



Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma

Fatih Yılmaz*

Özet

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, iş sağlığı ve güvenliği yönetimine işçileri de dahil ederek işyerinde demokrasi ve işbirliğini geliştirmek, iş sağlığı ve güvenliği denetimini desteklemek ve iş kazalarını azaltmak amacıyla geliştirilmiştir. Araştırmaların çoğu, kurulların etkinliğinin işyerinde kazaların azalması ile ölçülmesi gerektiğini belirtmekte; ancak üst yönetimin desteği, toplantı sıklığı, temsilcilerin katılım ve iletişim düzeyi, üyelerin eğitimi gibi unsurların da, etkinlik açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu çalışmada, 367 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı ile bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinliği, öncelikle İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği'nde yer alan yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmemesi bakımından incelenmiş; ayrıca, işyerlerinde çalışan uzmanların kişisel gözlem ve değerlendirmeleri de dikkate alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının büyük bir kısmı, diğer önlemlerle beraber bu kurulların, işyerlerinde iş kazalarının azalmasına olumlu etkisinin bulunduğunu belirtmektedir. Araştırmayla, kurulların diyalog ve işbirliği fonksiyonunun da önemli görüldüğü tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi, yönetime katılma, iş sağlığı ve güvenliği kurulları.

* Öğr.Gör.Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, ftiyilmaz@yildiz.edu.tr

Occupational health and safety committees in European Union countries and in Turkey: A field study on effectiveness of the committees in Turkey

Fatih Yılmaz*

Abstract

The Occupational Health and Safety Committees are modernized in order to improve the democracy and cooperation in the enterprises by incorporating the employees into the management of occupational health and safety, strengthening occupational health and safety supervision and reducing the number of work-related accidents. Most studies state that the effectiveness of the occupational health and safety committees must be best shown by the reduction in work-related accidents. But at the same time, they emphasize the importance of the support of top management, regular meetings, the participation levels of participants as well as member training as being important with regard to the effectiveness. A field study was carried out with 367 Occupational Health and Safety Specialists as part of this paper. In the study, the effectiveness of the Occupational Health and Safety Committees in Turkey was analyzed to see whether the obligations in the Labor Act and Occupational Health and Safety Committees Regulations are being realized; what's more, the personal observations of the occupational health and safety specialists working in the organizations were considered. Nearly all occupational health and safety specialists stated that the Occupational Health and Safety Committees, in conjunction with other precautions, has had a positive effect in decreasing the number of occupational accidents. As a result it has been determined that the interlocution and cooperation function of the committees is as crucial.

Keywords: occupational health and safety, occupational health and safety management, occupational health and safety organization, employee participation, occupational health and safety committees.

* Ph.D., Yıldız Technical University Vocational School Occupational Health and Safety Department, ftilmaz@yildiz.edu.tr

Giriş

Ülkemizde sanayileşmenin 1980'li yıllardan sonra büyük bir ivme kazanması, çalışanların sağlık ve güvenlik sorunlarını da beraberinde getirmiştir. İş kazaları yüksek düzeyde seyrederken, meslek hastalıklarının çoğu kayıtlara bile geçmemektedir. Bununla birlikte, Avrupa Birliği'ne giriş süreciyle iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gayretler artmıştır. Bizzat Avrupa Birliği yetkilileri tarafından ifade edildiğine göre, uyum konusunda en iyi olduğumuz alanlardan biri iş sağlığı ve güvenliğidir.

Ancak, hukuksal düzenlemeler açısından köklü bir geçmişe sahip olan ülkemizde asıl sorun, hukukun tam olarak hayata geçirilememesi ve çalışanların önemli bir bölümünün iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yoksun oluşudur. Kurumsal yapıdaki aksaklıklar, işyeri örgütlerinin etkinlik sağlayamaması, eğitim ve denetim yetersizliği kadar önemli bir sorun da, İSG konularında işçi katılım mekanizmalarının yetersizliğidir.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesinde büyük önem verilen işyeri örgütlenmesinin önemli bir parçası da İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarıdır. Bu kurullar, endüstrileşmiş ülkelerde elli yılı aşkın bir süredir vardır. Ülkemizde ilk kez 1475 sayılı İş Kanunu ile uygulamaya geçirilen kurulların, pek çok işyerinde hiç kurulmadığı veya önemli bir kısmında etkin biçimde işletilemediği bilinmektedir.

İşyeri kaza ve hastalıklarının önlenmesi; teknik, yönetsel ve sosyal boyutları olan, çok yönlü çalışmalarla mümkün olmaktadır. Kurullar da bunu sağlamada yardımcı araçlardan biridir. Yapılan araştırmalar, uzun vadeli ve kararlı biçimde uygulandığında bu kurulların iş kazalarının azaltabileceğini, çalışma barışına katkıda bulunacağını, işyerinde etkili bir denetim mekanizması olabileceğini ortaya koymaktadır.

Bu makalede, işyeri düzeyinde işçi katılım mekanizmalarından biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, Avrupa Birliği ülkeleriyle karşılaştırmalı olarak incelenmektedir. Kurulların tanımı, amaçları, yapısı, görevleri ve yararları, Avrupa Birliği ülke örnekleriyle karşılaştırılarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, kurulların etkinliği konusunda gerçekleştirilen bir alan araştırmasının sonuçları da sunulmaktadır. Araştırma, ülkemizde kurulların etkinliğini belirleyen unsurları ve bu unsurların işletme ölçeği, sektör, çalışan profili vb. farklı koşullardaki değişimlerini ortaya koymayı amaçlamış, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının bu konudaki gözlem ve deneyimlerini de değerlendirmeye almıştır.

1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Sonuçları ve İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sosyal Taraflar Açısından Önemi

İçinde bulunduğumuz 21. yüzyılda bile çalışmanın savaştan üç kat daha tehlikeli olduğu, içki, uyuşturucu veya savaşlardan daha fazla insan öldürdüğü; savaşlar yüzünden yılda 650 bin insan ölürken, iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle her yıl 2 milyon insanın öldüğü belirtilmektedir (Lloyd ve Mitchinson, 2008: 81). Araştırmalar, günümüzde dünya ölçeğinde, her saniye üç işçinin iş kazası sonucu yaralanmakta olduğunu, her üç dakikada bir işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölmekte olduğunu ortaya koymaktadır (ILO, 2007; Kuru, 2000: 5). Bununla birlikte, iş çevresindeki zararlı etkenlerin pek çoğunun oluşması önlenmektedir (ILO, 1987: 30).

Günümüzde, daha iyi çalışma standartları ve teknolojik gelişmelere rağmen, iş kazaları ve meslek hastalıkları dünya genelinde artmaya başlamıştır. Bu duruma, sanayileşmiş ülkelerdeki emek yoğun sanayi üretiminin, emeği ucuz ve sosyal koruma düzeyi düşük gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasının neden olduğu belirtilmektedir (WHO, 2007; Mitchel, 1999; Loewenson, 1998: 635; Önal, 2001: 11). Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre, dünyada çalışan toplam 3 milyar işçinin % 80'inden fazlası temel iş sağlığı hizmetlerinden yoksundur. Küreselleşme süreci, tüm ekonomik yapıları ve işyerlerini etkilemekte; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), WHO gibi otorite kuruluşlar bu hizmetlere olan ihtiyacın arttığını yıllardır vurgulamaktadır (Rantanen, 2007: 5). Her yıl 1.25 trilyon dolar İSG ile ilgili sorunlar nedeniyle kaybedilmektedir (ILO, 2007).

Ülkemizde 2007 yılı SGK istatistiklerine göre, iş kazası sayısı önceki yıla göre yaklaşık % 2 artarak 80.602'e yükselmiştir (SGK, 2007). Ayrıca, ülkemizde önemli sayıda meslek hastalığı olduğu bilinmesine rağmen, bu hastalıkların çoğu, mesleksel olduğu kanıtlanmadığından kayıtlara yansımamaktadır (Tuna, 2005: 103-104; Emiroğlu, 1998: 1-4; Güven, 2008: 2-3; MMO, 2008: 28). İstatistiklere girmeyen kayıplar ve % 40'ı bulan kayıtdışı istihdam da dikkate alındığında, ülkemizde iş kazası sayısının yılda 650 bin civarında olması gerekmektedir (TÜİK, 2008). İş kazaları nedeniyle sosyal güvenlik sisteminde yaşanan kayıp yıllık 4 milyon TL'yi (SGK, 2006: 1); Gayri Safi Yurtiçi Hasıla rakamlarına göre gelir kaybı ise yaklaşık 35 milyar TL'yi bulmaktadır (ÇSGB, 2009: 3).

Çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, sosyal açıdan olduğu kadar, işletme yönünden maliyetler açısından da önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) için yapılan

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

harcamalar, kaza olasılığını azaltmakta, üretim maliyetini düşürerek karı arttırmaktadır (Bozkurt, 1993: 89). Kaza maliyetleri, kaza olmaması için yapılan harcamadan çok 4-10 kat daha fazla olabilmektedir (Güyagüler, 2007: 8; Yılmaz, 2008: 2). İş kazaları, neden oldukları acı ve ızdırapların yanı sıra makine, malzeme, ürün kayıplarına neden olmakta ve verimliliği düşürmektedir (Demir, 2008: 1-2).

Tüm bu tablo, İSG'nin çalışanlar, işverenler ve devlet açısından ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır. İSG ile ilgili sorunlar, günümüzde katılımcı bir yaklaşımla çözülebilecek sorunlar haline gelmiştir. Gelişen sosyal diyalog çerçevesinde, çalışanların mikro ve makro ölçekte İSG ile ilgili konulara katkı yapması istenmekte; bu anlamda işyeri düzeyinde İSG kurullarının etkinliğinin artırılması giderek önem kazanmaktadır.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Amaçları, Önemi ve Görevleri

2.1. Önleyici Yaklaşım ve Kurulların Önemi

Günümüzde İSG alanında, yüksek maliyetlere neden olan onarıcı-tazmin edici faaliyetler (tedavi, tazminat) yerine, daha düşük maliyetli olan önleyici faaliyetlere (risk değerlendirmesi, İSG örgütlenmesi, eğitim, insan kaynakları politikası vb.) ağırlık verilmektedir. Önleyici İSG yaklaşımında en önemli unsur ise işyeri örgütlenmesidir. İSG örgütlenmesine, 161 sayılı ILO Sözleşmesi ile 89/391 sayılı AB İSG Çerçeve Direktifi başta olmak üzere, tüm gelişmiş ülkeler ve uluslararası mevzuatta işaret edilmektedir.

İş kazalarını azaltmak için, işyerinde İSG faaliyetlerinin etkili biçimde planlanması, organize edilmesi ve denetlenmesi gerekmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik çalışmaların en temel parçalarından birini de, bu konudaki işyeri örgütlenmeleri oluşturur. Zira örgütler, kaza ya da hastalık kaynağına en yakın birim durumundadır (Berlinguer, 1998: 39; Akın, 2005: 2).

İSG örgütlenmesiyle işyerinde İSG geleneği yaratılarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla mücadelede başarılı olunacağı gibi, dış denetim eksikliği de bir ölçüde giderilecektir (Süzek, 2005: 675). Bu örgütlenmenin kapsamına; sağlık güvenlik işçi temsilcisi seçmek, işyeri sağlık birimi ve İSG kurulu oluşturmak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirmek girmektedir (Ekmekçi, 2005: 6). İSG kurulları ise, her şeyden önce bir yönetime katılım modeli (Süzek, 1996: 166; Akın, 2005: 5), işyerindeki kaza ve hastalıkların önlenmesinde önemli bir karar alma ve denetim örgütü durumundadır.

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

İşyerlerinde İSG konularında işçilere danışmanın ve yönetime katmanın daha sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı yaratılması, isabetli kararlar alınması, kararların uygulanmasında taahhüdün güçlenmesi, güçlü işbirliği ve güven sağlanması gibi bir dizi önemli yararı bulunduğu (HSE, 2008: 3); hatta, “*Mesleki kaza ve hastalıklarının mevcut durumunda birşeyler yapma anlamında birincil sorumluluğun, riskleri yaratan ve bu risklerle birlikte yaşayan işveren ve işçilere ait*” olduğu belirtilmiştir (Robens, 1972: 7).

Gerek görev ve yetkileri, gerekse yapısı itibarıyla İSG kurulu, işyerlerinin İSG örgütlenmesinde en önemli birimi oluşturmaktadır. Hem çalışanların meslek risklere karşı korunma yollarının geliştirilmesi, hem de işyeri içinde önemli bir denetim organı olarak devlete yardımcı olan bir yapı durumundadır (Süzek, 2005: 675; Selek, 2004: 96; Fişek, 2001: 160; Ayhan, 2003: 11). Bu anlamda kurullar, dış ülkelerde, dahili sorumluluk sistemi denilen işyeri yapılanmalarının önemli unsurlardan biridir. Bu sistem, işyeri kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde birincil sorumluluğu, yönetim ve işçi temsilcileri arasındaki işbirliğine dayandırmaktadır (O’Grady, 2000: 162).

Kurullar, İSG faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde önemli rol oynar ve başarılı bir İSG yönetim sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır. Kurullar, her iki tarafın karşılıklı iletişiminin sağlanacağı, değerlendirmede bulunacağı, faaliyetlerini programlayabileceği, problemlere çözüm bulabileceği bir ortam ve zemin oluşturmaktadır (NTG Work Health Authority, 2003: 6; İSGGM, 2007, 5-6). İSG Kurullarının başlıca rolü işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek ve onların sağlığını korumaktır. Başlıca görevi ise; İSG konularında devleti, yönetimi ve güvenlik departmanını bilgilendirmek, eğitim programları önermek ve farkındalığı geliştirmektir (Lourogo, 2007: 3).

İlk İSG Kurulu, 1892 yılında İngiltere’de “South Metropolitan Gas Company” şirketinde gönüllü bir jüri şeklinde kurulmuş, ancak bu ülkede İSG kurulları konusunda ilk yasal düzenleme 1977 yılında yapılabilmıştır. 1912’de İsveç’te, 1921’de Çekoslovakya’da, 1931’de Meksika’da, 1934’te Almanya’da, 1937’de Hollanda’da, 1946’da Belçika’da ve 1947’de Fransa’da İSG kurulları iş mevzuatına dahil edilmiştir (Gerek, 2000: 160).

2.2. Yapısı ve Görevleri

Kurulların nasıl oluşturulacağı ve nasıl çalışacağına dair evrensel kurallar bulunmamaktadır. Ancak kurulları oluştururken çalışanların ihtiyaçları, tehlikelerin çeşitliliği

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

ve yaygınlığı, yönetimin İSG konusundaki tutumu gibi hususların göz önüne alınması gerekmektedir. ILO'ya göre, üye sayısına dikkat edilmelidir. Çünkü fazla üye kurulu etkisizleştirir ve temsil kabiliyetini azaltır. Üyeler İSG'ye gerçekten ilgi gösterecek, işbirliği kabiliyetine sahip ve İSG koşullarının sağlanması ve sürdürülmesi ile ilgili konulara aktif olarak katılan kişiler olmalıdır. Üyeler, ulusal hukuka ve sendika uygulamalarına göre seçilebildiği gibi, işletme müdürü ya da büyük işletmelerde işçiler arasında yapılan bir seçimle de belirlenebilmektedir. Ancak bu konuda tavsiye edilen, işçi tarafına, kendi temsilcilerini seçme hakkı tanınmasıdır (ILO, 1996: 2-4).

