

ULUSAL VE ULUSLARARASI KURULUŞLAR VE SÖZLEŞMELER

Türkiye’deki Mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi :

Türkiye’deki mevcut iş sağlığı ve güvenliği sisteminin ana çatısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinde bulunan dört birim vardır. Bunlar;

- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (İSGÜM)
- İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)
- Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (SGK)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı haricinde ise, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri veya iş sağlığı ve güvenliği bölümleri bulunan diğer kamu kurum ve kuruluşları ise şunlardır:

- Sağlık Bakanlığı (Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Sağlık Eğitimi Genel Müdürlüğü)
- Çevre ve Orman Bakanlığı (Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğü)
- Başbakanlık Acil Durum ve Afet Yönetimi Genel Müdürlüğü
- Sanayi ve Ticaret Bakanlığı (Ölçüler ve Standartlar Genel Müdürlüğü ve Tüketicinin ve Rekabetin Korunması Genel Müdürlüğü)
- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (Maden İşleri Genel Müdürlüğü ve Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Başkanlığı)
- Türk Standardları Enstitüsü (TSE)
- Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK)
- Milli Prodüktivite Merkezi (MPM)

Yukarıda belirtilen kurum ve kuruluşların dışında, aşağıda belirtilen işçi ve işveren kuruluşları ile meslek örgütleri, dernek ve vakıflar da, iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ve dolaylı olarak ilgilenmektedirler:

- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)
- Türk Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)
- Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (KİPLAS)
- Türkiye İnşaat ve Tesisat Müteahhitleri İşveren Sendikası (İNTES)

- Türkiye Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS)
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
- Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)
- Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)
- Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)
- Türk Tabipleri Birliği (TTB)
- Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği (TMMOB)
- Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği (TKSD)
- Meslek Hastalıkları ve İş Kazalarını Araştırma ve Önleme Vakfı (MESKA)
- Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı (MEKSA)
- Türkiye İş Güvenliği İş Adamları Derneği (TİGİAD)
- İş Sağlığı Hemşireliği Derneği

3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 2. maddesinde, Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevleri aşağıdaki (g), (r) ve (s) bentlerinde gösterilmiştir:

- g) İş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin uygulanmasını izlemek,
- r) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önleyici ve koruyucu hizmetleri yürütenlerin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamak,
- s) Mesleki yeterlilik sisteminin oluşturulması ve işletilmesi için gerekli tedbirleri almak.

Aynı Kanunun 12. maddesinde ise, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün görevleri aşağıdaki şekilde sayılmıştır:

- a) İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak,
- b) Ulusal politikalar belirlemek, bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak,
- c) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,
- d) Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak, sonuçlarını izlemek,
- e) Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek,
- f) Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,
- g) İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak,

h) Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,

i) Mesleki eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak,

j) İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek,

k) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek,

l) İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak,

m) Bakanlıkça verilecek benzeri görevleri yapmak.

7460 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanununun 2. maddesinde, ÇASGEM'in iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevleri aşağıdaki (a) ve (b) bentlerinde gösterilmiştir:

a) Çalışma hayatı, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, işçi işveren ilişkileri, istihdam, verimlilik, toplam kalite yönetimi, iş piyasası alomaliye.com etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri ve benzeri konular ile işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire ve diğer sağlık personeline iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerektiğinde Bakanlık birimleri veya ilgili kurum ve kuruluşlar ile birlikte, eğitim programları hazırlamak, eğitim vermek veya eğitim hizmeti satın almak, sertifikalandırmak, bu konularla ilgili araştırmalar yapmak veya yaptırmak,

b) Bakanlık, bağlı kuruluşları ile ilgili kuruluşlarının personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personel için eğitim, seminer ve konferanslar tertip etmek veya bu konularda tertiplenmiş eğitim, konferans ve seminerlere iştirak etmek.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyet gösteren, İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (İSGÜM) de, işyerlerindeki gaz, toz, gürültü, titreşim ve termal konfor ölçümlerini gerçekleştirmekte ve bu ölçümlerle ilgili olarak kendisine bağlı olarak faaliyet gösteren laboratuvarlarda analiz çalışmalarını yürütmektedir.

