmesi.²⁸

506 sayılı kanunun 13. maddesinde ise; iş kazalarıyla meslek hastalıkları halinde sigortalıya sağlanacak sağlık yardımlarının tarifi şu şekilde ifade edilmiştir:

²⁷ Tankut Centel, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, İstanbul, MESS Yayını, 2000, s. 3.

²⁸ Centel, a.g.e., s. 807-808.

²⁹ Aynı, s. 808.

- (a) Hekime muayene ettirilmesi, hekimin göstereceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik ve laboratuvar muayenelerinin sağlanması, gerekirse sağlık müessesine yatırılması ve her türlü tedavisinin yapılması,
- (b) Tedavi süresince gerekli ilaç ve iyileştirme araçlarının sağlanması.²⁹

Yine 13 üncü maddede, sigortalıya yapılacak bu sağlık yardımlarının, sigortalının sağlığını koruma, çalışma gücünü yeniden kazandırma ve kendi ihtiyaçlarını görme yeteneğini artırma amacını güttüğü de belirtilmiştir.³⁰

42 sayılı sözleşmenin 2 nci maddesinde sözleşmeye katılan devletlerin hangi hastalıkları meslek hastalığı kabul etmeyi taahhüt etmiş bulduklarına ilişkin meslek hastalıkları listesi ise işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatımızda ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş bulunmaktadır.

Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların işten ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra meydana çıktığı takdirde o işten ileri gelmiş kabul edileceği Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğünde belirtilmiştir.³¹

Meslek hastalıkları, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 64 üncü maddesinde ve Tüzüğe ekli meslek hastalıkları listesinde;

- a) kimyasal maddelerden ileri gelen meslek hastalıkları,
- b) mesleki cilt hastalıkları,
- c) pnömokonyozlar (toz hastalıkları) ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları,
- d) mesleki bulaşıcı hastalıklar ve
- e) fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları olmak üzere beş grupta toplanmış bulunmaktadır. Listenin sol tarafında başlıca meslek hastalığı türleri, ortasında yükümlülük süreleri, sağ tarafında da hastalık tehlikesi olan başlıca işler yer almıştır.³²

Meslek hastalıkları listesi önce 12.11.1978 tarih ve 7/16898 sayılı kararname, son olarak da 31.05.1985 tarih ve 85/9529 sayılı kararname ile değiştirilmiştir. Bu düzenleme karşısında, bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilbilmesi için,

³⁰ Aynı, s. 808.

³¹ Gerçek, a.g.e., s. 808.

³² Can Tuncay, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, 1996, s. 218-219.

³³ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, 1996, s.174.

kural olarak tüzüğe ekli meslek hastalıkları listesinde adının bulunması ve yine bu listede belirtilmiş süre içerisinde meydana çıkmış olması gerekir.³³

Bununla birlikte, meslek hastalıkları listesinde yer almayan bir hastalık da belirli koşullarla bu nitelikte kabul edilir. Gerçekten Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 65/son maddesi uyarınca, “meslek hastalıkları listesinde yer almayan ve fakat görülen iş ve görev icabı olarak alındığı kesin olarak tespit edilen diğer enfeksiyon hastalıkları da meslek hastalığı sayılır. Bu husustaki teşhisin laboratuvar deneyleriyle teyit edilmesi gereklidir...” böylece ülkemizde meslek hastalıklarının saptanması açısından “karma bir sistem” benimsenmiş olmaktadır.³⁴

Meslek hastalıkları listesinde yer almayan bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı ise 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11/B’ de “Bu kanuna göre tespit edilmiş olan hastalıklar listesi dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı üzerine çıkabilecek uyuşmazlıklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır”³⁵ biçiminde ifade edilmiştir.

Yine 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun “Meslek Hastalığının Tespiti” başlığını taşıyan 18. maddesinde ise meslek hastalığına yakalanmış sigortalının kurum yardımlarından yararlanabilme koşulu ve bir sigortalının işten ayrılmasından sonra ortaya çıkması halinde meslek hastalığı olarak nitelendirebilme koşulu hüküm altına alınmıştır. Sosyal Sigortalar Kanunu 18 inci madde hükmüne göre;

“Meslek hastalığı halinde, bu konuda yazılı yardımlardan yararlanmak için, sigortalının çalıştığı işte meslek hastalığına tutulduğunun hekim raporu ile tespit edilmesi gereklidir.”

“Meslek hastalığı, sigortalı olarak çalıştığı ve böyle bir hastalığa sebep olacak işten sonra ortaya çıkmış ise, sigortalının, bu kanunla sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Tüzükte belirtilen süreden daha uzun bir sürenin geçmemiş olması şarttır.”³⁶

³⁴ Aynı, s.174.

³⁵ Centcl, a.g.e., s. 807.

³⁶ Aynı, s. 811.

³⁷ Güzel, Okur, a.g.e., s.175.

Bu süreye “yükümlülük süresi” denilmektedir.(SSSİT 64/son) Tüzüğe ekli meslek hastalıkları listesinde çeşitli hastalıklar için belirlenmiş yükümlülük süreleri 3 gün ila 15 yıl arasında değişmektedir.³⁷

2.2. Her Nevi Maden Ocaklarında, Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılması Hakkında 45 Nolu Sözleşme

09.06.1937 tarih ve 3229 sayılı yasa ile onaylanan ve kadınların yeraltında çalışmalarını yasaklayan söz konusu sözleşme hükümleri, mevzuatımızda, 1475 sayılı İş Kanunu ve Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü kapsamında düzenlenmiş bulunmaktadır.

İş Kanunumuzun 68 inci maddesinde “Kadın işçiler madenlerde, yeraltı ve su altı işlerinde çalıştırılmaz”³⁸ denilmektedir.

Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğüne ekli cetvelde ise, karşısında (K) harfi bulunan işlerde kadınların çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. Bu işler, “Arama ve Sondaj İşleri”³⁹ başlığı altında “Kömür, petrol, tabii gaz, su, maden filizleri ve mineralleri arama ve her çeşit sondaj işleri,(Bu işlerin yalnız yer üstünde yapılan yardımcı hizmetlerinde kadın ve çocuk çalıştırılabilir.)...Kömür, petrol, tabii gaz, su, maden filizleri ve mineralleri ile taş, toprak, kum ve benzeri maddelerin çıkarılması ve üretim işleri...Kömür, petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden filizleri ve mineralleri ile taş, toprak, kum ve benzeri maddelerin çıkarılması ve üretimi ve bu işlerin yapılmasında tamamlayıcı nitelikte olan kırma, yıkama, zenginleştirme, taşıma, depolama ve benzeri işler, (Elle yapılan basit ayıklama işlerinde kadın çalıştırılabilir.)” olarak belirtilmiştir.⁴⁰

Yine, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nün 4 üncü maddesinde ise, “Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir.” hükmü yer almaktadır.⁴¹

³⁸ Yürürlükteki Kanunlar Külliyyatı, Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 1994, Cilt: 4, s. 4795.

³⁹ Centel, a.g.e., s. 663.

⁴⁰ Aynı, s. 807.

⁴¹ Aynı, s. 807.

2.3. Çocukların ve Gençlerin Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Hakkında 77 Nolu Sözleşme

Genel olarak, Türkiye tarafından onaylanan çocuklar ile gençlerin işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin antlaşma sayısının oldukça az oluşu, Türkiye'nin uzun bir süreden beri ILO'ya üye olması ve de onaylanan antlaşmaların dar bir çocuk ve genç işçi kesimini ilgilendirmesi gibi olgular bir arada değerlendirildiğinde, Türkiye'nin onayladığı çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine ilişkin antlaşma sayısının, yetersiz kaldığı söylenebilir.⁴²

“Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlığını taşıyan 1982 Anayasasının 50 nci maddesinde “Kimse yaşına, cinsiyetine, gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından korunur”⁴³ hükmüne yer verilmiştir.

Mevzuatımızda gerilere gidildiğinde ise 1961 Anayasasının 43 üncü maddesinde; “Kimse yaşına, gücüne ve cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılmaz. Çocuklar, gençler ve kadınlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunur”⁴⁴ hükmünün yer aldığı görülmektedir.

16.08.1983 tarih ve 2878 sayılı yasa ile onaylanan bu sözleşmeye ilişkin olarak, 1475 sayılı İş Kanunumuzun 78 inci maddesinde; “On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor” adı altında; “13’den 18 yaşına kadar (18 dahil) çocukların herhangi bir işe alınmalarından önce; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın sosyal sigortalar kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye tabiplerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşını dolduruncaya kadar en az her altı ayda bir aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol edilmesi ve bütün bu raporların işyerinde muhafaza ettirilerek yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur.”⁴⁵ ifadesine yer verilmiştir.

⁴² Tankut Centel, **Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği**, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul, 1982, s.91.

⁴³ Centel, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, a.g.e., s. 20.

⁴⁴ A. Yavuz Gürel, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Mevzuat ve Gelişimi**, Türk-İş Yayınları, No:147, Ankara, s.12

⁴⁵ Yürürlükteki Kanunlar Külliyatı, a.g.e., s. 4798.

Yine İş Kanununun “Ağır ve Tehlikeli İşler” başlığını taşıyan 78 inci maddesinde, hangi işlerin ağır ve tehlikeli iş olarak nitelendirilebileceği hususu ile ilgili olarak şu hüküm ifade bulmuştur:

“Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş ve fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri bir tüzükte gösteriler...16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.”⁴⁶

Bu maddeyi takip eden “Ağır ve Tehlikeli İşlerde Rapor”⁴⁷ başlığını taşıyan 79 uncu maddede de ise: “Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya dayanıklı oldukları; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın sosyal sigortalar kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça; bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır...İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın SSK hastanesi sıhhi kuruluna muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.”⁴⁸ hükümleri yer almaktadır.

Yetkili memurların talebi halinde, bu raporları beyan etme zorunluluğu ve söz konusu raporların her türlü resim ve harçtan muaf tutulduğu⁴⁹ da aynı maddede hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nün 3 üncü maddesinde; “Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler (kadınlar dahil) ile 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların işe girişlerinde, işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının hekim raporu ile saptanması zorunludur. İşin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının; 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocuklar için en az altı ayda bir, diğerleri için de en az yılda bir defa hekim raporu ile saptanması zorunludur. Bu raporlar; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesisleri ve hekimleri, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktorları tarafından verilir...Bir işçinin, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara ait sağlık durumu raporu olmadıkça ağır ve tehlikeli

⁴⁶ Aynı, s. 4798.