İSG kurullarındaki işçi temsilcilerinin, işverence değil işçilerin kendi aralarında yapacakları seçimle tespit edilmesi de önemlidir. Varsa sendika temsilcilerinin de kurulda bulunması esastır. Seçim bazen sendikalarca yapılabilir. Seçilen temsilciler, her bölüm ve vardiyadan, işçileri etkin biçimde temsil edecek kişiler olmalı; ayrıca işletmenin değişik alanlarından olmalıdır. Temsilcilerin alternatifleri de seçilmelidir (ILO, 1996: 2-5; Worker Compensation Board of British Columbia, 2000: 10; NTG Work Health Authority, 2003: 8).

Etkinliğin artırılması açısından, kurullarda işçi ve işveren tarafının eşit sayıda bulunması gerektiği de öğretilmektedir (ILO, 1996: 4; WCBBC, 2000: 10; NTGWHA, 2003: 7). Çoğu AB ülkesinde bu konuda düzenlemeler bulunmaktadır. Kurullar ülke mevzuatlarında belirlenen zaman aralıklarında toplanmak durumundadır. Kurullar bazı ülkelerde tavsiye niteliğinde kararlar alırken, bazılarında alınan kararların işverence uygulanması zorunludur. İşçi ve işveren tarafından ayrı ayrı başkan seçmek de sık rastlanan bir uygulamadır. Başkanları, kurul üyelerinin kendileri seçmektedir.

Avustralya Çalışma Bakanlığı'nın hazırladığı kılavuza göre, İSG kurulunun yapısı şu şekilde olmalıdır: **a)** Kurul üyelerinin en az yarısı, işçilerce seçilen temsilcilerden oluşmalıdır, **b)** Kurul üyeleri, aralarından birini başkan olarak seçmelidir, **c)** İşletmenin bir İSG koordinatörü varsa kurulda bulunmalıdır, **d)** İşletmede işçi sendikası varsa, sendika da temsil edilmelidir, **e)** Temsilciler, işyerinde her fonksiyonel bölümden ayrı ayrı seçilmelidir (NTG Work Health Authority, 2003: 8).

Kurulda sendika temsilcisi dışında İSG işçi temsilcisi bulunmasının, sendikanın etkinliğini azalttığı savunulsa da; hem sendika hem de işçi temsilcisinin bulunması işçilerin katılım düzeyini ve etkisini artırması açısından önem taşımaktadır. Ancak, sendikanın işletme

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

üzerindeki etkisi ne kadar fazla ise, İSG konularında çalışanların katılım potansiyelinin o kadar yükseldiği belirtilmektedir (ENWHP, 2008: 37).

Üyelerin kurulda yaptıkları çalışmalar mesai saatlerinden sayılmakta olup, bazı ülkelerde üyelere mesai-ek ödeme gibi parasal destekler de yapılmaktadır. Üyelerin belirli aralıklarla, İSG konularında eğitim alması da zorunlu tutulmaktadır. ILO ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün, İSG Kurulları ile ilgili hazırladıkları kılavuzlara göre, kurulların görevlerinden bazıları şunlardır (ILO, 1996: 6; İSGGM, 2007: 6-7):

- a) İşyerinde İSG'yi teşvik etmek ve yüksek İSG standartları oluşturmak için çalışmak,
- b) İşyerinde İSG ile ilgili uyulması gereken kuralları belirlemek, bu kuralları içeren bir iç yönetmelik hazırlamak ve belirli aralıklarla gözden geçirmek,
- c) İşçilere İSG kurallarının uygulanması konusunda rehberlik yapmak,
- d) Risk değerlendirme ve kontrol yöntemlerini belirlemek,
- e) İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarını ve kaza olasılıklarını araştırmak, izlemek ve tedbirler geliştirmek,
- f) İşyerinde oluşan tehlikeli durumlar konusunda yönetimi bilgilendirmek,
- g) İşyerini İSG yönünden düzenli aralıklarla ve gerçekçi biçimde denetlemek (ILO'ya göre bu denetim, üyelerin aktif katılımıyla, ayda bir işyerini gezerek yapılmalıdır.
- h) İşgücüne yeterli eğitim imkanları sağlamak, eğitimleri planlamak ve denetlemek,
- i) Acil müdahale ve kurtarma planlarını yapmak ve tatbikatlar yapmak,
- j) İşyerindeki İSG faaliyetleriyle ilgili yıllık raporlar hazırlamak,
- k) İşçi şikayetlerini dinlemek, acil, yakın tehlike ve ağır iş kazası durumlarında acil toplanarak durumu değerlendirmek ve tedbir almak,
- l) İşçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamak için sendikayla işbirliği yapmak,

3. Avrupa Birliği'nde Kurul Uygulamaları ve Ülke Örnekleri

3.1. Avrupa Birliği Düzeyinde Genel Düzenlemeler

2002/14/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi¹, AB'de çalışan işçilerin bilgilendirilmesi ve çalışanlara danışılmasına ilişkin genel bir çerçeve getirmektedir (TİSK, 2006). Bilgilendirme ve danışılma işyerindeki tüm çalışma konularını kapsadığından, sağlık

¹ İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine Dair 11 Mart 2002 tarih ve 2002/14/EC Sayılı Konsey Direktifi.

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

ve güvenliği de içine alır. Fakat İSG konusunda işçi katılımı, 89/391 sayılı İSG Çerçeve Direktifi'nde doğrudan düzenlenmiştir (Yılmaz, 2008: 32).

Çerçeve Direktif'in bazı hükümleri² işverene; işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması amacıyla risklerin tespiti, korunma tedbirlerinin geliştirilmesi gibi konularda işçilerin bilgilendirilmesi, danışılması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğünü getirmektedir. Direktifte, işverenin işçilere danışma ve bilgilendirme yükümünü nasıl yerine getireceği konusunda, sağlık-güvenlik işçi temsilcisi dışında başka bir organizasyonel şekil verilmemesine rağmen; bu yükümlülüğünü yerine getirmede etkili yöntemlerden biri olan İSG kurulları, tüm üye ülkelerde uzun yıllardır bulunmaktadır.

AB'de işyerinde İSG konularına işçi katılımını öngören bir başka düzenleme de, 3 Mayıs 1996 tarihinde kabul edilen, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'dır. Şart'ın 21. ve 22. maddeleri, çalışanların bilgilendirilmesi, danışılması, işyerindeki çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı düzenlenmiştir.³

Çerçeve direktifin amacı; işçilerin, kaza ve hastalıklara karşı koruyucu önlemlerin uygulanması ve bilgilendirme, danışma, dengeli katılım ve işçilerin ve onların temsilcilerinin eğitimi yoluyla, çalışırken yüksek düzeyde korunmasının sağlanması olarak belirtilmektedir (European Commission, 2000: 265). Direktifin "İşverenlerin Genel Yükümlülükleri" başlığını taşıyan 6. maddesine göre işveren, sorumlulukları çerçevesinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemi alacaktır (Tuncay, 2004: 33). Aynı maddenin 3/c bendinde ise işverenin, yeni teknolojinin planlanması ve kullanımında, araç gereç seçiminde ve çalışma koşulları konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunması gerektiği belirtilmiştir. 11. maddede ise işverenler, işçiler ya da temsilcileriyle İSG konularında istişarede bulunma ve onlara danışmakla yükümlü tutulmuştur. Danışma ve katılımın kapsamının; işçilere

² 89/391/EEC sayılı AB İSG Çerçeve Direktifi'nin ilk maddesinde işçilerin bilgilendirilmesi, danışılması ve katılımlarının sağlanması amaç olarak belirlenmiş, 3. maddede ise, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin tanımı yapılmıştır.

³ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı madde 22: "Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı" Akit Taraflar, çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların ya da temsilcilerinin; a) çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine; b) işletmede sağlığın ve güvenliğin korunmasına; d) bu konulardaki düzenlemelere ilişkin uyumun denetimine katılma olanağı veren önlemler almayı ya da bunları özendirme; taahhüt ederler.

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

danışma, işçilerin veya temsilcilerinin önerilerde bulunma hakkı ve ulusal uygulamalara uygun olarak dengeli katılımlarının sağlanmasından oluştuğu vurgulanmıştır (Eur-lex, 2007).

Bundan başka, 94/45/EC ve 2001/86/EC sayılı Konsey Direktifleri de, çalışanların bilgilendirilmesi ve yönetime katılımıyla ilgili düzenlemeler içermekte; Topluluk ölçekli işletmelerde çalışanların bilgilendirme ve katılım haklarının güvenceye alınmasını ve danışma prosedürlerinin kurulmasını öngörmektedir (Kağnıcıoğlu, 2005: 277).

3.2. Almanya

Almanya'da işçilerin yönetime katılmaları, ilk olarak 1920'de işçi temsilciliği ile ilgili bir yasa ile düzenlenmiş ve 1952 tarihli "İşyeri Örgütlenme Yasası" ile yeniden önem kazanmıştır. Yönetime katılma Alman endüstri ilişkileri sisteminin temelini oluşturmaktadır. Almanya'da İSG konularında nihai karar organı Çalışma Konseyleri'dir (Salamon, 1998: 158). Ancak İSG kurulları da önemli görevler yerine getirmektedir.

Alman İSG sisteminde, işyeri hekimleri, güvenlik uzmanları ve İSG kurullarının görevlendirilme biçimleri, görev ve yetkileri 1973 tarihli "*Arbeitssicherheitsgesetz*" (Mesleki Doktorlar, Güvenlik Mühendisleri ve Diğer Güvenlik Uzmanları Hakkındaki Yasa) ile belirlenmiştir (Demircioğlu, 2006: 38-39). Yasanın 1. maddesinde işveren, işyerinde İSG'nin sağlanması ve kazaların önlenmesi konusunda kendilerini desteklemek üzere işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlü tutulmuş ve bunların hangi koşullarda, görevlendirilecekleri sayılmıştır (OSHA, 2007: 1-8)

Yasanın 4. Bölümü işçilerin katılımı ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. 9. maddede işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının Çalışma Konseyleriyle işbirliği halinde çalışmaları; İSG ile ilgili önemli konularda Konseyi bilgilendirmeleri; bunların Konseyin onayı ile atanması veya görevden alınması; serbest çalışan doktorların, uzmanların ve harici hizmet sağlayıcıların atanması ve görevden alınmasında Konseye öncelikle danışılması gerektiği belirtilmiştir (OSHA, 2007: 4).

11. madde ise İSG kurulları ile ilgili hükümleri içermektedir. Buna göre; diğer yasal düzenlemelerde başka bir şart koşulmaksızın, 20'den fazla işçi çalışan her tesiste işveren, bir İSG Kurulu kurmak zorundadır. İşçi sayısı tespit edilirken, part-time işçilerden çalışma saati düzenli olarak haftada 20 saati geçmeyenlerin sayısı 0.5 oranı ile, haftalık çalışma saati 30 saati geçmeyenlerin sayısı 0.75 oranı ile çarpılarak hesaplanacaktır. Kurul; a) İşveren veya

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

atadığı temsilciyi, b) Çalışma Konseyince atanan iki Konsey üyesini, c) İşyeri hekimini, d) İş güvenliği uzmanını ve e) Sozialgesetzbuch (Sosyal Kanun)'un 7. Kitabının 22.maddesine göre görevlendirilecek güvenlik memurlarını içerecektir (OSHA, 2007: 4-5).

İSG kurulu, İSG ve kaza önleme ile ilgili konularda görüşme yapma görevini yerine getirmektedir. İSG kurulu en az üç ayda bir toplanmaktadır. Mevzuat, bir tavsiye forumu olan kurulun ne yapması gerektiğini belirtmez. Her yıl yapılacak en az toplantı sayısı konusundaki yorumlar uygulamada değişmektedir. Bazı firmalar, normal şartlarda yıllık dört toplantıdan fazlasını yapmamaktadır. Kurullar, gündeme koyacak yeterli madde olmadığından veya gerektiğinde toplanmayı sürekli toplanmaya tercih ettiğinden, ilgili konular ortaya çıktığında toplanmaktadır (Harper, 2000: 92).

3.3. İsveç

İsveç'te işyeri İSG uygulamalarına işçilerin katılımı iki şekilde gerçekleştirilmektedir. İlki İSG Ombudsmanlığı (Skyddsombud-İSG işçi temsilcisi), diğeri de İSG Kurullarıdır. Ombudsmanlık sistemi, neredeyse tüm işyerlerini kapsayacak şekilde etkili biçimde uygulanmaktadır. Elliden fazla işçi istihdam eden işyerlerinde uygulanan İSG kurulları da önemli bir yere sahiptir. İşçi sendikaları, işyeri İSG yönetiminde oldukça etkindir ve hem büyük hem de küçük işletmelerde tüm İSG temsilcilerini atama yetkisine sahiptir (Swedish Work Environment Authority, 2007: 2).

Devamlı işçiler arasından seçilen ombudsmanlar 1942'den beri vardır. Halen, kapsamlı yetkilere sahip yaklaşık 120 bin ombudsman vardır. Ombudsmanların, yönetim üretimin devamını istese dahi, işçileri fiziksel olarak tehlikeye düşürecek durumlar ortaya çıktığında veya şüphelendiğinde işi durdurma hakkı vardır. Ayrıca güvenlik tedbirleri açısından işyerini denetlemek, güvenlik gelişmelerini izlemek, çalışma alanlarının dizaynı ve planlamasına katılım gibi geniş yetkileri de vardır (Kasperson, 1983, 18).

Elli ve daha fazla işçiye sahip tüm işyerleri, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan bir güvenlik kuruluna da sahip olmak durumundadır. Kurul, mesleki hastalıkların ve kazaların azaltılmasıyla ilgili sağlık hizmetleri, yeni hizmetlerin planlanması, İSG eğitimi gibi konuları izler ve değerlendirir. Güvenlik kurulu, bir doktor ve mühendisle, firma içi işçi sağlık hizmetlerini yönetir (Kasperson, 1983, 18). İSG ombudsmanları sendika tarafından 3 yıllık bir

süre için atanırlar. Fonlarının 2/3'ü devletçe sağlanır ve zamanlarını işçi temsilciliği ile çeşitli kurullarda denetim yaparak geçirirler (KOSGEB, 2003: 11-12).

İsveç'te, İSG konularına işçilerin katılımını düzenleyen düzenlemeler, 1977 tarihli "İş Çevresi Yasası" nda yer almaktadır. Yasanın 2. maddesinde; düzenli olarak beş ve daha fazla kişi istihdam eden her işyerinde, bir ya da daha fazla işçinin güvenlik temsilcisi olarak atanması gerektiği belirtilmektedir. 8. ve 9. maddelere göre, elli ve daha fazla kişiyi istihdam eden her işyerinde, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan bir "güvenlik kurulu" bulundurulacaktır; küçük işyerlerinde de, işçiler gerek görürse kurul oluşturulacaktır. Kuruldaki işçi temsilcileri de, işçi sendikası tarafından; sendika bulunmadığında ise bir toplantıda veya oy pusulaları kullanarak işçilerce seçilmektedir (Swedish Work Environment Authority, 2007: 2-3; The Swedish Work Environment Act., m. 8.).

Yasaya göre kurullar; iş sağlığı hizmetleri, İSG eylem planları, yeni hizmet ve araçlar, süreçler, çalışma yöntemleri ve İSG organizasyonu, hastalık ve kazalara yol açan maddelerin kullanımı, bilgilendirme ve eğitim, iş adaptasyonu ve rehabilitasyon aktiviteleri konularında çalışma yapacaktır. Kurullar, İSG aktivitelerinde merkezi bir rolü olan görevlerle donatılmıştır. Ancak güvenlik kurulu sadece bir danışma grubudur. Eğer güvenlik kurulundaki işveren ve işçi temsilcileri uzlaşmaya varamazlarsa, sorun İş Çevresi Kurumu'na götürülmektedir (Swedish Work Environment Authority, 2007).