İSGÜM, Türk Hükümeti ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) arasında yapılan anlaşmayla Uluslararası Çalışma Koşullarını ve Çevresini İyileştirme Programı (PIACT) çerçevesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün alt birimi olarak 1968 yılında kurulmuştur. Avrupa Birliği tarafından desteklenen ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi (İSAG) Projesi (2004-2006) ile İSGÜM’ün binası tamamen yenilenmiş, laboratuvarlar modern cihaz ve ekipmanla donatılmış ve teknik personele yurt içi ve yurt dışında teknik eğitimler verilmiştir. Proje kapsamında, sanayi yoğunluğu dikkate alınarak Kocaeli Üniversitesinin de katkılarıyla İSGÜM Kocaeli Bölge Laboratuvarı kurulmuştur. İSGÜM’ün, Ankara’da bulunan merkezinden başka, İstanbul, İzmir, Adana, Zonguldak, Kocaeli ve Kayseri’de Bölge Laboratuvar Şeflikleri bulunmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında İSGÜM Tarafından Verilen Hizmetler :

1	■ İşyeri Havasından Toz Numunesi Alma ve Gravimetrik Değerlendirme
2	■ Hava Akım Hızı Ölçümü
3	■ Termal Konfor Şartları Ölçümü (Sıcaklık, Basınç, Bağıl Nem ve Hava Akım Hızı)
4	■ Kişisel Gürültü Maruziyeti Ölçümü
5	■ Tüm Vücut Titreşimi Kişisel Maruziyet Ölçümü
6	■ El-Kol Titreşimi Kişisel Maruziyet Ölçümü
7	■ Aydınlatma Ölçümü
8	■ Frekans Analizi
9	■ Fourier Transform İnfrared Spektrofotometresinde Serbest Silis Analizi
10	■ İşyeri Havasından Dedektör veya Tüp İle Anlık Gaz Ölçümü
11	■ Gaz Kromatografi Analizi
12	■ Lifsi Tozların Konsantrasyon Tayini
13	■ Lifsi Tozların Tür Analizi
14/1	■ İSG Alanındaki Numunelerin SEM İle İncelenmesi
14/2	■ İSG Alan. Num. SEM’de Elektronik Ortamda Fotoğraf Çekimi
14/3	■ İSG Alan. Num. SEM-EDS İle Elemental Mikroanalizi
15	■ Yüksek Basıncılı Sıvı Kromatografisinde Analiz
16	■ İyon Kromatografisinde Analiz
17	■ Atomik Absorpsiyon Cihazı(Grafit/Alevli) ile Havada Ağır Metal Analizi
18	■ Atomik Absorpsiyon Cihazı (Hidrür Sistem) ile Havada Ağır Metal Analizi
19/1	■ Atomik Absorpsiyon Cihazı ile Kanda Kurşun Analizi
19/2	■ Atomik Absorpsiyon Cihazı ile Kanda Kadmiyum Analizi
19/3	■ Atomik Absorpsiyon Cihazı ile Kanda Bakır Analizi
19/4	■ Atomik Absorpsiyon Cihazı ile Kanda Lityum Analizi
19/5	■ Atomik Absorpsiyon Cihazı ile Kanda Nikel Analizi
19/6	■ Atomik Absorpsiyon Cihazı ile Kanda Krom Analizi