⁴⁷ Aynı, s. 4798.

⁴⁸ Aynı, s. 4798.

⁴⁹ Aynı, s. 4798.

işlerde çalıştırılması yasaktır. İşçilerin gerek ilk işe girişlerinde gerekse ara muayenelerinde saptanan sağlık durumları bu rapora işlenir.”⁵⁰ hükmü ile de sağlık raporlarına ilişkin usul açıklığa kavuşturulmuştur.

2.4. İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunmasına Dair 115 Nolu Sözleşme

115 sayılı sözleşme, Bakanlar Kurulu'nun 24.7.1985 tarih ve 85/9727 sayılı kararı ile 7.9.1985 tarih ve 18861 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Radyasyon Güvenliği Tüzüğü”⁵¹nde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Tüzüğün birinci kısmını oluşturan “Genel Hükümler” bölümünde, sözleşmenin birinci bölümünde de belirtildiği gibi, tüzüğün kapsamına, kullanılan terim ve kısaltmaların açıklamalarına yer verilmiştir.

Buna göre, tüzük kapsamında “İyonlaştırıcı radyasyon kaynaklarını bulunduran, kullanan, imal, ithal ve ihraç eden, alan, satan, taşıyan ve depolayan, resmi, özel kurum ve kuruluşlar ve gerçek kişilerce uyulması gereken kurallar” yer almaktadır. “Özgül aktivitesi gram başına 0.002 microcuric (kilogram başına 74 kilo Becquerel) den daha az olan radyoaktif maddeler bu tüzüğün kapsamı dışındadır.”

Yine aynı bölümde, “İyonlaştırıcı Radyasyon” terimi, “maddesel ortamdan geçerken onunla etkileşerek iyon çiftleri oluşturabilen X ışını, gama ışını gibi elektromanyetik ışınlarla, kinetik enerjileri olan yüklü parçacıklar, ağır iyonlar ve serbest nötronlar gibi tanecik karakterli ışınım”⁵² olarak tanımlanmıştır. Tüzükte ayrıca iyonlaştırıcı radyasyon terimi yerine radyasyon sözcüğü kullanıldığı da ifade edilmiştir.

İyonizan radyasyon dozlarının tespitine ilişkin olarak sözleşmenin 6 ıncı maddesinde “çeşitli kategorilerdeki işçiler için, organizma dışında veya iç kaynaklardan gelebilecek iyonizan radyasyonların kabul edilebilir azami dozları ve organizmaya girmesine izin verilebilecek radyoaktif maddelerin azami miktarları belirlenecektir” hükmü yer almaktadır. Kabul edilen bu azami doz ve miktarlar, yeni

⁵⁰ Centel, a.g.e., s. 664.

⁵¹ İşçi Sağlığı İş Güvenliği, Türk Harb-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1998, s. 306

⁵² Aynı, s. 306

bilgilerin ışığında devamlı şekilde yeniden incelemeye tabi tutulması da aynı madde hükmünde öngörülmektedir:

Bu taahhüt Tüzüğü'nün "Temel Standartlar, Lisans, İzin, Denetim" başlıklı ikinci kısmında düzenlenmiştir. Bu kısmın "Radyasyon Güvenliği Temel Standartları" adlı 5 inci maddesinde; "Radyasyon güvenliğine ilişkin ilke ve tedbirler aşağıda belirtilen radyasyon korunması temel standartlarına göre düzenlenir:

a) Görevi gereği, radyasyon kaynaklarıyla çalışan veya radyasyona maruz kalan kişilerin, iç ve dış radyasyon kaynaklarından bütün vücutlarının alacağı yıllık doz 5 remi (rem; radyasyon korunmasında kullanılan biyolojik eşdeğer doz birimi) geçmeyecektir.

b) Radyasyon görevlisi sayılmayan kişilerin ve toplumdaki diğer kişilerin maruz kalacakları iç ve dış radyasyonun dozları toplamı. Bütün vücut için, yılda 0,5 remi geçmeyecektir."⁵³ hükümleri bulunmaktadır.

İyonizan radyasyon dozlarının tespitinde farklı yaş gruplarını esas alan düzenlemelerin de bulunmasını göz önüne alan sözleşmede, bu amaçla doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışan ve 18 ve daha yukarı yaşta yada 18 yaşından küçük olan işçiler için uygun seviyelerin 6. madde hükümlerine uygun olarak tespit edilmesi, ve 16 yaşından küçük olan hiçbir işçinin iyonizan radyasyonlara sebep olan işlerde çalıştırılmaması hükmü benimsenmiştir.

Bu hüküm, söz konusu tüzükte "Yaş Sınırlaması" adı altındaki 6 inci maddede "18 yaşından küçükler, bu tüzük kapsamına giren işlerde çalıştırılmazlar" şeklinde daha ileri bir düzenlemeyi ifade etmektedir

Tespit edilen seviyelere riayet edilip edilmediğinin doğrulanması ve işçilerin iyonizan radyasyonlara ve radyoaktif maddelere ne dereceye kadar maruz kaldıklarını tayin etmek amacıyla; söz konusu işçiler ve işyerlerinin gerektiği şekilde kontrolü şartını öngören sözleşme hükümleri getirilmiştir. Bu hükümler ile ilgili düzenlemeler, söz konusu tüzüğün, "Denetim" başlıklı dördüncü bölümünde yer almaktadır. Bu bölümde denetime bağlı işleri konu alan 18 inci maddede;

"Çalışma alanları bakımından bu tüzük kapsamına giren resmi, özel kurum ve kuruluşlar ve gerçek kişiler, Türkiye Atom Enerjisi Kurumunun denetimine tabidir...Kurum uzmanları, bu amaçla ilgili yer ve tesislere girmek, gerekli

⁵³ Aynı, s. 309

gördükleri belgeleri istemek ve incelemek yetkisine sahiptirler...Denetim sırasında ilgililer, uzmanlara her türlü kolaylığı göstermekle yükümlüdürler.”⁵⁴ hükümleri bulunmaktadır.

19 uncu maddede ise denetim esasları düzenlenmiştir. Buna göre; “Denetim, haberli veya habersiz olarak her zaman yapılabilir...Denetim, radyasyon kaynaklarının bulundurulduğu yerlerin fiziksel yönden incelenmesini ve radyasyon düzeylerinin, radyoaktif madde miktarlarının (konstrasyon) ölçülmesini, radyasyon kaynaklarının Ülkeye girişi, çıkışı, taşınması ve transit geçişi sırasında tüzük ve yönetmelikte öngörülen esaslara uyulup uyulmadığının incelenmesini kapsar.”⁵⁵

Sözleşme ile doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışan bütün işçiler için öngörülen sağlık muayeneleri ve işçilere radyasyonlardan ileri gelen tehlikelerin mevcudiyetini göstermek amacıyla gerekli görülen her türlü bilginin verilmesine ilişkin düzenlemelere ise, söz konusu tüzükte yer verilmemiştir.

2.5 Makinaların Gerekli Korunma Tertibatı İle Teçhizine Dair 119 Nolu Sözleşme

Bu sözleşme, Türkiye tarafından 23 Mayıs 1967 tarih ve 872 sayılı yasayla (RG. 2 Haziran 1967/12611) onaylanmış ve 19 Haziran 1967/6-8456sayılı kararname ile (RG. 22 Ağustos 1967/12680) yürürlüğe konulmuştur.

Hatırlanacağı üzere Makinaların Gerekli Korunma Tertibatı İle Teçhizine Dair 119 Sayılı Sözleşme metninde öncelikle sözleşmenin kapsamı içerisinde yer alan makinaların tanımı yapılmış ve ardından “Satış, Kiralama, Diğer Herhangi Bir Surette Elden Çıkarma ve Teşhir”, “Kullanma” ile “Uygulama Tedbirleri” başlıklı bölümler altında alınacak tedbirler hakkında detaylı bilgiler verilmiştir.

Mevzuatımızda 23 Mayıs 1967 tarih ve 872 sayılı “Makinalardan Korunmasıyla İlgili 119 Sayılı Milletlerarası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanunun” uygulaması ve 1475 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesi uyarınca yürürlüğe konmuş olan tüzüklerin ilgili hükümlerine açıklık getirilmesi amacıyla çıkarılan “Makine Koruyucuları Yönetmeliği” ile ayrıntılı düzenlemelere gidilmiştir.

⁵⁴ Aynı, s. 313.

⁵⁵ Aynı, s. 313.

1475 Sayılı İş Kanununun “Sağlık ve Güvenlik Tüzükleri” başlıklı 74 üncü maddesinde “...işyerlerinde ve işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müstemilatında bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makinalar, hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması lüzumlu olan araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu” ve “bu kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan evvel planların Çalışma Bakanlığı’nın yetkili teşkilatına gösterilecek kurma izni alınacağı, bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceğini” belirtmek üzere Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından bir veya birden fazla tüzük çıkarılması öngörülmüştür.⁵⁶

Koruyucular, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü”nün 5 inci kısım 2, 7, 8 ve 9 uncu bölümlerinde yer alan hükümlerinde de düzenlenmiş bulunmaktadır. Tüzüğün “İşyerlerinde İş Kazalarını Önlemek Üzere Alınacak Güvenlik Tedbirleri ve Bulundurulması Gereken Araçlar” başlıklı 5 inci kısmının, “İşyerlerinde Makinalarda ve Tezgahlarda Alınacak Güvenlik Tedbirleri” 2 nci bölümünde tahrik makinaları, transmisyon tertibatı, makine ve tezgahların elektrik şartelleri , torna ve benzeri tezgahlar gibi makinalarda yapılan çalışmalarda dikkat edilecek hususlar ve alınacak güvenlik tedbirleri üzerinde ayrıntılı olarak durulmuştur.⁵⁷ “Kaldırma Makinalarında Alınacak Güvenlik Tedbirleri”, “Taşıyıcılarda Alınacak Güvenlik Tedbirleri” ile “Motorlu Arabalarda Alınacak Güvenlik Tedbirleri” başlıklı 7, 8 ve 9 uncu bölümlerde ise söz konusu makine ve araçların kullanımında göz önünde bulundurulacak hususlar ve alınacak güvenlik tedbirleri detaylı olarak sıralanmıştır.⁵⁸

“Makine Koruyucuları Yönetmeliği”⁵⁹ nde, yönetmeliğin kapsamı sanayi ve ticaretten sayılan tüm işyerleri olarak belirtilmiştir. Yönetmelikte geçen “makine” deyimi ile, bir tür enerjiye çevirerek veya insan gücü ile belirli işler yapan çeşitli kısımlardan meydana gelmiş araçları, “Koruyucu” deyimi, makinaların

⁵⁶ Münir Ekonomi, Savaş Taşkent, **Türk İş Hukuku Mevzuatı**, İstanbul, A. Sait Matbaası, 1974, s. 76.