3.4. İngiltere

İngiltere'de İSG kurulu konusunda yasal düzenlemeler, 1974 yılında yayımlanan "*İş'te Sağlık ve Güvenlik Kanunu*" (Occupational Health and Safety Act at Work) içinde yer almaktadır. İngiltere'deki düzenlemelere göre; işyerinde en az iki İSG temsilcisinin istemesi halinde, işverenin, işçilere danışarak ve ilan ederek en geç 3 ay içinde bir İSG kurulu kurması gerekmektedir. Kurulların yapısı, üyelik biçimleri ve diğer prosedürlerin oluşturulması ile ilgili konulara, işçi ve işveren temsilcileri beraberce karar verirler. Kurullara üye seçilirken dikkat edilen konulardan biri de işveren temsilcilerinin sayıca işçi temsilcilerinden fazla olmamasıdır. Eğer işyeri sendikalı ise; kuruldaki işçi temsilcileri sendika temsilcilerinden oluşmakta, sendikanın olmadığı durumlarda İSG işçi temsilcileri seçim yoluyla tespit edilmektedir (Terry, 1999: 19; Wokingham Borough Council, 2008).

İşyerinde İSG kurulu toplandıktan sonra, kurulun başkanı, kuruluşu takip eden 6 hafta içinde bir toplantı düzenler ve en az 3 ayda bir toplantı yapılır. Toplantı tarihleri başkan tarafından belirlenir. Kurullar acil durum, yakın tehlike gibi zorunlu durumlar ortaya çıktığında da toplanır (Office of Public Sector Information: 2008).

Kurulların görev ve yetkilerinden bazıları; kaza istatistikleri ile ilgili çalışmaları yapmak; müfettişlerin ve güvenlik temsilcilerinin güvenlik raporlarını incelemek; güvenli çalışma prosedürlerinin geliştirilmesine yardımcı olmak; güvenlik konularındaki eğitim ve iletişimin etkinliğini belirlemek; sağlık ve güvenlikle ilgili raporları ve kurul toplantısı tutanaklarını tutmak; üst yönetime tavsiyelerde bulunmak; işyerindeki kaza ve hastalıkların sebeplerini araştırmaktır (Office of Public Sector Information: 2008).

İngiltere'de İSG konularına işçi katılımını sağlayan uygulamalardan biri de, İSG işçi temsilciliğidir. İSG temsilcileri işveren veya tanınmış sendikalarca; küçük bir işyeri ise, çalışanlarca seçilip atanmaktadır. Güvenlik temsilcileri danışmacı ve politikacı fonksiyonlara sahiptir ve işletmenin İSG performansını çeşitli açılardan denetleme hakları vardır (Walters, Dalton ve Gee, 1993: 64-65). Güvenlik temsilcilerinin diğer fonksiyonları; potansiyel tehlikeleri ve şikayetleri araştırmak, işçiler namına işverene temsil yapmak, denetlemeleri gerçekleştirmek ve güvenlik kurulu toplantılarına katılmaktır. Aynı zamanda, işverenin güvenlik politika beyanını inceleme ve denetçi raporlarını görme hakkı bulunmaktadır (Harper, 2000, 94).

İngiltere'de 1950'de yapılan bir araştırmaya göre firmaların yaklaşık % 12'sinde İSG kurulu bulunmaktaydı. Bu oran 1967'de % 18'den 1969'da % 27'ye yükselmiştir. Sağlık ve güvenlikle dolaylı olarak ilgili konular katıldığında 1969'da bu oran % 47'ye çıkmaktadır. 1969'da gaz, elektrik ve su sektörü işletmelerinin % 84'ü İSG kuruluna sahipti. 1980'de yapılan bir araştırmaya göre ise, imalat Firmalarının % 71'inin İSG kuruluna sahip olduğu bulunmuştur. İngiltere'de 1960-yıllardan itibaren firmalarda İSG kurullarının sayısı artmıştır (Glendon and Booth, 1982: 405).

3.5. Fransa

Fransa'da İSG kurulları, “*Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Kurulları*” (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail-CHSCT) olarak adlandırılmaktadır. Elliden

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

az işçi çalıştıran işyerlerinde ise, sağlık ve güvenlik konusunda işçi temsilcileri sorumludur (Biagi, 2003: 255).

Fransa'da 1982 tarihli İş Yasasının son kısmı işçi haklarına ayrılmış, elliden fazla işçisi olan tüm şirketler için CHSCT kurmak zorunlu tutulmuştur (Journal Officiel de la Republique Francaise, 1982). CHSCT'ler; mevzuat, İSG gibi sosyal ve organizasyonel faktörleri içeren problemlerin incelenmesini kolaylaştırmaya çalışır. CHSCT'ler, çalışma koşullarında önemli değişikliklerle ilgili karar almadan önce işçilere danışmak zorunda olup, işçi temsilcileri ve şirket yöneticilerinden oluşmaktadır (Ugheto, 2003: 2-3).

Alt işverene herhangi bir tehlikeli iş verilmeden önce CHSCT'lere mutlaka danışılması gerekmektedir. Kurulların, nerede ve ne zaman ciddi bir tehlike tanımlanırsa, İSG uzmanı görevlendirme ve yüksek-riskli durumlarda fabrika denetçilerini çağırma yetkisi vardır. CHSCT üyeleri İSG eğitimleri konusunda yetkilendirilmiştir. Toplu sözleşmelerle, çalışma süreleri ve üye sayıları arttırılabilmektedir (Ugheto, 2003: 3).

1982 düzenlemeleriyle, kurulların yetki ve sorumlulukları daha da genişlemiştir. Önceki CHS'ler (comité d'hygiène et sécurité) teknik konularda rolü olan gerekli bir uzman oluşum iken, CHSCT'ler sahip oldukları haklar ve çalışanların temsili konusunda güçlü bir kurum olmuştur. Başka bir önemli yenilik de işçilere kötü çalışma koşullarında çalışmayı reddetme hakkının verilmiş olmasıdır. Şu anda CHSCT'lere danışılan konular, asbestle, cinsel ve ahlaki taciz gibi risklerle ilgili spesifik durumları da kapsamaktadır. Son olarak, CHSCT'lerin çevre koruma konusundaki rolü de benimsenmiş; böylece tüm mesleki risklere karşı koruyucu tedbirler konusunda temel yapı taşı yapılarak, geniş sorumluluklar emanet edilmiştir (Lambert, 2002: 4-6).

Kasım 2001'de, Ekonomik ve Sosyal Komite'nin yayınladığı bir çalışmanın sonuçlarına göre; mevzuat kapsamına giren firmaların % 73'ünde CHSCT bulunmaktadır. Ancak elli işçi sınırı, çok sayıda işçiyi kapsam dışı bırakmaktadır. Firmalarda işçi sendikalarının varlığı, CHSCT'lerin varlığı ile pozitif ilişki içindedir; hem konsey hem de sendikalı işyerlerinin % 82'si bir CHSCT'ye sahip iken, buna karşılık çalışma konseyi üyesi olup sendikası olmayan işyerlerinin sadece % 62'si CHSCT'ye sahiptir. CHSCT'lerin kendilerine ait bir çalışma bütçesi yoktur, gerekli bütçeyi şirket sağlamaktadır (Filoche, 2001: 4-7).

3.6. Finlandiya

Finlandiya'da İSG politikaları, işyeri düzeyinde işverenler, çalışanlar ve diğer aktörler arasındaki işbirliğine güçlü biçimde dayanmaktadır. Yasal çerçeve, “*İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası*”nda (738/2002) belirlenmektedir. Yasa her tür işyerini ve tüm çalışanları kapsamaktadır. “*İş Güvenliği ve Sağlığı Uygulamaları ile İşyeri Güvenliği ve Sağlığında İşbirliği Hakkında Yasa*” ise; işveren, işçiler, güvenlik uzmanları, İSG temsilcileri ve İSG kurulları gibi işyerindeki çeşitli aktör ile organların, hak, yükümlülük ve görevlerini ayrıntılarıyla belirlemektedir (Ministry of Social Affairs and Health, 2006: 27-28).

Fin İSG Yasası'nın 3. Bölümünde, işveren ve işçiler arasındaki işbirliği konusu düzenlenmiştir. İşverenler, işçilerle İSG'yi geliştirmek konusunda işbirliği yapmakla, işyerinde çalışma koşullarını etkileyen konularda yeterli bilgiyi vermekle, bu konuların işveren ve işçiler veya temsilcilerince tartışılmasını sağlamakla yükümlü tutulmuştur. İşçilere İSG ile konularda öneride bulunma ve cevap alma hakkı verilmiştir (Occupational Safety and Health Act, 2002). İşveren, İSG ile ilgili konularda işbirliğini sağlamak üzere bir İSG Direktörü görevlendirmek zorunda olup; 10'dan fazla işçi çalışan işyerinde işçiler de, işveren ve kamu otoriteleriyle yapılacak görüşmelerde yetkili bir İSG temsilcisi ve yardımcı temsilciler seçmektedir. (Ministry of Social Affairs and Health, 2004: 7).

En az 20 işçi çalışan işyerlerinde ise; işveren ve işçi temsilcileri ile bir sekreterden oluşan İSG kurulu oluşturulması zorunludur. Kurulun görevi, İSG koşullarının iyileştirilmesini teşvik etmektir. İSG işçi temsilcilerinin, kurul toplantılarına katılma ve görüşlerini açıklama hakları vardır. Kurul, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesi yanında, İSG eğitimleri ve çalışma talimatları konularında işverene önerilerde bulunabilir. Kurul, işyerinde denetim faaliyetlerinde bulunabilir ve iş teftişlerine katılabilir (Ministry of Social Affairs and Health, 2004: 7).

Kurullar, işyeri düzeyinde, İSG ile ilgili konularda, işveren ve işçiler arasında işbirliğini oluşturmada merkezi bir forumdur. Üyelerin % 25'i işveren temsilcilerinden, % 25'i işverence atanan işçi temsilcilerinden (uzman ve hekim gibi) ve % 50'si de işçi temsilcilerinden oluşmaktadır (Ministry of Social Affairs and Health, 2006: 28).

3.7. Avrupa Birliği Ülke Uygulamalarının Genel Değerlendirmesi

İSG kurulları Avusturya'da 100, Finlandiya, İrlanda, Almanya ve Danimarka'da 20, Hollanda'da 35, Fransa, Belçika, İspanya, Yunanistan ve İsveç'te 50'den fazla işçi istihdam eden işletmeler için zorunludur. Kurullar Avusturya, Yunanistan, Fransa, İngiltere ve Danimarka'da danışma organı vazifesi görürken, Almanya ve İsveç'te önemli yaptırım gücüne sahiptir. İsveç'te kurullara devlet tarafından parasal destek de sağlanmaktadır.

İSG temsilcileri sıklıkla sendikalarla yakından bağlantılı veya sendika üyesidirler. Ya İngiltere, İsveç gibi doğrudan sendikalarca atanır veya Danimarka gibi önce işçilerce seçilip sonra sendikaca onaylanır. Sendikanın işletme üzerindeki dolaysız etkisi ne kadar fazla ise, İSG konularında çalışanların katılımı o kadar yüksektir. Büyük işletmelerde kurul oluşumu çoğu AB ülkesinde zorunluluk iken, küçük işletmelerde İSG işçi temsilcileri vardır. Almanya ve Hollanda'da ise İSG kurulları ve temsilcileri olduğu halde, nihai karar organı İş Konseyleri'dir. Ancak çoğu Avrupa ülkesinde, işçi temsiliyeti için bir alt sınır mevcuttur ve bu sınırı 5 ila 20 çalışan istihdam eden şirketler oluşturur. Dolayısıyla, bütün çalışanlar İSG'ye ilişkin temsil hakkını kullanamaz (ENWHP, 2008: 37-39-40).

Bununla birlikte, yasal temelden yoksun olmak, küçük işletmelerin bu konuda hiçbir şey yapmadıkları anlamına gelmemektedir. Örneğin Danimarka'da, 10'dan az işçi çalıştıran işletmelerin % 30'u, zorunluluk olmamasına rağmen bir İSG örgütü oluşturmuştur. Almanya'da yapılmış bir araştırmaya göre, tüm işletmelerin % 60-68'inde İSG kurulu bulunmaktadır. İspanya'da ise, yasal zorunluluk olmasa da, 10'dan az işçi çalıştıran işletmelerin % 25'inde İSG temsilcileri seçilmekte; 50'den az işçi çalıştıran işletmelerin % 25'inde İSG kurulları bulunmaktadır (ENWHP, 2008: 40).

AB ülke örneklerine bakıldığında, İSG işçi temsili konusunda var olan uygulamaların bize göre çok daha iyi durumda olduğu görülmektedir. Örneğin İSG kurulu uygulamasındaki 50 işçi sınırı, AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında en üst sınırdadır. Üstelik sanayiden sayılma gibi bir uygulama hiçbir ülkede yoktur. İSG işçi temsiliyeti ise, İSG kurulu içindeki temsilci dışında bizde hiç oluşturulamamıştır.

4. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Uygulamaları

4.1. 1475 Sayılı İş Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu

İşyerlerinde İSG’ne ilişkin örgütlenmede önemli bir işleve sahip olan bir birim durumundaki İSG kurulları (Ekmekçi, 2005: 64), hukukumuzda ilk kez 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. Kanunun 76. maddesi ile Çalışma Bakanlığı’nca lüzum görülecek işyerlerinde İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere İSG kurulu bulunması gerektiği belirtilmiş; kurulların hangi işyerlerinde ve nasıl kurulacağı, çalışma şekillerinin, görev ve yetkilerinin belirlenmesi Bakanlıkça çıkarılacak tüzüğe bırakılmıştır.

Öngörülen tüzük ise, 19.02.1973 tarihinde “*İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük*” adıyla yürürlüğe girmiştir. İşyerlerinde İSG kurulları yükümü, belli başlı değişikliklerle, İş Kanununun *İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu* başlığını taşıyan 80. maddesinde yeniden düzenlenmiştir. Kanunun 80. madde gerekçesinde, “*iş kazaları ve meslek hastalıkları hususunda önleme işyerinden başlar gerçeğinden hareketle, işyerinin İSG konusunda teşkilatlanması çerçevesinde ve yönetime katılma modeline uygun olarak gerekli hukuki müesseselerin İş Kanunu’nda düzenlendiği; aynı zamanda kurulların aldığı kararlara bağlayıcılık kazandırılarak, önemli işlevler yüklendiği ve etkin hale getirildiği*” belirtilmiştir (TİSK, 2003: 164). Bu şekilde düzenlemenin içeriği korunmakla birlikte yaptırım gücü artırılmış, kurul kurmakla yükümlü işyeri türü ve ölçeği yasada gösterilmiştir. Yasa hükmüne göre (80.m.), işyerinde İSG kurulu oluşturma yükümü tüm işyerleri için gerekli olmayıp, doğması için üç unsur gereklidir (Ekmekçi, 2005: 65-66):

- a) İşyerinde görülen işin sanayiden sayılması; İK’nun 111. maddesine göre, sanayiden sayılan işlerde faaliyet gösteren işyeri olması.
- b) İşyerinde bir yıllık zaman dilimi içerisinde altı aydan fazla sürekli işlerin yapılması,
- c) İşyerinde devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılması; işçi niteliğine sahip olmayanlar bu sayıya dahil olmadığı gibi, aynı işverene bağlı birden çok işyeri bulunduğu hallerde, elliden fazla işçi çalıştıran her bir işyerinde ayrı ayrı İSG kurulu kurulması gerekir.

Hükmün gerekçesinde, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırma koşulunun, işyerinde hiçbir dönemde elliden az işçi çalıştırılmaması anlamına geldiği belirtilme ihtiyacı hissedilmesine rağmen (TİSK, 2003: 164); dönem ile cari yılın mı yoksa işletmenin açılış

tarihinden bu yana hiçbir dönemin mi kastedildiği anlaşılamamaktadır (Akın, 2005: 6; Ekmekçi, 2005: 66).