20	■ İdrarda Fenol Analizi
21	■ İdrarda Hippürik Asit Analizi
22	■ İdrarda TCA (Triklorasetik) Analizi
23	■ İşitme Testi (Odyometri)
24	■ Fiziki Muayene
25	■ Elektrokardiyografi (EKG)
26	■ Kanda Glikoz Tayini
27	■ Kanda Kolesterol Tayini
28	■ Kanda Albumin Tayini
29	■ Kanda Total Protein Tayini
30	■ Kanda GGT Tayini
31	■ Kanda AST Tayini
32	■ Kanda ALT Tayini
33	■ Kanda ALP Tayini
34	■ Kanda Üre Tayini
35	■ Kanda Ürik Asit Tayini
36	■ Kanda Kreatinin Tayini
37	■ Tam İdrar Tetkiki
38	■ PA Akciğer Filmi Çekimi ve Değerlendirilmesi
39	■ Solunum Fonksiyon Testi
40	■ Tam Kan Sayımı
41	■ Sedimentasyon
42	■ Toluen Analizi
43	■ Ksilen Analizi

1-Toz numunesi alma ve gravimetrik değerlendirme MDHS 14/3 metoduna göre yapılmaktadır.

2-Kişisel Gürültü Maruziyeti Ölçümü TS ISO 9612 metoduna göre yapılmaktadır.

3-Tüm Vücut Titreşimi Kişisel Maruziyet Ölçümü İSO 2631-1 metoduna göre yapılmaktadır.

4-El-Kol Titreşimi Kişisel Maruziyet Ölçümü TS EN ISO 5349-1, TS EN ISO 5349-2 metoduna göre yapılmaktadır.

5-İşyeri havada bulunan Aromatik Hidrokarbonların (Benzen, Toluen , Etilbenzen- (m-o-p) ksilen) örnekleme ve analizini kapsamaktadır. NMAM 1501 (NIOSH) Aromatik Hidrokarbon metodu kullanılmaktadır.

6-Asbest ve sentetik lifsi tozların (MMMF) Faz Kontrast mikroskopunda konsantrasyon tayin analizleri yapılmaktadır.

7-Asbest ve sentetik lifsi tozların (MMMF) Elektron mikroskopunda tür tayin analizleri yapılmaktadır.

8-İşyeri havasında bulunan Formaldehitin örneklenmesi ve analizini kapsamaktadır. Yüksek Basıncılı Sıvı Kromatografisinde havada bulunan Formaldehit tayini OSHA 1007 metoduna göre yapılmaktadır.

9-İşyeri havasında bulunan İnorganik Asitlerin (HCl, HF, HBr, H₂SO₄, HNO₃, H₃PO₄ ve NH₃) örneklemesini ve analizini kapsamaktadır. İyon Kromatografisinde havada NH₃ tayini NIOSH 6016 metoduna göre, HCl, HF, HBr, H₂SO₄, HNO₃, H₃PO₄ tayinleri ise NIOSH 7903 metoduna göre yapılmaktadır.

10-Atomik Absorpsiyon Cihazı (Alevli / Grafit) ile işyeri havada bulunan Pb, Cd, Cr, Ni, Zn, Cu, Mn, Fe gibi ağır metallerin örneklemesini ve analizini kapsamaktadır. Havada bulunan kurşun ve kurşun bileşikleri tayini NIOSH 7082 , Mars5 CEM metotlarına metotlarına, Krom ve Krom bileşikleri tayini NIOSH 7024 Mars5 CEM standartlarına, Nikel ve Nikel bileşikleri tayini OSHA ID-121 metotlarına göre yapılmaktadır.

11-Atomik Absorpsiyon Cihazı (Hidrür Sistem) ile işyeri havasında bulunan As, Hg gibi ağır metallerin örneklemesini ve analizini kapsamaktadır.

12-İdrarda Fenol Analizi : Benzen etkilenmesinde kullanılan bir metottur.

13-İdrarda Hippürik Asit Analizi : Toluen etkilenmesinde kullanılan bir metottur.

14-İdrarda TCA Analizi : Trikloroetilen etkilenmesinde kullanılan bir metottur.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919'da imzalanan Versay Antlaşmasında öngörülen Milletler Cemiyeti ile ortaya çıkmıştır. Amaç, Birinci Dünya Savaşından sonra giderek büyüyen sorunlara yönelik sosyal reform niteliğinde çözümler bulmak ve reformların uluslararası düzeyde uygulanmasını sağlamaktır.