⁵⁷ Aynı, s. 289.

⁵⁸ Aynı, s. 361-375.

⁵⁹ İşçi Sağlığı İş Güvenliği, a.g.e., s. 369.

transmisyon düzenlerinde hareketli parçalarında ve operasyon noktalarında kullanılan koruma düzeni ile güvenli olmayan durumlarda kullanılacak durdurma sisteminin tümünü, “Transmisyon düzeni” deyimi, güç aktaran milleri, varolanları, kasnakları kayışları, kaplinleri, muyluları, bilyeleri, krankları, kavramaları, dişli düzenleri, zincir ve dişlisi gibi elemanları, “Hareketli parçalar” deyimi, makine ve tezgahlarda güç aktarmayan, ancak hareket eden elemanları, “operasyon noktaları” deyimi, makine ve tezgahta talaş kaldıran şekillerden delen, ezen, kesen veya başka şekilde işleri yapan kısım ile iş alıp verirken tehlikeli olan bölgeleri, “Durdurma düzeni” deyimi ile ise, konveyör kayışlarının yanlarındaki bulunan güvenlik halatları, koruyuculara ait kilitleri, imdat düğme ve frenleri, asansör paraşütleri gibi güvenli olmayan durumlarda sistemi durdurmayı sağlayan düzenekleri ifade etmektedir.⁶⁰

Yönetmelikte, koruyucuların işlevi “ operatör ve makine ve tezgahta görevli diğer personeli kaza, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumak, ...parça sıçraması, gaz, toz intişarı gibi durumları önlemek,...tezgahta doğrudan ilgisi olmamakla birlikte tezgah veya makine çevresinde bulunanların da hareket eden kısımlarla temasını önlemek”⁶¹ olarak ifade edilmiştir.

Koruyucuların tasarımı ve tezgah üzerinde tespiti tezgahta çalışanları engellemeyecek, üretimi aksatmayacak ve kaliteyi bozmayacak biçimde; amaca uygun, kullanılması kolay, sağlam, dayanıklı ve gerektiğinde çıkarılmadan bakımı yapılabilecek şekilde olması öngörülmüştür.

Yönetmelikte ayrıca yurtiçinde yapılan makine ve tezgah yapımıcısı firmaların Türk standartlarına uygun olarak üretimde bulunmaları, Türk Standardı olmayan koruyucular için Türk Standartları Enstitüsünde uygun koruyucu standardının belirlenmesini talep etmeleri üzerinde durulmuştur.

İthal edilmiş veya yerli yapım olup koruyucusu olmayan ve halen kullanılmakta olan makine ve tezgahlar için Çalışma Bakanlığı, ilgili bakanlıkların görüşünü alarak, “Genel Koruyucu Standartları”nın hatırlatılmasına teknik yönden katkıda bulunacak ve söz konusu makinalara uygun koruyucuların yapılmasını ve kullanılmasını sağlayacak tedbirleri alacaktır.

Koruyucu olmayan makina ve tezgahların yapımına, satılmasına, sergilenmesine, kiralanmasına veya devredilmesine izin verilmeyecektir. Bu konuda

⁶⁰ Aynı, s. 370-371.

⁶¹ Aynı, s. 371.

gerekli görülen durumlarda il ve yerel yönetimler ile güvenlik kuvvetleri yardımcı olmaları noktasında yükümlü kılınmıştır.

Hiçbir işçiden bu tür makine veya tezgahı kullanması istenmeyecektir. İşçiler de koruyucuyu etkisiz duruma getirerek çalışmayacak veya böyle çalışmakta direnmeyecektir.

İşverenin sorumlulukları ise; işçileri makine koruyucuları ile ilgili yönetmelikten, makinaların kullanımından doğacak tehlikelerden korunabilmek için alınacak tedbirlerden haberdar etmek ve gerekiyorsa eğitmek olarak sıralanmıştır.

2.6 Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükiin Azami Ağırlığı Hakkında 127 Nolu Sözleşme

Bu sözleşme, Türkiye tarafından 30.11.1972 günlü ve 1635 sayılı yasayla (RG. 7.12.1972, No. 14384) onaylanmış ve 15.7.1974 günlü ve 7/8662 sayılı kararname ile (RG. 14.11.1974, No. 15062) yürürlüğe konulmuştur.

Mevzuatımızda, sözleşmenin linci maddesinin (c) fıkrasında yer alan "Genç İşçi" deyimine ilişkin olarak, İş kanununun 67 nci maddesinde yer alan "Çocukları Çalıştırma Yasası" hükmü; yine sözleşmenin 2 nci maddesinin (b) fıkrasında belirtilen sözleşme kapsamına ilişkin olarak ise, İş Kanununun 5 nci ve 6 nci maddelerinde ifade edilen İş kanununun tatbik alanını tanımlayan hükümler yer almaktadır. İş hayatının denetim ve teftişini düzenleyen İş Kanununun 8 inci maddesini de söz konusu fıkra hükmü doğrultusunda mevzuatımızda yer alan düzenleme olarak ifade edebiliriz.⁶²

Görüldüğü gibi, mevzuatımızda, doğrudan "Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükiin Azami Ağırlığı" hususunu esas alan düzenlemeler yer almamaktadır. Bununla birlikte, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün "Malzemenin Kaldırılma, Taşınma, İstiflenme ve Depolanmasında Alınacak Güvenlik Tedbirleri" başlıklı onbirinci bölümünün, 486 nci maddesinde; "Malzemenin kaldırılması, taşınması, istiflenmesi ve depolanmasında genellikle mekanik araçlar kullanılması esastır...Ağır parçaların ekip halinde kaldırıldığı veya taşındığı hallerde, önceden belirtilen kumanda hareket ve işaretleri kullanılacaktır"⁶³ hükümleri yer almaktadır.

⁶² Ekonomi, Taşkent, a.g.e., s. 72-75

⁶³ İşçi Sağlığı İş Güvenliği, a.g.e., s. 155.

2.7. İstihdama Kabulde Asgari Yaş Hakkında 138 Nolu Sözleşme

İstihdama Kabulde Asgari Yaş Hakkında 138 sayılı ILO Sözleşmesi, Türkiye tarafından 23.1.1998 günlü ve 4334 sayılı Yasa ile (RG. 27.1.1998, No.23243) onaylanmış ve 25.5.1998 günlü ve 98/11184 sayılı kararname ile (RG. 21.6.1998, No.23379) yürürlüğe konulmuştur.

Sözleşmenin birinci maddesinde, “çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırmak ve istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaşın giderek gençlerin fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerinde olanak tanıyacak bir düzeye yükseltmek” olarak ifade edilen ve sözleşmeyi yürürlüğe koyan her üye tarafından takip edilmesi öngörülen milli politika, 1982 Anayasasının 50 nci maddesinde; “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” hükmünde ifade bulmuştur.

Umumi Hıfzısıhha Kanununun sırasıyla 173, 176, 179 ve 282 nci maddelerinde yer alan asgari yaşa ilişkin düzenlemeler ise;

“On iki yaşından aşağı sütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleri ile maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur...On iki yaş ile on altı yaş arasında bulunan kız ve erkek çocuklar, günde azami 8 saatten fazla çalıştırılmaz.”

“Mahalli belediyelerince bar, kabarc, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından aşağı çocukların istihdamı men olunur.”

“Kadınlarla 12 den 16 yaşına kadar çocukların istihdamı memnu olan sıhate mugayir ve muhataralı işlerin neden ibaret olduğu iş kanununda tasrih edilecektir.”

“Bu kanunda yazılı olan yasaklara aykırı hareket edenler veya zorunluluklara uymayanlar hakkında; kanunda ayrıca bir ceza hükmü gösterilmediği ve fiilleri Türk Ceza Kanununda daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde, üç aydan altı aya kadar hafif hapis cezası ve 5 bin liradan 30 bin liraya kadar hafif para cezası verilir. Ayrıca, fiilin işleniş şekli ve nitliğine göre fiilin suça vasıta kıldığı meslek ve

sanatın 7 günden üç aya kadar tatiline ve aynı süre kadar işyerinin kapatılmasına da hükmedilebilir.”⁶⁴ şeklinde ifade edilmiştir.

İş Kanunumuzun “Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı” başlıklı 67nci maddesine göre; “15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılmaları yasaktır.”Ancak çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkündür. Okula gidenlerin iş saatleri, okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenir ve ders saatleri 7.5 saatlik çalışma süresinin içinde sayılır.⁶⁵

Kanunun “Yer ve su altında çalıştırma yasağı” başlıklı 68 inci maddesinde ise “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmaları yasaktır”⁶⁶ denilmiştir.

“Ağır ve tehlikeli işler” başlıklı 78 inci maddede “16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.”⁶⁷ hükmü ile 16 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını bitirmemiş çocuklar esas alınmak üzere koruyucu düzenlemelere gidilmiştir.

İş Kanunumuzun 88 inci maddesinde “Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını Devlet izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev çalışma bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili memurlarca yapılır.”⁶⁸ ifadesine yer verilmiştir.