4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik ve Kurulların Yapısı ve Görevleri

7 Nisan 2004 tarihli İSG Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesine göre kurullarda; **a)** İşveren veya işveren vekili, **b)** İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, **c)** İşyeri Hekimi, **d)** İnsan kaynakları, personel veya idari–mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, **e)** Sivil savunma uzmanı, **f)** İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta, **g)** 2821 sayılı Sendikalar Kanununun değişik 34. madde hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi, sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi ve **h)** Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi bulunacaktır.

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliğinden sorumlu mühendis ya da teknik elemandır. (b), (c), (d), (e) bentlerinde gösterilen üyeler işveren veya vekili tarafından atanırlar. (f) bendinde belirtilen üye, formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilen kişidir.

Belirtilmesi gerekir ki, kurulda bir kişinin birden fazla sıfatla; örneğin, işyerinde insan kaynakları işlerini yürütmekle görevli kişinin, hem insan kaynakları sorumlusu hem de işveren vekili olarak iki ayrı sıfatla bulunması mümkün değildir. Ayrıca, kurulda yer alacak sağlık güvenlik işçi temsilcisi ile varsa sendika temsilcisi, yoksa işçilerin seçeceği bir temsilci ayrı ayrı bulunacaktır (Ekmekçi, 2005: 68).

Yönetmeliğin 6. maddesine göre İSG kurulu üyelerine; kurulun görev ve yetkileri, İSG konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, endüstriyel hijyen, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler konularında eğitim verilmelidir. İSG kurullarının görevleri ise yönetmeliğin 7. maddesinde belirtilmiştir:

- a) İşyerinin niteliğine uygun bir iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve uygulanmasını izlemek,
- b) İSG konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

- c) İşyerinde İSG'ye ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
- d) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve tehlikeli vaka veya meslek hastalığında yahut bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,
- e) İşyerinde İSG eğitimlerini planlamak ve uygulanmasını izlemek,
- f) Tesislerde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,
- g) İşyerinde yangın, doğal afetler, sabotaj ve benzeri tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,
- h) İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları ve gündemi tespit etmek,
- i) 4857 sayılı İş Kanununun 83 üncü maddesinde⁴ belirtilen taleplerin vukuunda acilen toplanmak ve karar vermek.

Kurulların çalışma usulleri 8. maddede belirlenmiştir. İSG kurullarının inceleme, izleme ve uyarmayı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları göz önünde bulundurarak çalışacağı vurgulanmıştır. Ancak yönetmelikte, kurulun çalışma usullerinde gereksiz ayrıntılara yer verilmesi bakımından, bazı hükümlerinin uygulanamaz ve denetlenemez olduğu da belirtilmektedir (Akın, 2005: 11; Ekmekçi, 2005: 77).

- a) Kurullar en az ayda bir kere toplanır. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az 48 saat önce üyelere bildirilir. Gündem, sorunların ve projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler.
- b) Ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir.

⁴ **İK Madde 83/I:** “İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, İSG kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.” **83/II:** “Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.” **83/III:** İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. **83/IV:** İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitletlerini derhal feshedebilir.

- c) İşyerinde sağlığını bozacak ve vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşılaşan işçi, kurula başvurarak durumun tespitini ve tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Kurul, aynı gün acilen toplanarak kararını verir, bu durumu tutanakla tespit eder ve karar işçiye yazılı olarak bildirilir.
- d) Kurulun olağan toplantılarının süresi toplam olarak ayda 24 saati geçemez. Bu toplantıların günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır.
- e) Kurul, üyelerin çoğunluğu ile toplanır, kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler.
- f) Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, başkan ve üyeler tarafından imzalanır ve gereği yapılmak üzere işverene bildirilir. Tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır.
- g) Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca işçilere duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir.
- h) Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula bilgi verilir ve gündeme geçilir.

9. maddede ise, İSG kurulları arasında işbirliğinin sağlanması gibi isabetli bir düzenlenmeye yer verilmiştir. 4. madde kapsamında birden çok işyeri bulunan işveren, en az altı ayda bir yapılacak toplantılar ve hazırlanan raporların incelenmesi yoluyla, İSG kurulları arasındaki işbirliğini sağlamalıdır.

5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları ile İlgili Mevzuatın Eksik Yönleri ve Avrupa Birliği Uygulamalarıyla Karşılaştırması

4857 düzenlemesiyle işverenler, İSG kurullarının aldığı kararları uygulamakla yükümlü tutulmuştur. Bu, İSG kurullarının işyerindeki rolünü güçlendirmesi açısından olumlu bir gelişmedir. Bununla birlikte, İSG kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağına dair hükümlerde bir değişiklik yapılmamıştır. Kurulların, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işyerlerinde kurulması zorunluluğu, İSG kurulu kurmakla yükümlü olan işletme sayısını azaltmakta ve kapsamın daralmasına neden olmaktadır. Bu durum haklı olarak eleştirilmektedir (Süzek, 2001: 33; Akın, 2005: 6).

Ülkemizde işyerlerinin % 98.7'si elliden az işçi çalıştırmakta olup, çalışanların % 56'sını istihdam etmektedir. Ülkemizdeki iş kazalarının çoğu, elliden az işçi istihdam ettiğinden İSG kurulu, işyeri hekimi, İSG uzmanı bulundurma zorunluluğu olmayan işletmelerde görülmektedir (ÇSGB, 2006: 8). Diğer taraftan, “devamlı olarak en az elli işçi” ifadesinden ne kastedildiği de anlaşılammaktadır. “İşverenlerin, İSG kurullarının oluşumunu engellemek amacıyla, bazı dönemler çalışan sayısını ellinin altına indirme çabaları, onları bu zorunluluktan kurtarmamalıdır. Bu gibi durumlarda işin niteliğinden hareketle anılan uygulamanın işin gereği olup olmadığı ve işyerinde sürekli bulunması gereken işçinin elliden fazla olup olmadığı değerlendirilmelidir” (Akın, 2005: 6).

Ayrıca, “elli işçi sayısının hesaplanmasında da esas olan bir işyeri birimdir. Nitekim Kanunun ilgili maddesinde de bu husus açıkça belirtilmiştir. Aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunması durumunda, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı önemli olmayıp, her bir işyerinde elli işçi çalışıp çalışmadığına bakılır”(Ekmekçi, 2005: 67). Şüphesiz bu hususlar, İSG kurulu kurmakla yükümlü işyeri sayısını oldukça azaltmaktadır.

“İş Kanununun ön tasarısında organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı ancak elliden az işçi çalıştıran işyerlerinin de ortak bir İSG kurulu oluşturacaklarına dair bir hüküm bulunmaktaydı. Ancak bu hüküm, ne yazık ki kanuna alınmamıştır (Seratlı, 2004: 218). Elli işçi sınırlamasının bazı AB ülkelerinde de bulunduğu, bazılarında bu sınırın 20 işçiye indirildiği görülmektedir. Fakat AB ülkelerinde, küçük işletmelerde İSG işçi temsilciliği sisteminin rolü güçlendirilmiştir.

Mevcut kurul düzenlemesinde, sanayiden sayılan işletmeler sınırlaması da bilimsel bir yaklaşım değildir. AB ülkelerinin hiçbirinde böyle bir sınırlama yoktur. Karmaşık üretim süreçleri bakımından, sanayiden sayılmamasına rağmen bazı sektörlerde kaza ve hastalık riski oldukça yüksektir. AB İSG Ajansı'nın bir araştırmasına göre; tüm mesleki risklere maruziyet biçimleri ve sıklıkları açısından en fazla risk taşıyan 4. sektör sağlık ve sosyal çalışma, 8. sektör otel ve restoran, 13. sektör ise eğitimidir (OSHA, 2000: 20-21).

Kurulun toplanma şeklindeki yoğun bürokrasi de eleştirilere uğramaktadır. Özellikle yakın, acil ve hayati tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin başvurabileceği yol uzatılmıştır. Ayrıca bu tür hükümler, toplumda uygulanamaz görülerek mevzuatın inandırıcılığına zarar vermektedir ki, bu hepsinden tehlikelidir. Kurulun işlerliğini hızlandıracak yalın ve delegasyona bağlı bir işlerlik çok daha yararlıdır (Akın, 2005: 11).

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

İSG kurullarıyla ilgili bir diğer sorun da, kurul üyesi olan sağlık-güvenlik işçi temsilcisinin kim olacağı ve nasıl seçileceğidir. Yönetmeliğin 5. maddesinde, (h) bendinde belirtilen sağlık-güvenlik işçi temsilcisinin nasıl seçileceği belirtilmemiştir. Bu temsilci aslında iptal edilen İSG Yönetmeliğinin 16. maddesinde düzenlenmişti.

İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik, hem işyeri işçi temsilcisinin hem de sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin kurulda bulunmasını öngörmektedir (Ekmekçi, 2005: 69; Alpagut, 2005: 23). Yönetmeliğin (g) bendindeki, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesine göre seçilecek sendika temsilcisiyle ilgili bir sorun yoktur. Fakat devamındaki, "*işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda seçilecek işçi*" ifadesi ise belirsiz bir durum ortaya çıkarmaktadır. Kanunda yeri bulunmayan, sadece kurul içinde sınırlı bir kesimi kapsayan, yetki ve görevlerinin ne olduğu belirsiz bir düzenleme ile kapsamlı bir işçi temsilinden bahsetmek olanaksızdır.

Yönetmeliğe göre; bir sendika temsilcisi, İSG işçi temsilcisi ve bir de formen/ustabaşı temsilcisi olmak üzere toplam 3 işçi temsilcisi İSG kurulunda yer alır. Diğer üyeleri işveren belirlemektedir (5 kişi). Oysa, işçilerin İSG konularına dengeli katılımı, AB İSG Çerçeve Direktifinin önemli gerekliliklerinden biridir.⁵ İngiltere, İsveç, Almanya, Fransa, Finlandiya gibi çok sayıda ülkede, işçi temsilcilerinin sayısı, işveren tarafıyla eşit tutulmaktadır (WBC, 2008; OSHA, 2007: 1-8; Ugheto, 2003: 2-4; Ministry of Social Affairs and Health, 2006: 28; Swedish Work Environment Authority, 2007).

İSG kurullarının önemli bir fonksiyonu da, işyeri içinde kaza ve hastalıkların önlenmesi için alınmış bulunan tedbirlerin uygulanıp uygulanmadığını denetlemektir. Ancak kurulun, bu izleme ve kontrol görevinin nasıl yerine getireceği, yönetmelikte açık biçimde belirlenmemiştir. Örneğin AB ülkelerinde gördüğümüz, kurulların rutin aralıklarla bizzat üretim alanlarını gezerek denetlemesi gibi bir hükme yer verilmemiştir.⁶ Mevzuatın diğer bir diğer eksik yönü de,

⁵ 89/391 Sayılı Çerçeve Direktif **madde 11/2**: "İşverenler, aşağıdaki konularda, işçilerin veya sağlık ve güvenlik konularında özel olarak görevlendirilen işçi temsilcilerinin, ulusal hukuka ve/veya uygulamalara uygun olarak dengeli biçimde katılmalarını sağlamalı, önceden ve yeteri kadar görüşlerini almalıdır."

⁶ İngiltere'de "Güvenlik Temsilcileri ve Kurulları Yönergesi" ne göre, kurulların görevlerinden biri de işyerinde İSG denetimleri yapmaktır. Bu çalışma kapsamında yapılmış 3 saha araştırmasında da, işyerindeki İSG organizasyonunun etkin çalışıp çalışmadığını değerlendirmek üzere, İSG kurullarının en az 3 ayda bir saha denetimleri gerçekleştirdiği, bu denetimlerin İSG birimleri tarafından farklı iş alanları için ayrı ayrı organize edilip, sonuçlarının takibinin yine kurullar tarafından yapıldığı görülmüştür. ILO'nun İSG kurulları kılavuzunda da, kurulların işyeri denetimlerinin, üyelerin aktif katılımıyla, ayda bir işyerini gezerek yapılması tavsiye edilmektedir.

kurulda görüşülen konular ve alınan kararlardan, sadece faydalı görülenlerin işçilere duyurulmasıdır. Kararların tümü işyerinde duyurulmalıdır.

6. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinliği: Bir Alan Araştırması

6.1. Araştırmanın Amacı

Günümüzde, etkin bir İSG yönetimi işyerindeki İSG örgütlenmesiyle yakından ilişkilidir. İSG kurulları, işyeri örgütlenmesinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. İş kazalarından en fazla çalışanlar zarar gördüğünden, onları İSG yönetimine dahil etmek, giderek daha fazla benimsenen bir amaç haline gelmektedir.

İşçilerle işverenler arasında işyeri düzeyinde birlikte karar alma mekanizmalarının en önemlilerinden birini oluşturan İSG Kurullarının, her işyerinde etkin şekilde çalıştığını söylemek mümkün değildir. Kurulların etkinliğini ölçmeye yönelik çeşitli çalışmalarda; çalışanların kurullara etkin katılımına imkan sağlayan, üst yönetimin desteklediği, eğitim çalışmalarına önem veren ve nihayet iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan kurulların etkin çalıştığı ortaya konulmuştur (Alper ve Demir, 2007: 1).

Araştırma, Türkiye genelinde İSG kurullarının etkin biçimde çalışıp çalışmadığını, öncelikle mevzuatta ortaya konan hükümlerin yerine getirilip getirilmemesi bakımından incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada, sektörler arası ve işletme ölçeklerine göre farklılıkları yansıtmak da amaçlanmıştır; pek çok işletme anketi doldurmaktan kaçınmasına rağmen, belli başlı 7 sektör ve KOBİ'lerdeki durumu yansıtacak sayıda anket elde edilebilmiştir. Araştırma, işyerlerinde görevli İSG uzmanlarının kurulların etkinliği hakkındaki kanaatlerini de bir değerlendirme aracı olarak kullanmaktadır. Araştırmada kullanılan veriler, kurul kurmakla yükümlü firmalarda çalışan 367 İSG uzmanına uygulanan anketlerden elde edilmiştir.

6.2. Araştırmanın Yöntemi

6.2.1. Örneklem Seçim Yöntemi

2002 yılı DİE *Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı* sonuçlarına göre, ülkemizde 1.858.191 işyeri bulunmakta, bunların 10.835'inin elliden fazla işçi çalıştırdığı görülmektedir (TÜİK, 2002: 4; Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2006: 171). Burada verilen sektör gruplarından, sanayi sınıfına giren sektörlerdeki elliden fazla işçi çalıştıran işyeri sayıları toplanarak, araştırma

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

evreni hesaplanmıştır. Diğer yandan, rakamlar 2002 yılına ait olduğundan, günümüzde işyeri sayılarının biraz daha artmış olması beklenebilir ve toplam sayının 2.000.000'un üzerine çıktığı söylenebilir (TÜİK, 2002: 4; Aykaç, Parlak ve Özdemir, 2008: 138). Hata payını azaltmak açısından, ulaştırma–depolama–haberleşme grubundaki işyerleri de dahil edilerek araştırma anakütlesi 7.160 olarak hesaplanmıştır.

Krejcie ve Morgan (1970), değerlendirmelerin oranlara göre yapılacağı araştırmalarda evren hacminin büyüklüğüne karşılık örneklem büyüklüğünün ne kadar alınması gerektiğine ilişkin genel bir tablo önermiş; Gay (1996) ve Sekaran (2003) bu tablonun, örneklem büyüklüğünü etkileyen belirleyici faktörlerin dikkate alınmasıyla evreni temsil yeteneğine sahip ideal bir tablo olduğunu belirtmişlerdir (Ural ve Kılıç, 2005: 41-43; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50).