İkinci Dünya Savaşından sonra, Filadelfiya Bildirgesi ile birlikte, ILO'nun temel amaç ve ilkeleri yeniden oluşum ve genişleme sürecine girmiştir. Bildirge, savaş sonrası ulusal bağımsızlıkla birlikte büyümeyi öngörmüş, gelişmiş dünya ile büyük ölçekte teknik işbirliğinin başlangıcının müjdecisi olmuştur.

Birleşmiş Milletler üyeleri içinde yalnızca ILO üçlü bir yapıya sahip bulunmaktadır; işveren ve işçi temsilcileri ekonominin "sosyal tarafları" politika ve programların şekillendirilmesinde, üçüncü tarafı oluşturan hükümet temsilcileri ile eşit söz hakkına sahiptirler.

ILO, sosyal ve ekonomik konularda ve başka alanlarda geçerli ulusal politikaların geliştirilmesinde ve duruma göre uygulanmasında sendikalar ve işverenler arasındaki “sosyal

diyalogu” geliştirerek aynı üçlü yapılanmayı üye ülkelerde de teşvik etmektedir. Uluslararası asgari çalışma standartları ve ILO’nun genişletilmiş politikaları, her yıl toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı’nda belirlenmektedir. ILO üyesi ülkeler tarafından finanse edilen çalışma programı ve bütçesi ise her iki yılda bir aynı Konferans tarafından benimsenmektedir. Konferansta ayrıca, dünyada çalışanların durumu ve sosyal konulardaki sorunlar ile ilgili tartışmaların yapıldığı uluslararası forumlar gerçekleştirilmektedir. Her üye ülkenin, iki hükümet temsilcisi, bir işveren ile konferansa katılma hakkı vardır. Bu delegeler, bağımsız olarak söz alabilirler ve oy verebilirler. Konferansın yıllık oturumları arasındaki ILO çalışmaları ise, 28 Hükümet temsilcisi ile 14 işçi ve 14 işveren temsilcisinden oluşan Yönetim Kurulu tarafından sürdürülür.

ILO sekreteryası, merkez büroları, araştırma merkezi ve basımevi Cenevre’deki Uluslararası Çalışma Ofisi’nde faaliyet göstermektedir. 40’ı aşkın ülkede ILO’nun bölge, alan ve ülke ofisleri bulunmaktadır ve yerinden yönetim ilkesine göre çalışmaktadır. Yönetim Kurulu ve Ofisin çalışmalarına, temel sanayi kollarında oluşturulan gene üçlü yapıdaki komiteler yardımcı olmaktadır. Bunların yanısıra, mesleki eğitim, yönetim geliştirme, iş güvenliği ve sağlığı, endüstriyel ilişkiler, çalışanların eğitimi ve kadın ve genç işçilerin özel sorunları konularında uzman kişilerden oluşan komiteler de bu çalışmaları desteklemektedir.

ILO üye ülkelerinin bölgesel toplantıları, bölge ile ilgili özel konuları değerlendirmek üzere düzenli olarak yapılmaktadır. ILO’nun dört temel stratejik hedefi vardır:

- Çalışma yaşamında standartlar, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek.
- Kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak,
- Sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak.
- Üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirmek.

Bu hedefler bir dizi yolla gerçekleştirilmektedir:

- ❖ Temel insan haklarını geliştirmek, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek, istihdam olanakları yaratmak üzere uluslararası politika ve programların oluşturulması.

- ❖ Uluslararası çalışma standartlarının oluşturulması; bu standartların uygulanmasının izlenmesi için uygun mekanizmanın oluşturulması, standartların ulusal mercilere, söz konusu politikaların hayata geçirilmesinde, yol gösterici olmaktadır.
- ❖ Ülkelerin söz konusu politikaları pratikte fiilen gerçekleştirmelerine yardımcı olmak için, kapsamlı bir uluslararası teknik işbirliği programının, sosyal tarafların aktif ortaklığı ile oluşturulması ve uygulanması.
- ❖ Bu çabaların tümünün geliştirilmesi için eğitim, öğretim, araştırma ve yayın faaliyetlerinde bulunulması.