3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun “Çıraklık ve kalfalık eğitimi” başlıklı 10 uncu maddede ise, “çırak olabilmek için 14 yaşını doldurmuş olmak, 19 yaşından gün almamış olmak, en az ilköğretim mezunu olmak ve bünyesi ve sağlık durumu girceceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak”⁶⁹ şartlarının arandığı ifade edilmiştir. Bununla birlikte “ağır, tehlikeli veya özellik arz

⁶⁴ Ekonomi, Taşkent, a.g.e., s. 146-147.

⁶⁵ Aynı, s. 72-73

⁶⁶ İş ve Sosyal Sigortalar Kanunu, Seçkin Yayıncılık, Kanun Metinleri Dizisi: 27, Ankara, 2001, s. 155.

⁶⁷ Aynı, s.61-62.

⁶⁸ Aynı, s.66.

eden mesleklere alınacak çırakların öğrenim ve yaş durumu ilgili kuruluşların görüşü alınarak ilgili bakanlıkça belirlenmektedir.”

2.8. Türkiye'nin Gönderdiği Raporlar

Türkiye ILO Anayasasının 22. Maddesine göre ILO'ya gönderdiği raporlarında ILO denetim organlarının eleştiri ve tavsiyelerini dikkate almaya çalışmıştır.

Bazı sözleşmelerin uygulanması hakkında gönderilen raporlarda bu durum görmek mümkündür.

2.8.1. İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması

Radyasyona karşı korunmayı öngören 1960 tarihli 115 Nolu sözleşme için gönderilen 1974 yılı hükümet raporunda, Uzmanlar Komitesinin üzerinde durduğu sözleşmenin 12'nci maddesi doğrultusunda, Bakanlar Kurulu'nun 4.12.1973 tarihinde işçi sağlığı ve meslek güvenliğini düzenleyen 7/7583 Nolu bir karar aldığını, bu kararın 11.1.1974 yılında 14765 sayılı Resmi Gazetede yayımlandığını, bu düzenlemenin 83'ncü maddesinin 8'nci ve 9'ncü paragraflarına ve sözleşmenin 12'nci maddesine göre düzenlendiğini ve böylece radyasyonla veya radyasyon yayan işlere karşı çalışanların korunduğu ifade edilmiştir.⁷⁰

Aynı sözleşme için 1975 döneminde gönderilen raporda, sözleşme hükümleri doğrultusunda iki yönetmelik çıkarıldığı, bunlardan 12.11.1974 tarihli (Resmi Gazete 30.11.1974, No 15078) 7/9038 Nolu radyasyona karşı sağlık ve mesleki güvenlik, diğeri ise 5.12.1974 tarihli (Resmi Gazete 7.1.1975, No 15110), nükleer enerji üreten kuruluşlara lisans verilmesi ile ilgili 7/9141 Nolu yönetmeliktir. Bu sözleşme için gönderilen 1982-86 dönemi raporunda ise, sözleşme ile ilgili olarak iki yönetmelik kabul edildiği bunlardan biri bu tür yerlerde daha az çalışma sürelerinin düzenleyen 11.7.1984 tarihli (Resmi Gazete 27.7.1984, No 18861) yönetmeliktir. Öte yandan aynı sözleşme için 1986-1990 dönemi için gönderilen raporda, yapılan hukuki ve idari düzenlemeler tek tek sayılmış, daha sonra sözleşme hükümleri ile yapılan düzenlemeler arasındaki ilişki ve benzerlik belirtilmiştir. Örneğin sözleşmenin 3'üncü maddesindeki düzenlemelerin işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliğin 83'üncü

⁶⁹ Aynı, s.140

⁷⁰ Kaya, a.g.e., s. 138-139

maddesinde yer aldığı, yine sözleşmenin 7'inci maddesinde yer alan bu tür işlerde çalışma yaşı alt sınırını belirleyen hükümlerin radyasyona karşı korunmayı öngören yönetmelikte açıkça yer aldığı ve buna benzer düzenlemelerin Türkiye Atom Enerjisi Kurumu'nun eğitim ve temel faaliyetler içinde yer aldığı belirtilmiştir.⁷¹

2.8.2. Ağır ve Tehlikeli İşler

1967 tarihli 127 Nolu Azami Ağırlık Sözleşmesi ile ilgili olarak gönderilen 1981 dönemi raporunda, sözleşmenin 3'üncü maddesinde öngörülen ağır ve tehlikeli işlerde sağlık kontrolü koşulunun, İş Kanununun 79'uncü maddesinde ayrıntılı olarak yer aldığı, buna ilaveten 9.4.1973 tarihinde kabul edilen Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nün üçüncü maddesi İş Kanununun 78'inci maddesinde öngörüldüğü şekilde sözleşme hükümlerine paralel olarak ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların (16 ila 18 yaş arası), belli periyotlarla sağlık muayenesini düzenlediği belirtilmektedir.⁷²

Aynı sözleşme için gönderilen 1 Temmuz 1986-30 Haziran 1989 arasındaki dönem için verilen raporda, sözleşmenin 3. Maddesi ile ilgili olarak; Uzmanlar Komitesi'nin talebinde hükümetin, 29 Mart 1973 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşlere İlişkin 7/6174 sayılı Tüzüğünde yetişkin erkek işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde görevlendirilmesini hiçbir şekilde yasaklamadığı görüşü teyit edildikten sonra, Komite'nin fikirlerinin dikkate alındığı, bu amaçla yetişkin erkek işçinin taşıyabileceği azami yükü tespit etmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde çalışmalara başlanıldığı, ILO'ya en kısa zamanda değişikliğin bildirileceği ifade edilmiştir.⁷³

Öte yandan 1.7.1989-30.6.1993 dönemi için gönderilen raporda ise rapor dönemi içinde 29.3.1973 tarihli Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nün eki cetvel 12.5.1991 tarihli Tüzük ile değiştirildiği, söz konusu Cetvelin 90'ıncı maddesi " Araçsız olarak 25 kg'dan yukarı 50 kg'ı aşmayan ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri" şeklini almıştır. 90'ıncı madde yeni şekliyle, genç işçilerle kadın işçilerin araçsız olarak taşıyabileceği azami ağırlığı 25 kg ile sınırlamaktadır. Erkek işçiler için azami miktarlar 50 kg'dır.⁷⁴

⁷¹ Aynı, s. 139.

⁷² Aynı, s. 141-142.

2.8.3. Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılması

Kadınların yeraltında çalışmasını yasaklayan 45 Nolu sözleşme için hükümetin 1965-1968 dönemlerine yönelik gönderdiği raporda, kadınların su altında ve yeraltında çalışmalarının 3008 sayılı yasanın 49'uncu maddesiyle yasaklandığı ve bu maddedeki düzenlemenin 1967'de kabul edilen 931 sayılı yasanın 68'inci maddesinde aynen yer aldığı belirtilmiştir. 1985 yılında gönderilen raporda, 1475 sayılı İş Kanununun 68'inci maddesi ile Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nün 45 Nolu sözleşmenin 1'inci, 2'inci ve 3'üncü maddelerine göre düzenlendiği belirtilmiştir. Aynı sözleşme için 1.7.1989-30.6.1983 dönemi için gönderilen raporda, 1475 sayılı İş Kanununun 68'inci maddesi ile Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğüne ekli cetvelin 1 ve 2'inci sıra numaralarında, kadınların yeraltında çalıştırılmamalarının hükmüne bağlandığı ve Türkiye'de kadınların yeraltında istihdam edilmediği ve nihayet hükümetçe verilen son rapor ile ilgili olarak ILO Uzmanlar Komitesi ile Sözleşme ve Tavsiyelerin uygulanmasını incelemekle görevli Konferans Komitesi'nin sözleşmelerin tatbiki hakkında herhangi bir gözlemleri olmadığı ifade edilmiştir.⁷⁵

2.8.4. Gençlerin Sağlık Muayenesi

Sözleşmeye dair 1 Temmuz 1986-30 Haziran 1988 dönemi raporunda öncelikle Uzmanlar Komitesinin doğrudan talep metnindeki hususlar cevaplandırılmaya çalışılmış daha sonra ilgili mevzuattaki düzenlemeler belirtilmiştir. Bu raporda, Uzmanlar Komitesinin doğrudan talebinde yer alan, 1475 sayılı İş Kanununda 18 yaşını doldurmamış çıraklar ile üç kişiden az eleman çalıştıran küçük el sanatlarının yürütüldüğü işyerlerinde çalışanları kapsamadığı, bir kesim için mevcut düzenleme olup olmadığına ilişkin bilgilenme isteğine karşılık, öncelikle iş kanununun 5 inci ve 6 ıncı maddelerindeki düzenlemelere atıf yapılarak sanayi ve diğer işler arasındaki

⁷³ Aynı, s. 142.

⁷⁴ Aynı, s. 142.

⁷⁵ Aynı, s. 142.

⁷⁶ Aynı, s. 143.

sınırın kesin olarak belirlendiği, dolayısıyla Türkiye Millet Meclisinin 77 sayılı sözleşmenin 1 inci maddesinin 3 üncü paragrafındaki hükmü çerçevesinde uygulamanın sınırlarını açıkça belirlediği ve 18 yaşını doldurmamış çıraklar ile üç kişiden az eleman çalıştıran küçük el sanatlarının yürütüldüğü işyerlerinde çalışanları uygulama dışı bıraktığı ifade edilmiştir.⁷⁶

3. ONAYLANMAMIŞ BULUNAN SÖZLEŞMELERİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ MEVZUATIMIZ İÇİNDEKİ YERİ

3.1. GENEL OLARAK

Bilindiği gibi, iş kazaları ve meslek hastalıkları sadece işçiye zarar vermemekte, onun desteğine ihtiyaç duyan çok geniş bir kitleyi de ilgilendirmektedir. Sorunun sosyal ve insancıl yanı, konu ile düzenlemelerin geniş ölçekte değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır

Bununla beraber, tüm dünyada yaşanan deneyler iş güvenliği konusunda yeterli ve etkin önlemler alındığı takdirde iş kazalarının azaltılabildiği gerçeğini ortaya koymaktadır.⁷⁷

Dünya Sağlık Örgütü'nün "önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinaların, araç ve gereçlerin zarar görmesine, üretimin bir süre durmasına yol açan olay"; ILO'nun "belirli bir zarar yada yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay" olarak tanımladığı iş kazası; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11 nci maddesinin (a) fıkrasında, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay olarak tanımlanmıştır.