Tablo 1: Evren Büyüklüklerine Karşılık Örneklem Büyüklüğü

N-n	N-n	N-n	N-n	N-n	N-n	N-n	N-n	N-n	N-n
10-10	55-48	100-80	190-127	280-162	440-205	800-260	1500-306	2800-338	9000-368
15-14	60-52	110-86	200-132	290-165	460-210	850-265	1600-310	3000-341	10000-370
20-19	65-56	120-95	210-136	300-169	480-241	900-269	1700-313	3500-346	15000-375
25-24	70-59	130-97	220-140	320-175	500-217	950-274	1800-317	4000-351	20000-377
30-28	75-63	140-103	230-144	340-181	550-226	1000-278	1900-320	4500-354	30000-379
35-32	80-66	150-108	240-148	360-186	600-234	1100-285	2000-322	5000-357	40000-380
40-36	85-70	160-113	250-152	380-191	650-242	1200-291	2200-327	6000-361	50000-381
45-40	90-73	170-118	260-155	400-196	700-248	1300-297	2400-331	7000-364	75000-382
54-44	95-76	180-123	270-159	420-201	750-254	1400-302	2600-335	8000-367	100000-384

Kaynak: Ayhan Ural, İbrahim Kılıç, **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**, Detay Yayıncılık, 1. Baskı, No: 113, Ankara, 2005.

Tablodaki evren büyüklüğüne göre örnek büyüklüğümüz % 95 güven düzeyinde 364–367 olarak ortaya çıkmaktadır. Uygulama aşamasında, İstanbul Sanayi Odası'nın üye firma kayıtları ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün düzenlediği etkinliklerde tuttuğu kayıt listelerinden yararlanılmış, elliden fazla işçi çalıştıran yaklaşık 3000 firmaya anket gönderilmiştir. Geri dönüşü yapılan 412 anketten, çeşitli nedenlerle hatalı doldurulmuş veya yetersiz bilgi içerenler çıkarıldıktan sonra kalan 367 anket kullanılmıştır.

6.2.2. Analiz Yöntemi

Konuyla ilgili yapılan araştırmaların önemli bir kısmı, kurulların etkinliğini belirlemede en objektif ölçünün işyerindeki kaza sayısındaki azalma olduğundan hareketle; kurulların etkinliği ile kaza sayısı arasında matematiksel ilişkiyi aramıştır (Tuohy ve Simard,

1993; Lewchuk, Robb ve Walters, 1996; Boden vd., 1984). Ancak iş kazaları, çok sayıda ve birbirine bağımlı unsurun bileşimiyle engellenebilmektedir. İSG kurulu da bunlardan biridir. Kurulların etkin çalışmasında; mevzuatın, yönetim desteğinin, personelin eğitim düzeyinin, işyerindeki organizasyonun, toplantı sıklığının, kurulun görev alanı ve yetkilerinin, sendika varlığının, temsilcilerin ilgi ve katkısının, üyelerin aldığı eğitimlerin önemli rolü bulunduğu pek çok yazar tarafından ortaya konmuştur (Glendon ve Booth, 1982; Leopold ve Coyle, 1981; Shannon vd, 1992; O'Grady, 1998).

Araştırmada kurulların etkinliği ile işyerinde yaşanan iş kazası sayısı arasında ilişki kurmak amacıyla, son 3 yılda işyerlerinde yaşanan iş kaza ve meslek hastalığı sayıları da sorulmuş; bazı firmalar bu tür bilgileri vermekten kaçınırken, büyük bir kısmında bu kayıtların düzenli biçimde tutulmadığı anlaşılmıştır. Elde edilen rakamlar güvenli istatistiksel bir analiz yapmaya olanak vermediğinden, bu araştırmada iş kazası sayıları, İSG kurullarının etkinliğini değerlendirmede bir ölçüt olarak kullanılamamıştır.

Bu nedenle araştırmada İSG kurullarının etkinliği, öncelikle ilgili mevzuattaki ilkelerin uygulanma düzeyi bakımından incelenmiş; bu kapsamda, işyerlerinde kurul bulunma oranı, işyerinde sendika varlığı ve kurula etkisi, işyerindeki İSG faaliyetlerinin yeterlilik düzeyi ve kurula etkisi, yönetimin kurula desteği, toplantı sayısı, toplantıların kayıt ve duyurulma şekli, işçi ve işveren temsilcilerinin toplantılara karşı ilgisi ve katkısı, üyelere sağlanan eğitimlerin yeterliliği, kararların uygulanmasında işçi ve işverence gösterilen kararlılık ile kurulların İSG yönetimine yaptığı katkı düzeyi araştırılmıştır.

Araştırmada elde edilmek istenen bir başka sonuç da, İSG uzmanlarının kurulların etkin çalışıp çalışmadığı konusundaki kişisel gözlem ve deneyimleridir. Konusunda eğitim ve deneyim sahibi uzmanların, İSG kurullarındaki en önemli kişi ve kurulların etkinliğinin önemli belirleyicilerinden biri olduğu bir gerçektir. Daha önce yapılmış araştırmalarda, hem işçi hem de işveren temsilcilerinin, kurulun yararı konusundaki ilgi ve motivasyonlarının zayıf olduğu; bunun sebebi olarak, işçi-işveren temsilcilerinin İSG konularındaki bilgilerinin yetersiz olması gösterilmiştir. İSG uzmanları, İSG sorunlarını doğru tespit ettiği, kurula getirip tartışabildiği ve çözüm için diğer üyeleri doğru yönlendirebildiği sürece, diğer üyelerin de kurula inancı artacak ve kurullar etkin çalışabilecektir. Araştırma ayrıca, farklı sektörler ile KOBİ uygulamalarını da göstermektedir. Araştırma bu özellikleriyle betimsel bir nitelik taşımaktadır.

6.3. Kurulların Etkinliği ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

İngiliz Danışma Komiteleri; kurulların etkinliğinin işçi sendikalarının gücünün bir fonksiyonu olabileceği ileri sürmüştür. 1987 yılında İngiliz Sağlık ve Güvenlik Yönetimi tarafından yapılan bir araştırma sonuçlarına göre; sendikasız işyerlerinde İSG kurulu bulunma oranı % 7 iken, sendikalı işyerlerinde % 30'a çıkmaktadır. Kurul bulunma oranı, işletme ölçeği büyüdükçe artmakta; toplantı zaman aralığı, işletme küçüldükçe büyümektedir. KOBİ'lerde üst yönetim, önleyici İSG faaliyetleri konusunda finansal kısıtlar ve üretim baskısı gibi nedenlerle isteksiz davranmakta, bu nedenle kurullar etkin olamamaktadır (Nichols, 1997: 41; Walters ve Gourlay, 1990: 15-73).

Leopold ve Coyle, kurulların, düzenli aylık toplantıları, sendika-yönetim-karar yapıcı otoriteler arası dengesi nedeniyle etkili olabileceğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, kurulların algılanan faydası ve etkinliği, objektif kriterlere ve farklı unsurlara göre değerlendirilebilir ve ölçmek çok güçtür (Glendon ve Booth, 1982: 406).

Walters ve Denton tarafından yapılmış bir başka araştırmada, kaza verileri ile İSG kurulunun performans göstergeleri arasında bir korelasyon bulunamamıştır (Walters ve Denton, 1990: 543-544). Yine Walters tarafından işçi ve işveren temsilcilerine ayrı ayrı anket yapılan bir araştırmada; kurulların en önemli sorununun, işçiler tarafından sorunların somut biçimde ortaya koyulup üst yönetime aktarılmasında yaşadığı yavaşlık olduğu ileri sürülmüştür. Ayrıca, kurullarda karar almada işverenlerin öncelik hakkının baskın olduğu, bu nedenle kurulların tavsiyeci bir nitelik taşıdığı belirtilmiştir (Walters, 1985: 65).

Boden ve arkadaşları ABD'de yaptığı araştırmalarında, kurul varlığının işyerindeki tehlikeleri azalttığına dair güvenilir istatistiki delillerin olmadığını; ancak, kurul üyelerinden kurulların etkin olduğuna inananlarla inanmayanlar arasında, geçirdikleri iş teftişi ve yaşadıkları ciddi vaka sayısı arasında ters korelasyon tespit etmiştir (Boden vd., 1984: 833). Sadece sendikalı işyerlerinde yapılan bir başka araştırmada, işyerinde İSG ile ilgili konuların, ücret gibi endüstri ilişkilerinin diğer gerilimli konularından ve üretim hedeflerinden etkilendiğini bulmuştur. Kurulların etkinliği de, üretim ve çalışmayla ilgili diğer konulardan etkilenmektedir (Levesque, 1995: 223-224-226).

ABD'de yapılan bir araştırmaya göre; 9 yıllık dönemde, firmalardaki kurul toplantılarının % 84,3'ü İSG ile ilgili konularla dolu olarak toplanmıştır. Kurul üyelerinin % 90'ı gündeme konu ve sorun getirmede aktif olmuştur. Sorunların % 90'ına kurulca çözüm

bulunmuştur (Bryce ve Manga, 1985: 273-274-281). Kanada'da, İSG kurullarıyla ilgili yasal düzenlemeler yürürlüğe girdikten sonra iş günü kayıplarının % 18 oranında azalması anlamlı bulunmuştur. Ancak kurulların iş kazalarının azalmasıyla olan ilişkisi sektörel olarak farklılıklar göstermiştir (Lewchuk, Robb ve Walters, 1996: 233-236). Yine Kanada'da yapılmış bir araştırmada, iş kazası oranının, kurullarla ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen ve sendikasız işyerlerinde % 50 daha fazla olduğu bulunmuştur. Ayrıca işçi ve işveren temsilcileri, kurulların problem çözme yeteneğinin güçlü olduğunu, çalışmaların işçi-yönetim ilişkisini güçlendirdiğini belirtmiştir (SPRA, 1994: 48-56).

Tuohy, düşük iş kazasını doğuran en önemli değişkenin, açık bir farkla, deneyimli ve sabit bir işgücünün varlığı olduğunu, ancak "kurul kapasitesinin" de önemli bir faktör olduğunu bulmuştur. Kurul kapasitesi ise, kurul faaliyetlerinin kapsama alanını, bilgiye erişim kolaylığını, eğitimi, kurumsallaşmış prosedürleri ve karar alıcı rolünü içeren bileşik bir değişkendir. Simard'a göre ise, İSG performansı karmaşık faktörlerden etkilenmekte; ancak, iki taraflı, kapsamlı faaliyetler ve kurumsal prosedürler içeren kurullar iş kazalarını azaltmakta ve sorun çözme kabiliyetini arttırmaktadır (Tuohy ve Simard, 1993: 10-28-47).

Shannon'da, iş kazası oranının en düşük düzeyde olduğu işyerlerinin, daha deneyimli işçiler çalıştıran işyerleri olduğunu belirlemiştir. Ancak, düşük iş günü kayıplı işyerleri, iyi çalışan ve icrai rolü yüksek kurullara da sahiptir (Shannon vd., 1992: 107). Kochan ve arkadaşları ise, kurulların problem çözme ve karar yapıcı fonksiyonunu incelemiştir. Kurulda bulunan yönetim temsilcilerinin % 75'inin, İSG ile ilgili tüm konularda kurulda karar alma otoritesinin kendilerinde olduğunu düşünmektedir. Yönetimin ve çalışanların sorumluluğunun, kurulların etkinliğini belirlemede öncelikli faktör olarak görüldüğü belirtilmiştir (Kochan, Dyer ve Lipsky, 1977: 23-44-50).

2001 yılında Fransa'da yapılmış bir araştırmaya göre, kurul varlığı, belirli bir zaman süresindeki iş kazaları ve hastalıkları grafiği ile karşılaştırıldığında net bir yanıt vermemiştir. Diğer taraftan, kurul kurma yükümünün getirildiği 1974'ten bu yana kaza miktarları önemli ölçüde düşmüştür. Çalışmaya göre kurulların az bulunduğu KOBİ'lerde, iş kazası ve meslek hastalığı daha fazla ortaya çıkmaktadır (Filoche, 2001).

Ülkemizde ise, iş teftişlerinde birçok işyerinde İSG kurullarının kurulmadığı, kurulmuş olanların ise yeterli çalışma yapmadıkları tespit edilmiştir. Yine teftişler sırasında gözlemlenen bir başka konu ise, kurulların zamanında toplanmaması, toplandıklarında ise,

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

esas önemli sorunlardan ziyade ikinci derecede kabul edilecek sorunlar üzerinde müzakere yapılmasıdır (Yelekçi, 1995: 3).

2004 yılında, Bursa bölgesinde yapılan bir araştırma sonuçlarına göre; kurulun işyerindeki kazaların azaltılmasına etkisi belirsizdir ve kurullar etkin çalışmamaktadır. Aynı çalışmada; kurul üyelerinin belirli dönemlerde değiştirilmesi, toplantı tutanaklarının işyerinde ilan edilmesi, düzenli eğitim alınması, kaza istatistiklerinin duyurulması, üst yönetimin kurul faaliyetlerinin daha aktif desteklemesi ve kurullarda işçi-işveren tarafının eşit yer alması önerilmiştir (Alper ve Demir, 2007: 16-18; Demir, 2006: 113-114).

6.4. Araştırma Bulguları

6.4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 2: İSG Sorumlularının Yaş ve Cinsiyetine Göre Dağılımı

		Cinsiyet				TOPLAM
		Erkek	Oran (%)	Kadın	Oran (%)	
Yaş	21-24	11	36,6	19	63,4	30
	25-34	93	60,8	60	39,2	153
	35-44	90	69,2	40	30,8	130
	45-54	33	86,8	5	13,2	38
	55-64	12	85,7	2	14,3	14
	65+	1	100	0	0	2
	TOPLAM	241		126		367

Araştırmaya katılan İSG uzmanlarının yaş gruplarına göre dağılımında, % 41,7 ile 25-34 en büyük gruptur. Daha sonra % 35,4 oranıyla 35-44 yaş grubu gelmektedir. Tüm katılımcıların % 77,1'i orta yaş grubundadır. İSG uzmanlarının % 65,7'si erkektir. Özellikle 25-34 ve 35-44 yaş grubundaki kadın sayısı oldukça yüksektir. En fazla kadın İSG uzmanı; otomotiv, tekstil ve inşaat sektörlerinde bulunmaktadır. İSG uzmanı kadınlar, yerli ve yabancı ortaklı şirketlerde yaklaşık eşit oranda bulunmaktadır (% 40,2-% 38,9).

Katılımcıların büyük çoğunluğu lisans mezunudur (% 73,8). Lisans ve lisansüstü düzeyinde eğitim alanların toplam oranı % 81'dir. 21-24 yaş grubunda, erken okul bitirmeleri nedeniyle önlisans mezunlarının sayısı yüksek iken, 25-34 yaş grubundakilerin çoğunluğu lisans mezunu (% 81,6) ve mühendistir (% 69,3). 35-44 yaş grubundakilerin % 86,1'i lisans mezunu iken mühendislerin oranı % 59,2'dir. İSG sorumlusu olarak çalışanlar, çoğunlukla genç ve eğitim seviyesi yüksek kişilerden oluşmaktadır. İSG uzmanları en fazla çevre

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

mühendisi (38 kişi), makine mühendisi (37 kişi), jeoloji–jeofizik mühendisi (21 kişi), maden mühendisi (17 kişi) ve inşaat mühendisidir (12 kişi).