Halen, ILO'ya üye ülke sayısı 220 olup, Türkiye Cumhuriyeti 1932 yılında üye olmuştur. Bugüne kadar, ILO tarafından akdedilen sözleşmelerin toplam sayısı 188 ve tavsiye kararlarının toplam sayısı ise 199'dur.

DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ (WHO)

1945 yılında ABD'nin San Francisco kentinde toplanan Birleşmiş Milletler Konferansı, bu dönemde bütün halkların sağlığının, dünyada barış ve güvenliğin sağlanması açısından temel önem arz ettiğini kabul ederek Çin ve Brezilya'lı delegelerin bir "Uluslararası Sağlık Örgütü" kurulması amacıyla toplantı düzenlenmesi oybirliğiyle kabul edilmiştir.

19-22 Temmuz 1946 tarihleri arasında New York'ta toplanan Uluslararası Sağlık Konferansı'nda, Türkiye'nin de içinde bulunduğu 61 ülkenin temsilcileri tarafından WHO Anayasası imzalanarak en az 26 üye ülkenin resmi kabulü ile yürürlüğe girmesi için işlem başlatılmıştır.

Türkiye 2 Ocak 1948 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü'ne üye olmuştur. 26 üye ülkenin resmi kabul işlemi 7 Nisan 1948 tarihinde netleşmiş ve 7 Nisan günü tüm Dünya'da "Dünya Sağlık Günü" olarak kabul edilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti, 9 Haziran 1949 tarih ve 5062 sayılı Kanun'la Dünya Sağlık Örgütü Anayasası'nı onaylayarak WHO'ya resmen üye olmuştur.

İlk Genel Kurul'da bölgesel örgütlenme tartışılmış ve oluşturulan Komisyonun yaptığı çalışma sonucu Bölge Ofisi kurulması kararlaştırılmıştır. Bölge Ofis'lerinin başlıca amaçlarından biri de WHO ile Ulusal Hükümetler arasında etkin bir ilişkinin sağlanmasıdır.

WHO'ya, Mayıs 2000 itibarıyla 191 ülke üyedir ve 2 ülke de ortak üye statüsündedir.

Dünya Sağlık Örgütü'nün amaçlarına ulaşmak için yerine getirdiği görevler şunlardır:

a) Sağlık alanında uluslararası nitelik taşıyan çalışmalarda yönetici ve koordinatör makam sıfatıyla hareket etmek.

b) BM, İhtisas Kuruluşları, sağlık idareleri, meslek grupları ve keza uygun görülecek diğer örgütlerle fiili bir işbirliği kurmak ve sürdürmek.

c) Hükümetlere, istek üzerine, sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesi için yardım yapmak.

d) Uygun teknik yardım yapmak ve acil durumlarda, hükümetlerin istekleri ya da kabulleri ile gereken yardımı yapmak.

e) BM'in isteği üzerine, manda altındaki ülkeler halkı gibi özelliği olan topluluklara sağlık hizmetleri götürmek ve acil yardımlar yapmak ya da bunların sağlanmasına yardım etmek.

f) Epidemiyoloji ve istatistik hizmetleri de dahil olmak üzere gerekli görülecek idari ve teknik hizmetleri kurmak ve sürdürmek.

g) Epidemik, andemik vb. hastalıkların ortadan kaldırılması yolundaki çalışmalarını teşvik etmek ve geliştirmek.

i) Gerektiğinde diğer İhtisas Kuruluşları ile işbirliği yaparak kazalardan doğan zararları önleyebilecek önlemlerin alınmasını teşvik etmek.