Aynı maddenin (b) fıkrasında meslek hastalığı "sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işini yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri olarak tanımlanmıştır.

Uluslararası ve ulusal platformda iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin olarak sıralanan bu tanımların, esas olarak işyerinde işçinin sağlık ve güvenliğini koruyucu bir işçi sağlığı ve iş güvenliği anlayışına dayandıkları açıkça gözlenmektedir.

⁷⁷ Sarper Süzek, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri*, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri Adlı Sempozyumda Sunulan Bildiri, İstanbul, 2001, s. 137.

Nitekim, ülkemizde de işçi sağlığı ve iş güvenliği taşıdığı önem nedeni ile Anayasal güvenceye kavuşturulmuş bir konudur. Anayasamızda, Türkiye Cumhuriyetinin demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmiş, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları sağlama görevi devlete verilmiştir. Anayasanın 49 uncu ve 50 nci maddelerinde devletin, çalışanların hayat seviyesini geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri ve işçi ve işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alacağı; kimsenin cinsiyetine, yaşına ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmiştir.

Ülkemizde herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı ile sosyal güvenlik hakkı Anayasal güvenceye kavuşturulmuş; Devletin sosyal güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı ve teşkilatı kuracağı belirtilmiştir.

Bu çerçevede, 1475 sayılı İş Kanunu 73 üncü maddesinden 82 nci maddesine kadar işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunu hükme bağlamıştır. 101, 102, 103 ve 104 üncü maddelerinde İş Kanununun ilgili maddeleri ile düzenlenen şartların yerine getirilmemesi halinde uygulanacak işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yaptırımlar düzenlenmiştir.

Kısaca, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda Devletin mevzuat yapma, teşkilat kurma ve denetim; işverenin önlem alma ve eğitim, işçinin ise alınan önlemlere uyma şeklinde özetlenebilecek yükümlülükleri vardır.

3.2. GECE ÇALIŞMASI

İş Kanununun 61 inci maddesi, genel bakımdan çalışma süresini haftada en çok 45 saat olarak düzenlemiştir. Söz konusu madde ile sağlık kuralları bakımından daha az çalışması gereken işlerin bir tüzükle belirlenmesi de öngörülmüştür.

Yasanın bu maddesine göre çıkan Tüzük; "Sağlık Kuralları Bakımından Günde En Az Yedi buçuk Saat Veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Tüzük"tür. Yasaya ve tüzüğe göre iş süresini sınırlandırmayı gerekli kılan neden, üretimin esaslı unsurunu oluşturan işçinin sağlığının korumaktır.

Mevzuatımız içerisinde gece çalışması, en geç saat 20: 00' da başlayıp en erken sabah 06:00' a kadar devam eden ve herhalde en fazla 11 saat süren çalışma dönemi olarak tanımlanmıştır.

Gece çalışmaları, İş Kanununun 65 inci maddesine göre en fazla 7.5 saat sürebilir. Dolayısıyla bu işlerde fazla çalışma yapılabilmesi olanaklı değildir. Ancak, işyerinde, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri yapıyorsa bu süre gece çalışma süresine dahil değildir.

Bununla birlikte, İş Kanununun 69 uncu maddesi ile 18 yaşını doldurmamış çocukların ve her yaştaki kadınların kural olarak gece çalışmaları yasaklanmıştır. Fakat kadın işçiler için bu kuralın istisnasını, işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işler oluşturmaktadır. Bu durumda da sadece 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalışmasına izin verilmiştir.

Günde en az 7.5 saat çalışması gereken çalışma alanları, işçilerin sağlığı ve güvenliği açısından risk barındıran kimyasal maddeler ile çalışılan işler, yer altı işleri, gürültülü işler olarak sıralanmıştır. Tüzük kapsamına giren işler için fazla saatlerle çalışma izni tüzüğün 5 inci maddesi ile yasaklanmıştır.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, gece çalıştırılan gündüz çalıştırılan işçiler en çok bir iş haftası sonunda değiştirilir. Bunun sonucu işçiler sıra ile bir iş haftası gece, bir iş haftası gündüz çalışmış olacaktırlar. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gece ve gündüz postalarında 15'er günlük nöbetleşmeye izin verebilir.⁷⁸

“Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük”ün 8 inci maddesinde ise “posta değişiminde işçiler sürekli olarak en az 8 saat dinlendirilmeden çalıştırılmazlar” denilmiştir.

3.3. YAPI İŞLERİNDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Yapı işlerinde alınacak engelleyici ve koruyucu düzenlemelere “Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü” adı altında ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Tüzüğün “Genel Hükümler” başlıklı ilk bölümünde yapı işleri ve işvernin yükümlülükleri tanımlanmış; takip eden “Yapı İşlerinde Alınacak Güvenlik Tedbirleri” başlıklı bölümde ise yapı işlerinin gündüz gerçekleştirilmesi esas

⁷⁸ Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 15. Bası, İstanbul, 2000, s. 254-255.

alınarak, bu tür işlerde kullanılan ekipman ve tesisler ile kaza riski barındıran çalışma noktaları üzerinde alınacak koruyucu tedbirlere yer verilmiştir.

“Kazı İşlerinde Alınacak Güvenlik Tedbirleri” ise, kazı işlerinin niteliği gereği patlayıcı maddelerin kullanımında ve toprak kayması, su baskını olasılıkları karşısında alınacak önlemler çerçevesinde sıralanmıştır.

Tüzükte, ayrıca, ahşap iskeleler, çelik borulu iskeleler, asma iskeleler, sığa iskeleler, merdivenler ile betonarme kalıbı yapımı ve sökümü esnasında dikkat edilecek hususlar belirtilmiş; yıkım işlerinin ancak sorumlu ve yetkili teknik elemanın denetimi altında gerçekleştirilmesi ve yıkımdan önce ve yıkım sırasında işçilerin güvenliğinin tam olarak sağlanması öngörülmüştür.

3.4. HİJYEN

Hijyen ile ilgili olarak İş Güvenliği Tüzüğü'nün 26 ncı maddesinde şu hükümlere yer verilmiştir: “İşyerlerindeki atölyeler, geçit, depo ve ambarlar ile bakım odalarının duvar, tavan, pencere, kapı ve diğer yerleri her zaman için temiz ve bakımlı bir şekilde bulunduracaktır. Çalışılan yerler, günde en az bir kere temizlenmiş olacaktır. Gündüz/gece devamlı olarak çalışılan işyerlerinde, bu temizlik ya işin başlamasında önce yada iş bitiminden kısa bir süre sonra yahut yapılan işin gereğine göre ara dinlenmelerinde yapılacak ve herhalde çalışma sırasında yapılmayacaktır.”

Takip eden 27 nci ve 28 inci maddelerde ise sırasıyla değişen ve kokuşan organik maddelerle çalışılan işyerleri ile atık ve birikinti suların aktığı ve toplandığı yerler fosseptikler ve enfeksiyon kaynakları yakınında bulunan işyerleri özelinde alınacak hijyenik tedbirler sıralanmıştır.

İşyerinde hijyenin temini için uyulacak kurallar ise 29 uncu maddede belirtilmiştir. Bu amaçla döşemelere duvarlara ve diğer yerlere tükürmek, süprüntü atmak yasaklanarak; uygun yerlere ve duvarlara bu yasağı belirten yazılar ve zararlarını anlatan afişler asılacak; gereken yerlere çöp kutuları, uygun büyüklükte tükürük okkalari konacak ve bunlar her postada temizlenip dezenfekte edilecektir.

Takip eden madde ile işyerlerinde ve müştemilatında haşarat, böcek ve kemirici hayvanların bulunmaması için her türlü tedbirin alınması ve yok edilmesi hüküm altına alınmıştır.

İşveren, işin özelliği bakımından yalnız el ve yüz temizliğinin yeterli olmadığı hallerde veya kirli, tozlu ve yorucu işlerden sonra veya gerektiğinde işçilerin yıkanmalarını, temizlenmelerini sağlamak için duş tesisleri yapmak, kurmak ve işçilerin yararlanmalarına hazır bulundurmakla yükümlüdür.

Takip eden maddelerde ise içme suyu tesisatı, soyunma yerleri, duş kabinleri, tuvaletler ile lavabo ve vestiyerlere ilişkin hijyenik tedbirler belirtilmiştir.

Bu tüzükte, son olarak, "işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makine ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbirler başlığı altında işyerleri ile müştemilatının ve özellikle işçi konutlarının ve helalarının temizliği artırılacak ve buralarda kullanılan içme ve kullanma suları gerektiğinde sterilize veya dezenfekte edilecektir ve işçiler sık sık temizlik ve özellikle muayenelerine tabi tutulacaklar, bekar işçilere özgü binalarda yataklar v.b. eşya aynı şekilde kontrol edilecektir" hükümlerine yer verilmiştir.

Bu tüzükten ayrı olarak "İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik" in 13 üncü maddesinde "işyerinde çalışanların içme ve kullanma su ihtiyacı, yeterli miktarda, sağlıklı içme ve kullanmaya uygun şekilde temin edilir" hükmü ile işyerinde çalışanların su ihtiyacı karşılanırken gözetilecek koşullar açıklanmıştır.

3.5. İŞYERİ ORTAMI (HAVA KİRLİLİĞİ, GÜRÜLTÜ, TİTREŞİM)

148 nolu sözleşme ile öngörülen düzenlemelere mevzuatımızda öncelikle 1982 Anayasasının "Sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması" başlıklı 56 ncı madde ile genel bir çerçeve tayin edilmiştir. Buna göre "herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir." Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir.

İşyerinde çalışanların hava kirliliği, gürültü ve titreşim gibi tehlike ve olumsuzluklara maruz kalmaması için alınacak özel koruyucu tedbirlere İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği tüzüğü'nün 78 inci ve 79 uncu maddelerinde yer verilmiştir.

78 inci maddede gürültünün zararlı etkilerinden korunmak için alınacak tedbirler sıralanmıştır. Bu anlamda “işyerlerinde gürültü çıkaran makinaların monte edilmeleri sırasında, işyeri tabanı titreşimi ve sesi azaltacak malzeme ve sistemle yapılacaktır.”