6.4.2. İşyerlerinin Sektörlere Göre Dağılımı, Çalışan Sayıları ve Faaliyet Süreleri

Tablo 3: İşyerinin Faaliyet Gösterdiği Sektör

Sektör	İşyeri Sayısı	Oran (%)
Gıda	28	7,6
İnşaat	81	22,1
Metalden Eşya İmalatı	40	10,9
Otomotiv–Makine Üretimi	38	10,4
Madencilik	17	4,6
Tekstil–Deri–Dokuma	44	12,0
Ecza ve Kimyevi Maddeler İmalı	42	11,4
Diğer	77	21,0
TOPLAM	367	100,0

Araştırma kapsamındaki firmaların % 22,1'i İnşaat sektöründe, % 12'si Tekstil sektöründe, % 11,4'ü İlaç ve Kimyasal Maddeler Üretimi sektöründe faaliyet göstermektedir. Diğer grubunda en çok Gemi İnşaatı (% 3,4), Çimento (% 2,7) ve Cam Sanayi (% 2,2) firmalarında çalışan uzmanlar ile anket yapılmıştır. Firmaların % 65,9'u, 10 yıldan fazla bir süredir faaliyetlerini sürdürmektedir. % 11,4'ü ise 5–10 yıldır çalışmaktadır. Firmaların hukuki statüsü açısından ağırlık (% 72,5) anonim şirketlerdedir. İşyerlerinin % 81,5'inde alt işveren (taşeron) çalışmakta, % 54'ünde asıl işverenin çalışan sayısı 50 ila 249 arasındadır. Firmaların % 55,6' sını KOBİ sınıfındadır. İnşaat, Gıda ve Madencilik sektörlerinde, alt işveren çalışan sayıları asıl işverenden fazladır. Firmaların % 41,7'sinde aynı işyerinde 50–249, % 23,4'ünde 250–499 arası çalışan çalışmaktadır. Firmaların % 32,1'i, 500'den fazla çalışanla faaliyetlerini sürdürmektedir.

6.4.3. İşyerinde Sendika Varlığının İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarına Etkisi

İşyerlerinin % 51,2'sinde sendika bulunmaktayken, % 48,8'inde sendika yoktur. İSG sorumlularının % 75,5'i sendika bulunmasının, işyerindeki İSG düzeyini olumlu etkilediğini düşünmektedir. Son yıllarda sendikaların fonksiyonlarının zayıflamasına ve sendikalaşma oranlarının gerilemesine rağmen, İSG koşullarının iyileştirilmesindeki etkileri göz ardı

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

edilmemelidir. Örneğin İngiltere'deki sendikaların, işyerinde İSG'nin geliştirilmesinde daha aktif rol oynadığı araştırmalarla ortaya konmuş; hatta kurulların gücünün, sendikaların bir fonksiyonu olduğu ileri sürülmüştür (Nichols, 1997: 41; Walters ve Gourlay, 1990: 42, Harper, 2000: 92).

Araştırma sonucunda, sendikalı işyerlerindeki kurulların, sendikasız işyerlerine göre daha etkin çalıştığına dair anlamlı istatistiksel sonuç elde edilememiştir. Bununla birlikte, çalışanların sendikalardan İSG'nin iyileştirilmesi konusundaki beklentileri ve olumlu sendika imajı halen devam etmektedir. Ülkemizde sendikaların, hem İSG kurulları içinde, hem de genel anlamda İSG aktivitelerinin yeterli olmadığı da bilinmektedir (Süzek, 2001: 33; Ergüven, 1989: 60; Alataş, 1989: 146; Fişek, 2007: 7-12).

6.4.4. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarının Yeterliliği ve Kurulların Etkinliği

Tablo 4: İşyerlerinde İSG Çalışmalarının Yeterliliği

İşyerindeki İSG Çalışmaları Yeterli mi?	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Yeterli	221	60,2
Yetersiz	89	24,3
Kararsızım	57	15,5
TOPLAM	367	100,0

Tablo 5: İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarının Yeterliliği ile Kurul İlişkisi

		İSG Kurullarının Yararlı ve Etkin Olabildiğine İnanıyor musunuz?						Toplam
		Evet	Oranı (%)	Hayır	Oranı (%)	Kararsız	Oranı (%)	
İşyerindeki İSG Çalışmaları Yeterli mi?	Evet	184	86	2	1	28	13	214
	Hayır	26	44,8	6	10,4	26	44,8	58
	Kararsız	26	65	2	5	12	30	40
Toplam		236	75,6	10	3,2	66	21,2	312

Ankete katılanların sadece % 60,2'si, çalıştıkları işyerlerindeki İSG çalışmalarının yeterli olduğunu belirtmiştir. İşyerlerinin yaklaşık % 40'ında İSG düzeyi kısmen ya da tamamen yetersizdir. İSG çalışmalarının yeterliliği açısından, yerli ve yabancı şirketler arasında bir fark bulunamamıştır. Hukuki statüleri bakımından anonim şirketlerde, faaliyet süreleri açısından ise, köklü ve profesyonel yönetilen şirketlerde İSG faaliyetlerine daha fazla önem verildiği ve İSG yönünden iyi durumda oldukları anlaşılmaktadır. Tekstil sektöründeki işletmelerin sadece % 25'inde İSG çalışmalarının yeterli olduğu bildirilmiştir. Daha sonra

İnşaat (% 45,7) ve Madencilik (% 64,7) gelmektedir. İşletme büyüklüğüne göre İSG faaliyetlerinin en yetersiz olduğu grup, 50–99 arası işçi istihdam eden küçük işletmeler (% 61,7) ile 100–249 arası işçi çalıştıran orta ölçekli işletmelerdir (% 43,4). Bu açıdan en iyi grup, 500–999 arası işçi çalıştıran işletmelerdir (% 71,2).

İşyerinde kurul oluşturmuş 312 işyerlerinin 236'sında (% 75,6); İSG kurullarının yararlı olduğu ve etkinlik sağlayabildiği bildirilmiştir (Tablo 5). İSG faaliyetleri bakımından yeterli olduğu bildirilen 214 işyerinin % 86 gibi büyük bir oranı ise, sahip olduğu kurulların da yararlı olduğunu ve etkin çalıştığını belirtmiştir. Bu sonuç, kurulların işyerindeki İSG politikasının, İSG ile ilgili çalışmalara verilen önemin kurulların etkinliği üzerinde ne derece etkili olduğunu; kurulların etkinliğinin İSG ile ilgili diğer faaliyet ve çalışmalardan bağımsız düşünülmemeyeceğini, kurulların işyerindeki İSG sisteminin yardımcı ve tamamlayıcı bir parçası olduğunu ortaya koymaktadır.

6.4.5. İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Mevcudiyeti

Mevzuata göre kurul oluşturmaları zorunlu olmasına rağmen, işyerlerinin % 15'inde kurul bulunmadığı tespit edilmiştir. Yabancı ortaklı firmaların % 95,2'sinde, yerli firmaların % 78,3'ünde kurul bulunmaktadır. Kurulların az bulunduğu sektörler Tekstil (% 54,5), Gıda (% 67,8) ve Otomotiv (% 78,9) sektörleridir. Anonim şirketlerin % 94'ünde kurul oluşturulmuş durumdayken; limited şirketlerde bu oran % 61,7'ye, aile işletmelerinde % 45,5'e düşmektedir. On yıldan fazla süredir faaliyette bulunan işletmelerin % 91,3'ünde, 5–10 yıldır faaliyet gösteren işletmelerin % 76,2'sinde kurul oluşturulmuştur. 50–99 arası işçi çalıştıran işyerlerinin yarısından çoğu (% 59,6), 100–249 arası işçi çalıştıran işyerlerinin de % 12,3'ü yasal zorunluluğa rağmen kurul oluşturmamıştır. İSG kurullarının; büyük, uzun süredir faaliyette bulunan ve profesyonel yönetim anlayışına sahip anonim şirketlerde daha çok önemsendiği anlaşılmaktadır.

KOBİ'lerde işçi katılımı konusunda Avrupa'da yapılmış araştırmalara göre; Fransa'da 10–40 arası işçi çalıştıran işletmelerin % 40'ından daha azı işçi temsilcisi seçmekte, 50–100 arası işçi çalıştıran işletmelerin % 75'i İş Konseyi oluşturmaktadır (Biagi, 2003: 257). Hollanda'da ise 35–100 arası işçi çalıştıran 9100 firmadan sadece % 42'si bir temsil mekanizmasına sahiptir (Betten, 2000). Benzer biçimde Almanya'da 5–20 arası işçi çalışan işletmelerin % 6'sında İş Konseyi bulunmaktadır (Biagi, 2003: 248-257). Ancak buna rağmen, gelişmiş AB ülkelerinin tamamında işçi katılımı ve kurul bulunma oranları

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

ülkemizde göre daha yüksek düzeydedir. Ayrıca, AB ülkelerinde gördüğümüz İSG İşçi Temsilciliği gibi diğer katılım mekanizmaları da bulunmadığından; İSG Kurulları ve İzin Kurullarından başka, işyerlerinde temsil ve yönetime katılma aracı yoktur.

6.4.6. Kurulların Toplanma Sıklığı ve Toplantı Kararlarının Çalışanlara Duyurulması

Kurul bulunduran ve toplantı yapan işyerlerinin % 92,3'ü kurulu ayda bir kez toplamaktadır. İSG uzmanlarının % 82,4'ü toplantı sayısının yeterli olduğunu düşünmektedir. AB ülkelerinde ise, toplantı sayısı yönetimin tutumu, işin risk düzeyi ve çalıştığı sektöre göre değişmekte; sık değil verimli toplantıya daha fazla önem verilmektedir. Özellikle KOBİ türündeki işletmelerde, kurul toplantı sayılarının az olması, üyelerin özellikle de üst yönetimin ilgisizliği, toplantılarda konuşulanların hep aynı konular etrafında odaklanması, hatta kimi zaman gereksiz konuların gündeme gelmesi gibi sorunlar, Batılı ülkelerde de zaman zaman görülmektedir (Walters ve Gourlay, 1990: 71).

İşyerlerinin yarısından fazlası, bazen fiilen toplantı yapmadan tutanak düzenlediğini bildirmiştir. Çok sayıda firma, toplantıların bazılarını bürokratik işlemlerin tamamlanması olarak görmektedir. Kurul toplamadan tutanak düzenleyen şirketler en çok Tekstil (% 70,8), İnşaat (% 65,2) ve Gıda (% 47,4) sektörlerindedir. Her ölçekte işyeri, bazen fiilen toplanmadan, toplantı yapılmış gibi göstermektedir. Anonim şirketler hariç, tüm şirket türlerinde % 70'ten fazla oranlarda, kimi zaman toplantıların yapılmadığı görülmektedir.

Toplantıların yapılmamasının temel sebepleri, üyelerin ve özellikle de işletme üst yöneticilerinin, kurulların yararı konusunda bilinç ve motivasyondan yoksun olmaları, iş yükü ve düzeninin sık toplantılara el vermemesi, üretim ve ücret gibi diğer konulara İSG ile ilgili konulardan daha fazla önem verilmesidir (Walters ve Gourlay, 1990: 52-73-74; Levesque, 1995: 224-226; Harper, 2000: 94 vd.). Kurul toplantılarının fiilen yapılmasının, toplantı sıklığının, üyelerin istek ve katılımının, kurulların etkinliğinde önemli rol oynadığı belirtilmektedir (Leopold ve Coyle, 1981: 20-22; Glendon ve Booth, 1982: 406; Walters ve Gourlay, 1990: 73; Harper, 2000: 93; vd.). Sonuçlara göre ülkemizde işletmelerin önemli bir kısmında, senede yapılan toplantı sayısı 3-4 civarındadır. Bu durum, ülkemizde kurulların etkin biçimde çalışmadığının bir başka göstergesidir.

Firmaların % 72,8'i, toplantıları yönetmelikte belirtildiği şekilde tutanak altına aldıktan sonra karar dosyasında saklamaktadır. 6 firma (% 2) ise toplantıları hiç kayda geçirmediğini bildirmiştir. Araştırmada, toplantılarda alınan kararların, pek çok işyerinde çalışanlara duyurulmadığı ortaya çıkmıştır (% 42,6). Anonim şirketlerin, kurul kararlarının duyurulması konusunda daha duyarlı olduğu görülmüştür. Kurul faaliyetlerinin yeterince duyurulmaması, kurulla işçiler arasındaki güven duygusunun zayıflamasına, işçilerden kurula gelecek desteğin (özellikle tehlikelerin tanımlanması konusunda) ve sonucunda kurulun etkinliğinin azalmasına neden olmaktadır.

6.4.7. Üyelerin Kurul Toplantılarına Karşı Sorumluluğu ve Üyelere Sağlanan Eğitimlerin Yeterliliği

Kurul toplantılarına düzenli katılımın; işyerinde yöneticilerin sahip olduğu güvenlik kültürünün ve İSG'ye verilen önemin açık bir göstergesi olduğu gibi, İSG konularında yönetim ile çalışanların işbirliğini ve faaliyetlerin daha etkin koordinasyonunu sağlamak açısından da önemli olduğu öğretilmektedir (Walters, 1985: 65; Bryce ve Manga, 1985: 271–272; Walters ve Gourlay, 1990: 16; Kochan, Dyer ve Lipsky, 1977: 50).

Araştırmamıza katılan işletmelerin % 6,4'ünde işletme sahip ve yöneticilerinin kurul toplantılarına hiç katılmadığı, % 25'inin ise ara sıra katıldığı görülmüştür. İSG sorumlularının % 10,9'u İSG kurulu toplantılarının gereksiz olduğuna dair üst yönetimden tepki aldığını da belirtmektedir. Tekstil sektöründeki firmaların % 54,1'inde, İnşaat sektöründeki firmaların % 44,9'unda, Madencilik sektöründeki firmaların % 41,2'sinde üst yönetimin toplantılara hiç katılmadığı ya da arasıra katıldığı görülmektedir. Toplantılara katılım konusunda, anonim şirketler ile uzun süredir faaliyette olan işletmelerin yöneticileri, diğer işletmelerdeki yöneticilere göre daha duyarlıdır.

İşçi temsilcilerinin toplantılara katılım düzeyi (% 88,5), işveren veya vekillerinin katılım düzeyinden (% 68,6) yüksektir. Eski firmalarda işçi temsilcilerinin katılım oranı, genç firmalara göre yüksektir. Sendikalı işyerlerinde işçi temsilcilerinin % 95'i toplantıların tamamına katılmaktadır. İSG uzmanlarının % 56,1'i, toplantı tarihlerinde üyeleri toplamak için ek bir çaba göstermek gerektiğini belirtmiştir. Bu tablo, genel olarak kurul üyelerinin, kurul toplantılarına karşı sorumlu davranmadığını göstermektedir.

Kurul üyelerine İSG konularında sağlanan eğitimler firmaların sadece % 54,2'sinde yeterli durumdadır. İşletme ölçeği küçüldükçe eğitimlerin yeterliliği azalmaktadır. 50–99 arası çalışanı bulunan işyerlerinin % 63,1'inde kurul üyelerine İSG konularında sağlanan eğitimler tamamen ya da kısmen yetersiz iken, anonim şirketler üyelere daha iyi eğitim olanakları sunmaktadır. İngiltere'de kurul üyelerinin eğitimi, kurulların etkinliğini arttırmada önemli görülmektedir. Bu konuda sendikalar da önemli bir rol oynamaktadır (Walters ve Gourlay, 1990: 52). Kanada'da yapılmış bir çalışmada, kurul üyelerinin sürekli eğitime ihtiyaç duyduğu, işçi temsilcilerinin % 35'inin, işveren temsilcilerinin % 41'inin İSG konularında hiç eğitim almadıkları belirlenmiştir (SPRA, 1994: 23).