Gürültülü işyerlerinin duvarları, sesin yansımaları önleyecek malzeme ile kaplanacak ve bu binalar, çift kapılı, çift pencereli inşa edilecektir. Duvarlar ses geçirmeyen malzeme ile yapılacaktır.

Gürültülü işlerde çalışacak işçilerin işe alınırken genel sağlık muayeneleri yapılacak, özellikle duyma durumu ve derecesi ölçülecek, kulak ve sinir sistemi hastalığı olanlar ile bu sistemde arızası bulunanlar ve hipertansiyonlular bu işlere alınmayacaklardır.

Gürültülü ile ilgili olarak mevzuatımızda ayrıca “Gürültü Kontrol Yönetmeliği” çerçevesinde gürültü ile ilgili terimlerin tanımı ve gürültü kontrolünün uygulanacağı sınırların belirlenmesi hususlarına dair düzenlemelere de gidilmiştir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 79 uncu maddesinde titreşim (vibrasyon) yapan aletlerle çalışılacak ve çalışan işçilerin sağlık muayenelerine tabi tutulmaları; kemik, eklemler ve damar sistemleri ile ilgili bir hastalığı veya arızası görülenlerin işe alınmaması yada çalıştıkları işlerden ayrılarak kontrol ve tedavi altına alınmaları öngörülmüştür.

Hava kirliliği ile ilgili olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 21 inci maddesinde “kapalı işyerlerinin günde en az bir defa bir saatten aşağı olamamak üzere baştan başa havalandırılacak” ve “boğucu, zehirli veya tahriş edici gaz ve duman meydana gelen işyerlerinde, işçilerin hayat ve sağlıklarının tehlikeye girmemesi için, havalandırma tesisatı yapılacak ve işçilere yapılan işin özelliğine göre maske ve diğer koruyucu araç ve gereçler verilecektir” denilmiştir.

Toz, buğu, duman ve fena koku çıkaran işlerin yapıldığı yerlere ise, bunları çekecek yeterlilikte bacalar ve menfezler yapılacak ve yapılan işin özelliğine göre, bu tedbirlerin yetmediği hallerde diğer teknik tedbirler alınacaktır.

Aynı tüzüğü'nün 91 inci maddesinde ise “işyerlerindeki cihaz, alet, tezgah, makine ve tesislerden çıkan toz, duman, buğu, ısı, gaz ve koku, çalışılan ortama yayılmadan, uygun aspirasyon tesisatı ile çıktığı yerden emilerek dışarı atılacaktır.

199 uncu maddede ise işyerinden emilen havanın tekrar işyerine verilmemesi; ancak, içinde kurşun tozu veya kurşun buharı veya silis tozu ve benzerleri

bulunmayan pis havanın, uygun süzgeçlerden geçirilip tamamen temizlendikten sonra işyerine verilebilmesi hükmü yer almıştır.

3.6. MADENLERDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Madenler bir risk haline, topraktan çıkartılması ve işlenmesi süresi içerisinde ortaya çıkan toz, gaz ve buharların ağız ve solunum yolu veya temas ile insan vücuduna alınması ile dönüşmektedir.⁷⁹

Bilindiği gibi, 10 Eylül 1921 tarih ve 121 sayılı “Ereğli Kömür Havzası Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” adı ile kabul edilen kanun ve bu kanun çerçevesinde çıkartılmış olan “ Ereğli Kömür Havzası Maden Ocaklarında Çalışan İşçilerin Sıhhi İhtiyaçlarının Teminine Dair Tüzük” bu alanda yer alan önemli iki düzenlemedir.

Söz konusu kanun ile işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin olarak çalışma süresi ve çalışma yaşı ile ilgili koruyucu düzenlemelerin yanı sıra; işyerlerinde hastane, eczane ve hekim bulundurulması; iş kazası halinde kazaya uğrayan işçilerin ücretsiz olarak tedavilerinin sağlanması, işçilerin temizlenmeleri için işyeri civarında hamam yapılmasına varıncaya kadar gerekli düzenlemeler hüküm altına alınmıştır.

- Madenlerde İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Teminine Yönelik Olarak Mevzuatımızda Yer Alan Düzenlemeleri;
- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük
- Grizulu ve Yangına Elverişli Ocaklarda Alınması Gerekli Tedbirler Hakkında Yönetmelik
- Deniz, Göl veya Nehir Altında Bulunan Madenlerdeki Çalışmalar Hakkında Yönetmelik
- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde Ve Tünel Yapımında Tozla Mücadeleyle İlgili Yönetmelik
- Yer Altı Maden İşletmelerinde Elektrikli Lokomotiflerin Kullanılması Hakkında Yönetmelik

⁷⁹Kadir Arıcı, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, Tes-İş Sendikası Yayınları, Ankara, 1999, s.201.

- Grizulu Ocaklarda Elektrik Enerjisi Kullanılması Hakkında Yönetmelik olarak sıralayabiliriz.

13.08.1984 günlü ve 84/8428 sayılı kararnameyle yürürlüğe konulan Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük'ün "Kapsam Deyimler ve Genel Hükümler" başlıklı birinci kısmında "Fenni bir nezaretçi tarafından, en az 15 günde bir, ocağın işçi çalıştırılan yerlerin denetlenmesi, sonucunun ise noterce onaylı fenni nezaretçi rapor defterine öngörülen öneri ve önlemlerle birlikte yazılarak imzalanması zorunluluğu getirilmiştir.

İkinci kısımda, maden ocaklarında sürdürülen yer altı işlerinde kullanılan yollar, merdivenler, haritalar, patlayıcı maddeler, madenci lambaları gibi unsurların doğru kullanımı ve özellikle tahkimat, dolgu, taşıma, havalandırma, kuyuların kazılması, derinleştirilmesi sırasında taşıma ve işaretleme düzeni içerisinde yangınlara, kömür tozları ve toz patlamalarına karşı alınacak önlemler hüküm altına alınmıştır.

İlerleyen bölümlerde ise elektrikli makinalar ve mekanik malzemeler ile tehlike hali, tehlike ve kazanın bildirilmesi, ilk yardım, kurtarma ve güvenlik teşkilatına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

Grizulu ve yangına elverişli ocaklarda alınması gerekli olan tedbirlerin alınmasını sağlamak amaçlanmıştır. Bu amaçla gerekli gaz analizleri ve havalandırmanın temini gibi düzenlemeler ile özellikle ani gaz boşalması ihtimali bulunan ocaklarda alınacak tedbirler belirtilmiştir.

Yine, deniz, göl veya nehir altında bulunan madenlerdeki çalışmalar hakkında yönetmelikte deniz, göl, nehir veya su taşıyan katman altındaki madencilik faaliyetleri sırasında meydana gelebilecek su baskınlarının önlenmesi amacıyla düzenlenmiştir.

Madenlerde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması yönündeki düzenlemelere ek olarak elektrikli lokomotiflerin kullanılması esnasında, yer altı maden işletmelerindeki işletilme şartlarına, elektrik hattı ve demiryollarının emniyetli olarak tesisine ve elektrikli lokomotifler ile yapılan taşımacılık sırasında alınması gerekli tedbirlere dair "Yer Altı Maden İşletmelerinde Elektrikli Lokomotiflerin Kullanılması Hakkında Yönetmelik" ile grizulu ocaklarda kullanılan elektrik enerjisinin gaz ve toz patlamalarına neden olmaması için gerekli olan tedbirlerin

alınmasını amaçlayan “Grizulu Ocaklarda Elektrik Enerjisi Kullanılması Hakkında Yönetmelik”i sıralayabiliriz.

3.7. GEMİ ÇALIŞANLARININ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

gemi çalışanlarının sağlık ve güvenliklerinin muhafazası ile ilgili 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 35 inci maddesi ile “bu kanuna tabi gemilerde gemi adamlarına tahsis edilen yatma, dinlenme ve yemek yeme yerleriyle gemide bulundurulacak ilaç, tıbbi alet ve malzeme ve revirlerde bulunması gereken şartlar ve gemi adamlarına verilecek iaşe maddelerinin ölçü ve nitelikleri” bu şart ve niteliklerin öncelikli olanlarının saptanması gibi konularda Çalışma ve Sosyal Güvenlik ve Sosyal yardım ve Ulaştırma Bakanlıkları tarafından beraberce bir yönetmelik hazırlanması öngörülmüştür.

Bu amaçla, gemi adamlarının ikamet yerleri, sağlık ve iaşelerine dair yönetmelik ile, iaşe servisleri kurulması mecburi olmayan ve iaşenin zaruri sebeplerle uygulanmadığı gemilerde çalışan gemi adamlarına işverenler tarafından iaşe karşılığı olarak verilecek gümrük iaşe bedelinin oluşturulacak iaşe bedeli tespit kurulunca belirleneceği hükme bağlanmıştır.

3.8. KİMYASAL MADDELERLE ÇALIŞILAN İŞLERDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Bilindiği gibi kimyasal maddelerin insanlara yararlı yada zararlı olmaları pek çok faktöre bağlıdır. Bunlardan iki anahtar faktör ise;

- Maruz kalınan maddenin miktarı,
- Kimyasal maddenin ne kadar zehirli olduğudur.⁸⁰

İş kanununun 59/1 inci maddesinde “meslek hastalığı meydana getirebilen veya meslek hastalıkları listesinde kayıtlı maddelerle çalışılan işyerlerinde; bu maddelerin özellikleri, zararları ve korunma çareleri hakkında çalışanlar eğitilecektir” denilmektedir.

⁸⁰ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk Harb-İş Sendikası, Haziran 1998, Ankara, s.15.

Bu çerçeve içerisinde; “Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük”ün muhtelif maddeleri ile söz konusu maddeler, zararlar ve bu tür maddelerle çalışmalarda alınacak güvenlik tedbirleri sıralanmıştır.

“Zehirleyici, Tahriş Edici Ve Zararlı Maddelerle Çalışmalarda Alınacak Güvenlik Tedbirleri” başlıklı 5 inci kısımda kurşun, aromatik hidrokarbonlar (benzen, naftalin, antrasen) gibi maddelerin kontrollü kullanımı ve kişisel koruyucu ekipman yardımı ile zararlı etkilerinin en aza indirilmesi amaçlanmıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün 43 üncü maddesinde “zehirli, tehlikeli, tozlu ve kirli işlerde çalışılan yerlerde, iş elbiseleri ile harici elbiselerin ayrı yerlerde saklanabilmesi için işçilere, yan yana iki bölmeli, bulunmayan hallerde iki ayrı dolap verilmesi” öngörülmüştür.

Söz konusu tüzüğün üçüncü kısmında ise muhtelif nedenlerle ortaya çıkan meslek hastalıklarının yanı sıra kimyasal etkilerle ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarına karşı alınacak özel tedbirler de sıralanmıştır. Zehirlenme tespit edildiğinde, ilgili işçilerin yaptıkları işten, bir süre ayrılarak kontrol altında tedavi edilmeleri, zehirlenme tespit edildiğinde, ilgili işçilerin yaptıkları işten, bir süre için ayrılarak kontrol altında tedavi edilmeleri zehirlenme kaynağına ulaşabilmek için işyerinde araştırma yapılması ve gereken teknik tedbirlerin alınması söz konusu özel önlemler arasında belirtilebilir.

3.9. ÇOCUK VE GENÇ BİREYLER

Mevzuatımızda çalışan çocuk ve genç bireyler ile ilgili olarak tehlikeli iş açısından ve işin düzenlenmesi açısından farklı düzenlemelere gidilmiştir. Ancak, bu düzenlemelere esas olacak ilke anayasamızın 50/3 üncü maddesinde; dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu yönünde belirtilmiştir.

Bu amaçla, sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukların ve her yaşta kadınların gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

İş Kanunu kapsamında olmayan işlere Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nun 174 üncü maddesi hükümleri uygulanmaktadır. Söz konusu madde 12 ila 16 yaş arasındaki çocukların gece çalıştırılmalarını yasaklamaktadır.

Bu iki hükümden çıkartılan sonuç; 16 ile 18 yaş arasındaki çocukların İş Kanununa tabi olup olmadığına bakılmaksızın, sanayi dışı işlerde çalıştırılabileceğidir. Bilindiği gibi 90 sayılı ILO Sözleşmesinin 3 (1) inci maddesi 18 yaşını doldurmamış işçilerin sanayi teşebbüslerinde gece çalıştırılmalarını yasaklamaktadır. Bu kuralın istisnasını ise 90 sayılı sözleşmenin 3 (2) inci maddesine göre çıraklık veya mesleki eğitim için gerekli olduğunda 16 yaşından büyük çocukların gece vardiyasında çalıştırılmasına izin verilmektedir. 79 sayılı ILO Sözleşmesinin 3 (1) inci maddesi 18 yaşını doldurmamış işçilerin gece çalıştırılmalarını yasaklamaktadır.⁸¹

İş Kanununun 69 uncu maddesi hükümlerinin çocuk işçiler bağlamında çocuklara sağlanan koruma açısından söz konusu sözleşmelerde yer alan kurallara uygun olduğu ve hatta bu kurallardan daha ileri olduğu belirtilmelidir.

Ancak, çocukların çalıştığı sanayi dışı işlerle ilgili Türk Mevzuatı 79 sayılı ILO Sözleşmesinde yer alan standartlara ulaşılabilecek biçimde daha fazla geliştirilebilir.

Ağır ve tehlikeli işler açısından ise İş Kanununun 78 inci maddesine göre 16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Aynı maddede bu hükmün yanı sıra, 16 ile 18 yaş arasındaki işçilerin çalıştırılabileceği ağır ve tehlikeli işlerin özel bir yönetmelikte ayrıntılı biçimde tanımlanacağı da belirtilmektedir. Bu kanun uyarınca düzenlenmiş Ağır ve Tehlikeli İşlere İlişkin Yönetmeliğin 2(2) nci maddesi 16 yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasını yasaklamaktadır.

Bununla birlikte, İş Kanunu'nun 68 inci maddesine göre 18 yaşını doldurmamış olanlar yeraltında ve su altında çalışılacak işlerde çalıştırılmazlar. Bu hüküm niteliğine bakılmaksızın, yeraltında ve su altında gerçekleştirilen faaliyetleri kapsamaktadır.

Ereğli Kömür Madenlerinde Çalışan İşçilerin Haklarına İlişkin 51 sayılı Kanununun 2 nci maddesi 18 yaşını doldurmamış olanların madende çalıştırılmayacağını belirtmektedir. Umumi Hıfzısıhha Kanununun 173 (1) inci maddede 12 yaşından küçük çocuklar için benzer bir hüküm yer almaktadır.

Yeraltında ve su altında çalışma konusu İş Kanununun 5 inci maddesi kapsamı dışında bırakılmamıştır. Bu nedenle, bu tür işler İş Kanununun 68 inci maddesine tabidir. 151 sayılı Kanun ile Umumi Hıfzısıhha Kanununun 173 (1) inci maddesi uygulamada değerini yitirmiştir.

⁸¹ Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, **Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme**, Ankara, 1999, s.16.

İş Kanununun 68 inci maddesine yeraltında çalışan işler için öngörülen 18 yaş sınırı, yaş sınırını 16 yaş olarak belirleyen 123 sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerine göre daha ileridir.

İşin düzenlenmesi açısından ise İş Kanununun 67 (3) üncü maddesi okula devam edenlerin çalışma günlerini okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlemekte ve ders saatlerini 7,5 saatlik çalışma süresinin içinde saymaktadır. Aynı kanununun 1 inci ve 2 nci maddeleri ile birlikte değerlendirildiğinde, 13 ile 15 yaş arasındaki çocukların azami çalışma süresi 7,5 saat olmakta ve tüm ders saatleri çalışma süresinin içinde sayılmaktadır.

Umumi Hıfzısıhha Kanununun 173/2 nci maddesine göre 12-16 yaş arasındaki çocukların en fazla çalışma süresi günde 8 saati geçemez. Bu madde öncelikle İş Kanununa tabi olmayan işlerde çalışan çocuklara uygulanacaktır. Buna ek olarak, bu madde İş Kanununa tabi olan 15-16 yaşlarındaki çalışan çocuklara da uygulanabilir. Umumi Hıfzısıhha Kanununun 173 üncü maddesinin çocuklar ve gençlere iş güvencesi sağlayan koruyucu genel bir ilke olduğu sonucuna varılabilir.

Bu nedenle, 16 yaşını doldurmamış çocuklar için günlük çalışma süresi en fazla 7,5 saat ve İş Kanununa tabi olan işlerde çalıştırılan tüm genç işçiler için yine 7,5 saattir. 16 yaşından büyük tüm genç işçiler için çalıştıkları işyerinin günlük standart çalışma süresine tabidir.

Fazla mesai hususu ise, Fazla Mesai Yönetmeliğimin 4/a maddesine göre, 15 yaşını doldurmamış çocukların fazla mesai yapmasına izin verilmemesi yönünde düzenlenmiştir. Bu anlamda 15 yaşını doldurmamış gençlerin yasal sınırlar içinde fazla mesai yapmasına izin verilmektedir.

İş kanununa tabi olan çocuk ve genç işçilerin iş kanununun dinlenme süreleri ile ilgili 64 üncü maddesi hükümlerinden yararlanırlar. İş kanununa tabi olmayan çocuk ve genç işçilere Borçlar Kanununun 334/1 inci maddesini uygulamak mümkündür. Bu maddeye göre, "işveren alışılmamış saat ve günlerde işçilerin dinlenmesine izin vermek zorundadır."

İş kanununun 49/3 üncü maddesine göre 18 yaşında veya daha küçük yaştaki işçilere en az 18 gün, yıllık ücretli izin verilir. Deniz İş Kanununda ve Basın İş Kanununda genç işçilerin yıllık ücretli izinleri ile ilgili olan İş Kanununun 21 inci

maddesinden de yararlanırlar. Borçlar Kanununa tabi olan genç işçilerin yıllık ücretli izin hakları ile ilgili herhangi bir hüküm yoktur.

Borçlar kanununa tabi olan çocuk ve genç işçiler teknik olarak, yıllık ücretli izin ,ücretli hafta tatili ve yıllık izim hakkına sahiptirler.

3.10. KADIN ÇALIŞANLAR

1475 sayılı İş Kanununun 70 inci maddesinde “analık halinde çalıştırma yasağı” şu şekilde düzenlenmiştir: “kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır.

Ancak, bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. İsteği halinde kadın işçiye, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, ücretli izin hakkının hesabında nazara alınmaz.”

Yine aynı kanununun 51 inci maddesinin (b) bendinde. “kadın işçilerin 70 inci madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler” çalışılmış gibi sayılan haller arasında sıralanmıştır.

81 inci maddede ise “gebe ve emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği, Çalışma Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından birlikte düzenlenecek bir tüzükle gösterilir” denilmiştir.

Umumi Hıfzısıhha Kanununun 155 inci maddesinde ise “çocukluk ve gençlik koruması” başlığı altında “kendisi ve çocuğunun sıhhati için bir zarar husule getirmeyeceği bir tabip tarafından tahrikken tasdik edilmedikçe kadınların doğumlarına mukaddem üç hafta ve doğurmasına müteakip yine üç hafta zarfında fabrika, imalathane ve umumi hususi müesseselerde çalışma ve çalıştırılması memnudur” denilmektedir.

Umumi Hıfzısıhha Kanununun 117 inci maddesinde “gebe kadınlar ve doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinsin sıhhatine zarar veren ağır hizmetlerde kullanılmaz. Doğurduktan sonra 115 inci maddede tayin edilen muayene istirahatını müteakip işi başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında

çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlerle iki fasıla verilir.” hükmü yer almaktadır.

İş Kanununun 81 inci maddesinde çıkarılması ön görülen tüzük “Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük” adıyla 16.03.1987 günlü ve 87/11624 sayılı kararnameyle (R.G. 10.04.1987, No 19427) yürürlüğe konulmuştur.

Söz konusu tüzük, “Gebe İşçilerin Muayene İzni”, “Emzikli İşçilerin Çalıştırılmaları”, “Emzirme İzni” gibi hususlar ile yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştıran işverenler tarafından yerine getirilecek “Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü” ve faydalanma koşullarını düzenlemiştir.