6.4.8. Kurullarda Alınan Kararların Uygulanmasında İşveren ve İşçilerin Kararlılığı

Kurullarda alınan kararların hiçbir zaman yerine getirilmediğini belirten sadece 6 işyeri (% 1,9) bulunmuştur. Ancak kısmen yerine getirilebildiğini bildirenlerle birlikte, tüm işyerlerinin % 28,8'inde, kurul kararlarının uygulanmasında aksaklık yaşanmaktadır. İşyeri İSG yönetiminde en önemli sorunlardan biri de, işçilerin, İSG ile ilgili kural ve uygulamalara uyum konusundaki yetersizliğidir (Walters ve Denton, 1990: 543–544; Walters, 1985: 65; Walters ve Gourlay, 1990: 73–74). Bu durum, işçilerin eğitim seviyesinin düşüklüğü ve İSG eğitimlerinin yetersizliği ile bireylerde güvenli çalışma kültürünün bulunmamasından kaynaklanmaktadır (Walters ve Gourlay, 1990: 73–74).

İşyerlerinin sadece % 47,1'inde işçiler, İSG kurullarında alınan kararların uygulanmasında yeteri kadar özenlidir. Otomotiv ve Ecza–Kimyevi Maddeler İmali sektörü çalışanları daha özenli iken, Tekstil ve İnşaat sektörleri ise özensizdir. Sendikalı işyerlerindeki işçilerin, sendikasız işyerlerine göre biraz daha özenli olduğu görülmektedir.

6.4.9. Kurulların İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimine Katkısı

İşyerlerinin % 36,2'si yıllık İSG raporları düzenlememekte; İSG kurallarını gösteren yönetmelikler ise işyerlerinin büyük bir çoğunluğunda hazırlanmaktadır (% 90,4). İşyerlerinin % 22'si, bu rapor ve yönetmeliklerin hazırlanmasında İSG kurulunun katkısının alınmadığını bildirmiştir. Ayrıca, işyerlerinin % 22,1'i İSG eğitimlerinin planlanmasında da kurulun katkısını almamaktadır. Bu konularda kurulların katkı düzeyi, işyeri ölçeği küçüldükçe azalmaktadır.

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Kararları işveren yönünden bağlayıcılığı bulunan İSG kurullarında, işçi temsilcilerinin aktif rol oynamasının ve sorumluluk düzeyinin, kurulların etkinliği açısından önemli olduğu öğretilmektedir (Bryce ve Manga, 1985: 271–272; Lewchuk, Robb ve Walters, 1996: 235; Kochan, Dyer ve Lipsky, 1977: 23–44–50; CBI, 1990: 37). Ancak işyerlerinin % 13,1'i işçi temsilcilerinin kuruldaki katkısının yetersiz, % 40,1'i ise kısmen yeterli olduğunu belirtmiştir. İSG kurullarında işçilerin en aktif olduğu sektörler Gıda, Otomotiv–Makine Üretimi ve Kimya sektörleridir. Tekstil ve Madencilik sektörleri ile küçük ölçekli işyerlerinde işçi katılımı zayıftır.

İşyerlerinin önemli bir kısmı, kurulun işyerinde hiç İSG denetimi yapmadığını belirtmektedir (% 16,7). Kurulun kısmen ya da yetersiz biçimde denetim yaptığını söyleyen işyerlerinin oranı da % 22,1'dir. İşyerinin ölçeği büyüdükçe, kurulun denetim fonksiyonunun güçlenirken, küçük işyerlerinde belirgin zayıflık gözlenmiştir.

6.4.10. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlularının Kurulların Etkinliği Hakkında Değerlendirmeleri

Tablo 6: İSG Sorumlularının İSG Kurullarının Etkinliği ve Yararlılığı Hakkındaki Değerlendirmeleri

İSG Kurullarının Yararlı ve Etkin Olduğuna İnanıyor musunuz?	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Evet	236	75,6
Hayır	10	3,2
Kararsızım	66	21,2
TOPLAM	312	100,0

Tablo 7: İSG Sorumlularının İSG Kurullarının Yararları Hakkındaki Öncelikleri

Seçenekler	Puanlar										Puan Ortalaması
	1	Oranı (%)	2	Oranı (%)	3	Oranı (%)	4	Oranı (%)	5	Oranı (%)	
İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması	16	5,1	36	11,5	68	21,8	85	27,2	107	34,3	3,74
İşletme içi diyalog ve işbirliğinin geliştirilmesi	18	5,8	15	4,8	33	10,6	107	34,3	139	44,5	4,07
Yönetimde etkinlik sağlanarak maliyetlerin düşürülmesi	82	26,3	82	26,3	87	27,9	31	9,9	30	9,6	2,50
İşletme içi İSG denetimlerinin daha etkin hale getirilmesi	28	9	34	10,9	72	23,1	94	30,1	84	26,9	3,55
Verimliliğin artırılması	61	19,5	85	27,2	71	22,8	57	18,3	38	12,2	2,76

“İSG kurullarının etkin ve yararlı olduğuna inanıyor musunuz” sorusuna İSG uzmanlarının % 75,6’sı evet yanıtı vermiştir. Yararlı olmadığını söyleyenlerin oranı % 3,2 iken, kararsız kalanların oranı % 21,2’dir (Tablo 6). İSG sorumlularına göre kurulların en önemli yararı, diyalog ve işbirliğinin geliştirilmesidir (Tablo 7). 139 kişi (% 44,5) “işletme içi diyalog ve işbirliğinin gelişmesi” seçeneğini işaretlemiştir. Bu seçeneğe 4 ve 5 puan verenlerin oranı % 78,8’dir. “İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması” seçeneğine 4 ve 5 puan verenlerin oranı % 61,5; “işletme içi İSG denetimlerinin daha etkin hale getirilmesi” seçeneğine 4 ve 5 puan verenlerin oranı % 57 olmuştur.

İSG kurullarının kararlılıkla uygulanmasının, işletme içinde farkındalığın ve işbirliğinin gelişmesine, sık ve etkin denetlemeyle yönetsel etkinliğin artmasına ve uzun vadede kaza ve hastalıkların azalmasında etkili olduğu araştırmalarla da ortaya konmuştur.

Sonuç

AB İSG Çerçeve Direktifi işverene; iş kazalarının azaltılması amacıyla risklerin tespiti, korunma tedbirlerinin geliştirilmesi gibi konularda, işçilere danışılması ve bilgi verilmesi yükümlülüğünü getirmektedir. AB ülkelerinde İSG kurulu uygulamaları amaçları yönünden birbirine benzer. Fakat kurulun tanımı, hangi tür ve ölçekteki işletmelerde uygulanacağı, görev ve yetkileri gibi konular ülkeden ülkeye farklılaşmaktadır.

Ülkemizde İş Kanununun 80. maddesi ile düzenlenen İSG kurullarının, sadece devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işyerlerinde zorunlu olması uygulama kapsamını daraltmaktadır. Çoğu AB ülkesinde bu sayı ellinin altında tutulduğu gibi, sanayiden sayılan işyeri sınırı da yoktur. Ülkemizde İSG işçi temsilciliği sistemi de henüz oluşturulmadığından, özellikle küçük ölçekli işyerlerinde çalışanlar için herhangi bir katılım mekanizması bulunmamaktadır. İSG Yasa Tasarısı Taslağında, bu konularda önemli düzenlemeler öngörülmekte birlikte, taslak uzun süredir gündeme alınamamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, işyerlerinin sadece % 60,2’sinde İSG çalışmaları yeterli durumdadır. Araştırmada, sendikali işyerlerindeki İSG kurullarının, sendikasız işyerlerine göre daha etkin çalıştığına dair anlamlı istatistiksel sonuç elde edilememesine rağmen; İSG uzmanlarının çoğu (%75,5), sendikanın işyerindeki İSG’nin sağlanması bakımından yararlı olduğunu belirtmiştir.

İşyerlerinin % 15'inde İSG kurulu oluşturulmamıştır. İşyerlerinin yarısından fazlası, toplantı yapmadan da tutanak düzenlediğini bildirmiştir. Firmalarda, yöneticilerin toplantılara ilgisinin zayıf olduğu görülmüştür. Firmaların % 45,8'inde, üyelere İSG ile ilgili konularda yeterli düzeyde eğitim imkanı sağlanamamaktadır. İşverenlerin % 28,8'i, kurullarda alınan kararları tam olarak yerine getirmemektedir. İşyerlerinin sadece % 47,1'inde işçiler, kararların uygulanmasında yeterli özeni göstermektedir. İşyerlerinin % 22'si, İSG yönetmeliklerinin hazırlanması ve İSG eğitimlerinin planlanmasında kurulun katkısını almamaktadır. İşyerlerinin yarısından çoğunda, işçi temsilcileri katılımcı değildir. İşyerlerinin % 38,8'inde, kurullar yeteri kadar İSG denetimi yapmamaktadır. Bunlara rağmen İSG sorumlularının % 75,6'sı İSG kurullarının yararlı olduğunu düşünmektedir.

İSG faaliyetleri bakımından yeterli durumdaki 214 işyerinin % 86 gibi büyük bir oranı, sahip olduğu kurulların da yararlı olduğunu ve etkin çalıştığını belirtmiştir. Bu sonuç, işyerindeki İSG politikasının ve İSG'ye verilen önemin kurulların etkinliği üzerinde ne derece etkili olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre, ülkemizde İSG kurulu uygulanmasında görülen eksiklikler ve öneriler şunlardır:

- a) İşyerlerinin 1/3'ünde üst yönetimin kurula desteği yetersizdir. Araştırmalara göre, İSG kurullarında üst yönetim, karar alma sürecinde daha dominanttır ve kurulun etkin çalışmasında önemli rol oynamaktadır. Üst yöneticilerin kurulların yararları hakkında bilinçlendirilmeleri kurulun etkinliği açısından büyük önem taşımaktadır. Bunu bilinci sağlama noktasında İSG uzmanlarına önemli görevler düşmektedir.
- b) İşveren kadar, İSG uzmanı ve diğer üyelerin de, bilinç düzeyinin düşük olduğu anlaşılmıştır. Eğitim seminerlerinde, İSG kurullarının iş kazalarının azaltılmasındaki önemini anlatan konulara daha çok yer verilmesi gerekmektedir.
- c) Sendikalı işyerlerinde, sendika temsilcilerinin İSG faaliyetlerine ve İSG kurullarına katkısı iyileştirilmeli, bu anlamda sendikalar, İSG kurullarının önemini daha iyi kavrayarak diğer üyelerin daha aktif hale gelmelerine yardımcı olmalıdır.
- d) Kurulların işyerlerindeki denetim fonksiyonu geliştirilmeli; bunun için öncelikle, kurullara üç ayda bir işyerini bizzat gezerek denetleme görevi veren bir hüküm yönetmeliğe eklenmelidir.
- e) Ülkemizde İSG kurullarıyla ilgili mevzuatın etkin biçimde uygulandığını ve kurulların etkin çalıştığını söylemek mümkün değildir. Zaten kurullar, bir çözüm üretme

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

platformundan ziyade, bir kısım prosedürlerin yerine getirildiği toplantılar olarak görüldüğü sürece olumlu sonuçların alınması olanaklı görünmemektedir. Nitekim, işyerinde sistemli ve bilimsel olarak İSG çalışmaları yapan işyerlerinde, yasal yaptırımların da ötesine geçen iyi uygulamalar görülmüştür.

- f) Sonuç olarak kurullar, işyerindeki İSG seviyesini belirlemede tek başına ölçüt değildir. Kurullar işyerinde var olan İSG politikasından ve tüm İSG faaliyetlerinden etkilenmektedir ve onlara bağımlıdır. Örneğin, İSG çalışmalarına etkin destek veren, bütçe ayıran, risk değerlendirmelerini yapan, İSG birimi kuran, uzman personel çalıştıran işletmelerde, İSG kurulları da daha etkin ve yararlı olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akın, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İşyeri Örgütlenmesi”, **A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 54, Sayı: 1, 2005, ss. 1–60.
- Alataş, Sanver: “1. Panel Konuşması”, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildirileri, Ankara, ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 1989, ss. 146–155.
- Alli, Benjamin O.: **Fundamental Principles of Occupational Health and Safety**, Geneva, International Labour Office, 2001.
- Alpagut, Gülsevil: “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Açısından Yenilikler”, AB Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, Ankara, İNTES, 2005, ss. 20–25.
- Alper, Yusuf, Günnur Demir: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları’nın Etkinliği ve Etkinliğin Ölçülmesi: Bursa’da Tekstil ve Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 9 Sayı: 2, Nisan 2007.
- Avusturya İş Müfettişliği: (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.Arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonl_yres/6B70F952-D5AE4DBB-AE36-A0183E1B172A/0/ASchG.pdf, Erişim Tarihi: 18.10.2008.
- Ayhan, Abdurrahman: “Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu-İş Yayını, Cilt: 7, sayı: 2, 2003, ss. 2–13.
- Aykaç, Mustafa, Zeki Parlak, Süleyman Özdemir: **Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye’de KOBİ’ler**, İstanbul, İTO Yayını, 2008.
- Aytaç, Serpil: Güvenlik Kültürü ile İSG Politikaları Oluşturulmasında ve Uygulamalarında Sosyal Diyalogun Rolü, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.isggm.gov.tr/docs/Sunumlar/Bursa/Serpil_aytac.ppt, Erişim Tarihi: 15.10.2007.
- Berlinguer, Giovanni: “İş ve Sağlık ile İlişkili Olarak Etik Sorunlar”, 3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, Ankara, Cilt: 1, Haziran 1998, ss. 38–42.
- Biagi, Marco: “Employee Representation in Small and Medium-Sized Enterprises: A Comparative Overview”, **Selected Writings** (Ed. M. Traboschi), Printed in the Netherlands, Kluwer Law International, 2003, ss. 247–261.
- Boden Leslie vd: “The Impact of Health and Safety Committees: A Study Based on Survey Interview and Occupational Safety and Health Administration Data” **Journal of Occupational Medicine**, Vol: 26, No: 11, 1984, ss. 829–834.

- Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>
-
- Bozkurt, Rıdvan: “Application of Modern Accident Prevention Techniques to OAL Mines”, Ankara, METU, Mining Engineering Department, M.Sc. Thesis, 1993
- Bryce, George K., Pran Manga: “The Effectiveness of Health and Safety Committees”, **Industrial Relations**, Vol: 40, No: 2, 1985, ss. 257–283.
- Confederation of British Industry (CBI), **Developing a Safety Culture**, London, Business for Safety, CBI Publication, 1990, s. 37.
- Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 On the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work, **Official Journal L 183, 29/06/1989 P.0001–0008**, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:EN:HTML>, Erişim Tarihi: 29.11.2007.
- Council Directive 94/45/EEC of 22 September 1994, On the Establishment of a European Works Council or a Procedure in Community–Scale Undertakings and Community–Scale Groups of Undertakings for the Purposes of Informing and Consulting Employees, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://ec.europa.eu/employmentsocial/labourlaw/directive9445/9445euen.htm>, Erişim Tarihi: 19.10.2008.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: “T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006–2008”.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: “T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (Taslak Metin) 2009–2013”.
- Demir, Durmuş: “Çalışan, İşveren ve Ülke Ekonomisi Açısından İş Kazalarının Maliyetleri”, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://www.nigdehaberci.com/haberdetay.asp?ID=200>, Erişim Tarihi: 12.12.2008.
- Demir, Günnur: İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği, Bursa, U.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, ss. 131.
- Demircioğlu, Murat: **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**, İstanbul, Beta Yayıncılık, No: 1660, 2006.
- Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002, Establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0014:EN:HTML>, Erişim Tarihi: 19.10.2008.
- Ekmeççi, Ömer: “Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 22, Sayı: 3, Mayıs–Haziran 2008, ss. 4–17.
- Ekmeççi, Ömer: **4857 Sayılı Kanuna Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi**, İstanbul, Legal Yayıncılık, No: 58, 2005.
- Emiroğlu, Celal: “3. Ulusal İş Sağlığı Kongresi Sonuç Bildirisi”, Ankara, 20–23 Nisan 1998.
- Ergüven, Metin: “Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları”, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildirileri, Ankara, ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 1989, ss. 60–66.
- EurLex: Treaty Establishing the European Economic Community (1957), (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/index.htm>, Erişim Tarihi: 12.11.2008.
- European Agency for Safety and Health at Work (OSHA): “The State of Occupational Safety and Health in the European Union, Pilot Study”, Summary Report, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.
- European Agency for Safety and Health at Work: “Future Occupational Safety and Health Research Needs and Priorities in the Member States of the European Union”, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.
- European Agency Health and Safety at Work: “Act on Occupational Physicians, Safety Engineers and Other Occupational Safety Specialists”, 12 December 1973, Published in: BGBl 1973, 1885. (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://osha.europa.eu/fop/germany/de/docs/legislation/arbeits-sicherheits-gesetz-englisch.pdf>, Erişim Tarihi: 12.12.2008.

- Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>
-
- European Commission: "Employment and Social Affairs – Current Status", Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.
- European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP): "Report on the Current Status of Workplace Health Promotion in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs)", Small, Healthy and Competitive– New Strategies for Improved Health in Small and Medium-Sized Enterprises, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/reportonthe-currentstatus.pdf>, Erişim Tarihi: 14.12.2008.
- External OHS Services in Sweden, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://fr.prevent.be/net/net01.nsf/p/5D2260539E8D4D93C12572A5005D4B2F>, Erişim Tarihi: 15.11.2007.
- Filoché, Gérard; "Vingt ans de comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail", CES, Paris, Journaux officiels, 12 November 2001, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://www.journal-officiel.gouv.fr/jahia/Jahia/pid/1>, Erişim Tarihi: 01.12.2007.
- Fişek, A.Gürhan: "SSK'nın Yeniden Yapılanması II: Kırılğanlık ve Özelleştirme", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı: 54, Ocak Şubat 2001, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=17>, Erişim Tarihi: 15.09.2007.
- Fişek, Gürhan: "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi", **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayını, 2001, ss. 156–164.
- Fişek, Gürhan: "Sendikalar ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com.content&task=view&id=89>, Erişim Tarihi: 10.01.2008, ss. 7–12.
- Gerek, Nüvit: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 967, 2000.
- Glendon, A. Lan Richard T. Booth: "Worker Participation in Occupational Health and Safety in Britain", **International Labour Review**, Vol: 121, No: 4, July–August 1982, ss. 399–416.
- Güven, Rana: "Meslek Hastalıklarında Beklenen Yasa", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://www.frntr.com/saglik-makaleleri/1437618-meslek-hastaliklarinda-beklenenyasa.html>, Erişim Tarihi: 15.11.2008.
- Güyagüler, Tevfik: "Kaza Önlemede Kaza Maliyet Hesaplama Modelinin Kullanımı", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 33, Yıl: 7, Ocak–Şubat–Mart 2007, ss. 6–9.
- Harper, Beatrice: "Health And Safety Structures At Plant Level In Germany And The Uk From A Comparative Perspective", **Debate: Journal of Contemporary Central and Eastern Europe**, Vol: 8, No: 1, 2000, ss. 88–98.
- International Labour Office: Your Health and Safety at Work, Introduction to Occupational Health and Safety, Training Module, Booklet, 1996, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://actrav.itcilo.org/actravenglish/telearn/osh/intro/introduc.htm>, Erişim Tarihi: 20.02.2009.
- International Labour Office: (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>, Erişim Tarihi: 11.10.2007, 11.12.2007.
- International Labour Office: New ILO Reports on Global Employment Trends, January 2003, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2003/1.htm>, Erişim Tarihi: 10.11.2007.
- International Labour Office: Your Health and Safety at Work, Using Health and Safety Committees at Work, Training Module, Booklet, 1996, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/osh/com/comain.htm>, Erişim Tarihi: 20.02.2009.
- International Labour Office: "Key Indicators of the Labour Market", 5th Ed., Geneva, ILO, 2007.
- International Labour Office: **The Cost of Occupational Accidents and Diseases**, OSH Series, No: 54, 1985.
- International Labour Office: **Encyclopaedia of Occupational Health and Safety**, 4th Ed., Geneva, Vol: 1, Part: IV, 1987.
- International Labour Office: **Key Indicators of the Labour Market**, 3rd Edition, Geneva, 2003.

- Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>
-
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü: **İşyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi**, Ankara, ÇSGB, Yayın No: 141, Mayıs 2007.
- Kağnıcıoğlu, Deniz: “Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmamanın Rolü”, **İ.Ü.İktisat Fakültesi Mecmuası**, İstanbul, Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, ss. 271–296.
- Kasperson, Roger E.: “Worker Participation in Protection: The Swedish Alternative”, **Environment**, Vol: 25, No: 4, May 1983, ss. 13–20.
- Kochan, Thomas, Lee Dyer, David Lipsky: **The Effectiveness of Union–Management Safety and Health Committees**, Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1977.
- KOSGEB: “İsveç Ülke Raporu”, Hazırlayan: İsmail Adem, KOSGEB Yayını.
- Kuru, Onan: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, Cilt: 28, Sayı: 8, Mayıs 2000, ss. 5–9.
- Lambert, Odile Join : “Les comités d’hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT) depuis vingt ans”, **Euroonline–European Industrial Relations Observatory On–line, ID: FR0201101F**, 30.01.2002, France.
- Leopold, John, Robert Coyle: “A Healthy Trend in Safety Committees”, **Personel Management**, Vol: 13, May 1981, ss. 30–32.
- Levesque, Christian: “State Intervention in Occupational Health and Safety: Labour–Management Committees Revisited,” in Giles, A; Smith, A; Wetzel, K (eds.) Proceedings of the XXXIst Conference of the Canadian Industrial Relations Association, Toronto: CIRA, 1995, ss. 217–231.
- Lewchuk, Wayne A. Leslie Robb, Vivienne Walters: “The Effectiveness of Bill 70 and Joint Health and Safety Committees in Reducing Injuries in the Workplace: The Case of Ontario”, **Canadian Public Policy**, Vol: 22, No: 3, September 1996, ss. 225–243.
- Lloyd, John, John Mitchinson: **Cahillikler Kitabı** Çev: Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven, 10. Baskı, İstanbul, NTV Yayınları, Ekim 2008.
- Loewenson, Rene: “Assessment of the Health Impact of Occupational Risk in Africa: Current Situation and Methodological Issues”, **Epidemiology**, Vol: 10, No: 5, 1998, ss. 632–639.
- Lourogo, Ernest: “Occupational Diseases: Monitoring, Recognition and Compensation– Seminar IV”, Cycle of seminars on the challenges of occupational diseases worldwide, International Social Security Association, Kribi, Cameroon, 13–15 March 2007, ss. 3–9.
- Makine Mühendisleri Odası: “İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu 2008”, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.mmo.org.tr/resimler/ekler/eefb05091133486_ek.pdf, Erişim Tarihi: 18.10.2008.
- Metal Sanayicileri Sendikası (MESS): **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Avrupa Birliği Köprüleri**, Rehber Kitap, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin AB Müktesebat Rehberi, Yayın No: 543, Aralık 2007.
- Ministry of Social Affairs and Health: “National Occupational Safety and Health Profile of Finland”, Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2006: 8, Helsinki University Printing House, Helsinki, 2006.
- Ministry of Social Affairs and Health: “Occupational Safety and Health in Finland”, Brochures of the Ministry of Social Affairs and Health, 2004: 5.
- Mitchel, Paul: “The Impact of Globalisation on Health and Safety at Work”, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.wsws.org/articles/1999/jul1999/who-j23.shtml, Erişim Tarihi: 15.12.2007, ss. 1–9.
- Nichols, Theo: **The Sociology of Industrial Injury**, London, Mansell Publishing, 1997.
- Northern Territory Government: “A Guide to Workplace Health and Safety Committees”, Work Health Authority, NT Woksafe, July 2003.
- O’Grady, John: “Joint Health and Safety Committees: Finding a Balance”, **Injury and the New World of Work**, Ed. by Terrence Sullivan, Chapter Eight, UBC Press, Vancouver, 2000, ss. 162–197.

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

- O'Grady, John: "The Role of Joint Committees in Workplace Health and Safety: A Review of the Legislation and Previous Studies", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.qp.gov.bc.ca/rcwc/research/ogradey-committees.pdf May 1998, Erişim Tarihi: 15.01.2008, ss. 1-48.
- Occupational Safety and Health Act, No. 738/2002, Chapter 3 –Section 17 – Cooperation between employers and employees Unofficial translation, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://www.finlex.fi/enlaki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>, Erişim Tarihi: 05.02.2009.
- Önal, Buhara: "Küreselleşmenin İş Sağlığına Etkisi", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Türk Tabipler Birliği Yayını, Sayı: 5, 2001, ss. 8-12.
- Özdemir, Süleyman, Halis Yunus Ersöz, H. İbrahim Sarioğlu: **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi**, İstanbul, İTO Yayını, 2006.
- Özdemir, Süleyman: "AB Müzakere Sürecinin Türk Çalışma Yaşamına Etkileri", Yerel İş Barışı Kongre Tebliğleri, Kocaeli, Yerelsen Eğitim Yayınları, No: 1, 08-09 Eylül 2007, ss. 149-211.
- Pala, Kayıhan: "İSG Politikası ve Güvenlik Kültürü", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 5, Sayı: 25, Mayıs-Haziran 2005, ss. 18-22.
- Pekşen, Yıldız, Canbaz, Sevgi: "İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyalogun Önemi", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 5, Sayı: 25, Mayıs-Haziran 2005, ss. 12-15.
- Rantanen, Jorma: **Basic Occupational Health Services**, Editing: Suvi Lehtinen, 3rd revised edition, World Health Organization, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 28 September 2007.
- Robens, Lord: "Safety and Health at Work", Report of the Committee 1970-72, Vol: 1, HMSO, Cmnd. 5034, London.
- Safety Representatives And Safety Committees, (Çevrimiçi) Wokingham Borough Council, 2008: İnternet Adresi: <http://www.wokingham.gov.uk/index.asp>, Erişim Tarihi: 12.11.2007.
- Salamon, Michael: **Industrial Relations Theory and Practice**, 3rd Edition, Great Britain, Prentice Hall, No: 358, 1998.
- Selek, Cihan: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 1-2, Kasım 2004, ss. 94-105.
- Seratlı, Gaye Burcu: "4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 53, Sayı: 2, 2004, ss. 199-245.
- Shannon, Harry vd.: "Health and Safety Approaches in the Workplace, A Report Prepared by the Interdisciplinary Health and Safety Research Group of McMaster University in Hamilton Ontario", Toronto, Industrial Accident Prevention Association, 1992.
- Sosyal Güvenlik Kurumu: "İstatistik Raporu", 2006.
- Sosyal Güvenlik Kurumu: "İstatistik Yıllığı", 2007.
- Sosyal Sigortalar Kurumu: "İstatistik Yıllığı", 2006.
- Sosyal Sigortalar Kurumu: "SGK Çalışma Raporu", 2006.
- SPR Associates Inc.: "Highlights of the 1994 Ontario Survey of Occupational Health and Safety and Joint Health and Safety Committees Toronto (November 1994)", SPR Associates and Workplace Health and Safety Agency, 1994.
- Süzek, Sarper: "İş Hukukunda Katılım", **Coşkun Kırca'ya Armağan**, Ankara, Galatasaray Üniversitesi Yayını, 1996, ss. 161-168.
- Süzek, Sarper: "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayını, 2001, ss. 138-155.
- Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2005.
- Süzek, Sarper: "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Hakları ve Yükümlükleri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 6, 2005, ss. 607-639.

- Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>
-
- Süzek, Sarper: “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ankara, Cilt: 5, Sayı: 3, Nisan 2000, ss. 305 –324.
- Swedish Work Environment Authority: (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://www.av.se/inenglish/lawandjustice/workact/chapter06.aspx>, Erişim Tarihi: 20.11.2007.
- Terry, Michael: “Systems of Collective Employee Representation in Non-union Firms in the UK”, **Industrial Relations Journal**, UK, Vol: 30, No: 1, 1999, ss. 16–30.
- The Swedish Work Environment Act, Chapter 6– Co-operation between Employers and Employees etc., 1., 2., 8. ve 9. m.
- Tuna, Hacer: “En Yaygın Endüstriyel Tehlike: Gürültü”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2, Yıl: 2005, ss. 103–117.
- Tuncay, A. Can: “Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyum ve Yeni Yönetmelikler”, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, TİSK Yayını, No: 241, 2004, ss. 32–34.
- Tuncay, Can: “Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyum ve Yeni Yönetmelikler”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, TİSK Yayını, No: 241, 2004, ss. 32–34.
- Tuncay, Can: “ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi”, **Sicil Dergisi**, MESS Yayını, Sayı: 12, Aralık 2008, ss. 47–67.
- Tuohy, Carolin, Marcel Simard: “The Impact of Joint Health and Safety Committees in Ontario and Quebecs”, A Study prepared for the Canadian Association of Administrators of Labour Law, Toronto, January 1993.
- Türkiye İstatistik Kurumu: “Hanehalkı İşgücü Araştırması”, Haziran Temmuz Ağustos 2008 Dönemi Sonuçları, Sayı: 165.
- Türkiye İstatistik Kurumu: “2006–2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları”, 25 Mart 2008, Sayı: 50.
- Türkiye İstatistik Kurumu: “Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı Sonuçları”, Ankara, 2002.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu: “Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye, Mart 2006, Sosyal Diyalog Ek-A, AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu”, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.tisk.org.tr, Erişim Tarihi: 04.02.2008.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu: **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, Ankara, TİSK Yayını, No: 234, 2003.
- Ugheto, Pascal: “New Legislation and Policy on Work-Related Hazards and Illness”, **Euroonline-European Industrial Relations Observatory On-line**, ID: FR0305104F, 21.03.2003, France.
- UK Health and Safety Executive: “Consulting Employees on Health and Safety–A Brief Guide to the Law”, Published by the Health and Safety Executive, INDG232(rev 1).
- Ural, Ayhan, İbrahim Kılıç: **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**, 1. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık, No: 113, 2005.
- Walters, David R., Alan Dalton and David Gee: **Worker Representation on Health and Safety in Europe**, Brussels, European Trade Union, Technical Bureau for Health and Safety, 1993.
- Walters, David, Stephan Gourlay: “Statutory Employee Involvement in Health and Safety at the Workplace: A Report of the Implementation and Effectiveness of the Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977”, HSE Contract Research Report, Health and Safety Executive, No: 20/1990.
- Walters, Vivienne, Margaret Denton: “Workers' Knowledge of Their Legal Rights and Resistance to Hazardous Work”, **Relations Industrielles**, Vol: 45, No: 3, 1990, ss. 531–547.
- Walters, Vivienne: “The Politics of Occupational Health and Safety: Interviews with Workers' Health and Safety Representatives and Company Doctors”, **Canadian Review of Sociology and Anthropology**, Vol: 22, No: 1, 1985, ss. 57–79.

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Worker Compansation Board of British Columbia: “Joint Occupational Health and Safety Commitee”, Education and Development Section Prevention Division Workers’, Guidelines, February 2000.

Yelekçi, Memduh: **İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzük ve Yönetmelikleri**, 1. Baskı, Ankara, Adil Yayınevi, No: 16, 1995.

Yılmaz, Fatih: “İş Hukukumuzda Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği Sorunu ve AB Uygulamaları”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, TÜHİS Yayını, Cilt: 21, Sayı: 4, Mayıs 2008, ss. 25–40.

Yılmaz, Gürbüz: “İş Kazalarının Hukuksal Boyutu–IV”, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://www.isguvenligi.net/index.php?option=comcontent&task=view&id=82>, Erişim Tarihi: 10.06.2008.