Bu doğrultuda işçiler, başvurmaları halinde, gebeliğin ilk üç ayında, işyeri, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın SSK sağlık tesisleri, sağlık ocakları, hükümet veya belediye hekimlerince muayene ve tedavi edilirler.

Emzikli işçilerin, ağır ve tehlikeli işler Tüzüğü'nün de kadınların çalıştırılabilecekleri belirtilmiş olan işlerde çalıştırılabilmeleri için, “doğumdan sonraki altı haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, işyeri, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın SSK sağlık tesisleri, sağlık ocakları, hükümet veya belediye hekimlerince muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi” koşulu gözetilmiştir

Emzirme izinleri ise iş süresinden sayılmak sureti ile emzikli işçilere ,oda ve yurtlarda bulunan bir yaşından küçük çocukların emzirmeleri için, 1475 sayılı İş Kanununun 64 üncü maddesi uyarınca verilecek olan ara dinlenmesinden önce ve sonra, 100'den az kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde ise biri ara dinlenmesinden, biri işin bitiminden önce ayrı ayrı iki defa 45'er dakikalık verilir

Kadınların gece çalıştırılmasına ilişkin olarak ise, İş Kanunumuzun 65 inci maddesinin III. bendinde “işçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez”; Umumi Hıfzısıhha Kanununun 75 inci maddesinde “bütün amele için gece hizmetleriyle yecaltında icrası lazım gelen işler 24 saatte sekiz saatten fazla devam edemez” şeklinde genel hükümlere yer verilmiştir.

Bununla birlikte İş Kanununun 69 uncu maddesiyle “sanayiye ait işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması esas itibarıyla yasaklanmış ancak, işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına, Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı’nun müştereken hazırlayacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çerçevesinde izin verilebilir” denilmiştir.

Bu tüzük “Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük” olarak mevzuatımızda yer almıştır.

Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanmamış bulunan işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin sözleşmelerin mevzuatımızdaki yeri genel olarak değerlendirildiğinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatımız çerçevesinde işçilerin sağlık ve güvenliklerini koruyucu hükümlerin sözleşmelerde yer alan kimi hükümlerden daha ileri düzenlemeler içerdiği, buna karşın, izlenen onaylama politikası içerisinde ihmal edildiği görülmektedir.

SONUÇ

“Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek...”

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin olarak yaptıkları bu tanım, bu alanda ortaya çıkan sorunların giderilmesinde izlenmesi gereken politikanın ana hatlarını belirtir niteliktedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşumuna kaynaklık eden çalışma ortamı ve çalışma koşullarının, belirtilen ilkeleri esas alan bir iş sağlığı sistemi içerisinde iyileştirilmesine yönelik girişimler, üretim ilişkileri ve bu ilişkilerin tüm aktörleri üzerinde doğrudan etkili olmaktadır.

Ekonomik rekabet dengelerinin ve emek-sermaye ilişkilerinin uluslar arası dönüşümüne koşut olarak, ILO'nun “küresel ekonomide sosyal adaleti sağlama” stratejisi çerçevesinde belirleyici rolü, işveren ve işçi temsilcilerinin politikalarını saptarken seslerini hükümet temsilcileri ile birlikte duyurabildikleri tek uluslar arası kuruluş olmasından kaynaklanmaktadır.

Yılda bir kez toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı, bu anlamda, dünyanın insanca çalışma koşulları idealinin ve ideale erişebilme noktasında karşılaşılan sorunların tartışıldığı uluslar arası bir forum niteliğindedir.

Tüm dünyada çalışma ve yaşam koşullarına, işçilerin sağlık ve güvenlik gereksinimleri doğrultusunda şekil verilmesini öngören ILO Sözleşmeleri ile farklı sosyo-ekonomik yapılar içerisinde mesleki risklerle karşı karşıya bulunan işçiler için uluslar arası asgari standartlar belirlenmesi amaçlanmıştır.

Genel olarak, işçi sağlığı ve iş güvenliği meselelerini konu alan ILO Sözleşmelerinde, işçilerin yaşları, cinsiyetleri ve ifa ettikleri işlerin sapsık ve güvenlikleri açısından tehlike arz eden nitelikleri doğrultusunda alınması gereken önlemler ve izlenmesi öngörülen milli politikalar üzerinde durulduğunu söyleyebiliriz.

Söz konusu işçilerin çocuk yada genç işçi olarak üretime katılmaları halinde, emek istismarının önüne geçilmesine ve gelişimlerini sağlıklı bir şekilde sürdürebilmelerine yönelik; kadın olarak üretime katılmaları halinde ise özellikle analık haklarının korunabilmesini hedefleyen ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir.

İş kazası riskinin yoğun olduğu alanlarda (yapı işleri, yer altı işleri, maden ocakları...) çalışan işçilerin, alınacak önleyici ve koruyucu tedbirler paralelinde iş kazaları ve meslek hastalıklarından mümkün olduğunca uzak tutulmaları hedeflenmiştir.

Aynı amaç, asbest, benzin, Beyaz kurşun, iyonlaştırıcı radyasyon gibi zehirli maddeler, kimyasal maddeler ve kansere yol açan tehlikeli maddelerle çalışan işçiler için de gözetilmiştir.

ILO Sözleşmeleri, Türkiye’de sanayileşme sürecine paralel olarak gelişen ve çeşitlenen işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının çözüme kavuşturulması aşamasında başvurulan en önemli normatif değerler bütünü oluşturmaktadır.

Örgüte 1932 yılında üye olan Türkiye, ancak, 1946 yılından itibaren üçlü yapı ilkesine uygun olarak Uluslar arası Çalışma Konferanslarına aktif bir katılım sergileyebilmiştir.

Türkiye’nin bu aktif politikası çerçevesinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin olarak onayladığı sözleşmeler arasında 42,45,77,115,119,127,138 ve 182 nolu sözleşmeler yer almaktadır.

Bilindiği gibi ILO Sözleşmeleri taraf olan üye devletler açısından bağlayıcıdır. Bu bağlayıcılık, 1982 Anayasası’nın 90 ıncı maddesinde yer alan; “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa’ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz” hükmü ile milli mevzuatımız içerisinde de ifade bulmuştur.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatımız çerçevesinde de işçilerin yaşları, cinsiyetleri ve ifa ettikleri işlerin sağlık ve güvenlikleri açısından öne çıkan unsurları doğrultusunda düzenlemelere gidildiği gözlenmektedir.

Onaylayarak iç hukuka aktardığımız bu ILO Sözleşmelerinin, yalnızca kağıt üstünde değil, gerçek yaşamda da anlam kazanabilmesi; hükümetlerin, işveren ve işçi sendikaları ile işbirliği içerisinde hareket etmesini zorunlu kılmaktadır. Bu işbirliği, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin uluslararası mevzuatın geliştirilmesi ve henüz onaylanmamış bulunan ILO Sözleşmelerinin iç hukuka aktarılması açısından büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Akbulut, Turhan **İşyeri Hekimliği Ders Notları**, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, 1998.

Arıcı, Kadir, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Tes-İş Sendikası Yayınları, Ankara, 1999.

Ateşoğulları, Kamil **Uluslararası Çalışma Örgütü Ve Türkiye**, İstanbul, Petrol-İş Yayını No: 44, 1997

Aygün, İ.Necdet. **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, (Ankara, Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Yayını, 1974)

Centel, Tankut, **Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği**, İstanbul, 1982

—, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, MESS Yayını, İstanbul, 2000

Çelik, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, 15. Bası., İstanbul 2000.

Ekonomi Münir, Taşkent Savaş, **Türk İş Hukuku Mevzuatı**, İstanbul, A. Sait Matbaası, 1974

Erkan, Cahit **İş Sağlığı Ders Kitabı**, Ankara, 1969

Gerek, Nüvit, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği** (Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 967,1996)

Gürel, A. Yavuz, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Mevzuat ve Gelişimi**, Türk-İş Yayınları, No:147 ,Ankara, 1999

Güven, Ercan **İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları**, İ.T.İ.A. Yayınları, No: 78/40, Eskişehir, 1970

Güzel Ali; Okur, Ali Rıza **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 5. Basım, Beta Yayınları, İstanbul, 1996.

Kaya, Pir Ali **Uluslararası Çalışma Normları Ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri**, Ankara, TÜHİS Yayını, 1999.

Nazlı, Yaşar Spor, **İşyeri Hekimliği Ders Notları**, Ankara, Ç.S.G.B. Yayını, 1998.

Piyal, Y. Bülent. **İşçi Sağlığı Sistemi ve Sistem Çözümlemesi**, (Eskişehir, Ders Notları, 2000).

Sirer, Haldun. **İşyeri Hekimliği Ders Notları**, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, 1998.

Taqi, Ali, **81. Dönem ILO Genel Müdürü Raporu**

Tuna, Hacer. **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği El Kitabı**, (Ankara, Türk Harb-İş Sendikası, 1999).

Tuncay, Can **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 7. Basım, Beta Yayınları, İstanbul, 1996.

Toptan, Suna, **III. Milli İşçi Sağlığı Kongresinde Sunulan Bildiri**, Ç.S.G.B. Yayını, Ankara, 1998.

KURUM YAYINLARI

Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü,
Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Ankara, 1999

Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999.

ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 1998.

ILO ve Çalışma Hayatı, ILO Türkiye Temsilciliği, Ankara, 1979.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk Harb- İş Sendikası, Ankara, Haziran 1998.

Uluslararası Çalışma İlkeleri, ILO Ankara Bürosu, Ankara, 1983.

Yürürlükteki Kanunlar Külliyesi, Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 1994, Cilt: 4.

MAKALELER

Gerek, Nüvit "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi Karşılaşılan Sorunların Nedenleri ve Bu Konuda Alınması Gerekli Önlemler," **Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt no:7, Sayı no:1-2, 1989

Özmen, Özkan Suat, Uluslararası Çalışma Konferansı Tarafından Kabul edilen "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler", **Ç.S.G.B. Dergisi**, Sayı: 2, Ankara, Ocak -Mart 1999.

BİLDİRİLER

Aslantepe, Gülay, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu**, ILO Türkiye Temsilcisi Olarak Yapılan Açılış Konuşması, (Ankara, 27-28-Kasım-1999).