j) Gerektiğinde diğer İhtisas Kuruluşları ile işbirliği yaparak, beslenme, mesken, eğlence, ekonomik ve çalışma koşullarının ve çevre sağlığı ile ilgili diğer bütün unsurların iyileştirilmesini kolaylaştırmak.

k) Sağlığın geliştirilmesine katkıda bulunan bilim ve meslek grupları arasında işbirliğini kolaylaştırmak.

l) Uluslararası sağlık sorunlarına ilişkin sözleşmeler, anlaşmalar ve tüzükler teklif etmek, tavsiyelerde bulunmak ve bunlardan dolayı Örgüt'e düşebilecek ve amacına uygun görevleri yerine getirmek.

m) Ana ve çocuk sağlığı ve refahı lehindeki hareketleri geliştirmek, ana ve çocuğun tam bir değişme halinde bulunan bir çevre ile uyumlu halde yaşamaya olan kabiliyetlerini arttırmak.

n) Ruh sağlığı alanında özellikle insanlar arasında uyumlu ilişkilerin kurulmasına ilişkin her türlü faaliyetleri kolaylaştırmak.

o)Sağlık alanında araştırmaları teşvik ve rehberlik etmek.

p) Sağlık, tıp ve yardımcı personelin öğretim ve yetiştirilme normlarının iyileştirilmesini kolaylaştırmak.

r) Gerekirse diğerk ihtisas kuruluşları ile işbirliği yaparak kamu sağlığı, hastane hizmetleriyle sosyal güvenlik de dahil koruyucu ve tedavi edici tıbbi bakıma ilişkin idari ve sosyal teknikleri incelemek ve tanıtmak.

s) Sağlık alanında her türlü bilgi sağlamak, tavsiyelerde bulunmak ve yardımlar yapmak.

t) Sağlık bakımından aydınlatılmış bir kamuoyu oluşumuna yardım etmek.

u) Hastalıkların, ölüm nedenlerinin kamu sağlığı uygulama metodlarının uluslararası nomanklatürlerini tayin etmek ve ihtiyaca göre yeniden gözden geçirmek.

v)Teşhis yöntemlerini gerektiği kadar standart hale getirmek.

y) Yiyeceklere, biyolojik, farmasötik ve benzeri ürünlere ilişkin uluslararası normlar geliştirmek, kurmak ve bunların kabulünü teşvik etmek.

z) Genel olarak Örgüt'ün amacına ulaşmak için gereken her önlemi almak.

AVRUPA KOMİSYONU İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AJANSI (OSHA)

OSHA'nın kuruluş amacı: Avrupa Birliğinde işyerlerinin daha sağlıklı, güvenli ve üretken olmalarına katkıda bulunmaktır.

Ajans, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ülkelerin gelişimi ve konuyla ilgili bilgi paylaşımını sağlamaktadır. Ajans üçlü bir yapıda organize olup karar verici konumda olan her bir üye devletin devlet, işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getirmektedir.

Ajansın kuruluşu ve aktiviteleri üç Direktifle düzenlenmiştir: 2062/94, 1643/95 ve 1654/2003. Ajans merkezi İspanya'nın Bilbao kentindedir. Bütün üye ülkeler devlet, işçi ve işveren tarafları ile Ajansa üyedirler. Yaklaşık 50 kişinin görev aldığı Ajansın çok sayıda yayını ve yıllık düzenli aktiviteleri bulunmaktadır. Ayrıca her yıl Ekim ayının ikinci haftasını iş sağlığı ve güvenliği haftası olarak kutlamakta ve değişik etkinlikler düzenlemektedir.

Ajansın bütün üye ve aday ülkelere aynı formatta düzenlenen bir internet sayfası ve bilgi ağı mevcut olup bu sayfa aracılığı ile tüm üye ülkelerin konu ile ilgili bilgi alışverişinde bulunmaları sağlanmaktadır. Türkiye Ajansa aday ülke olarak gözlemci statüsünde katılmaktadır.

ULUSLARARASI KURULUŞLAR NEZDİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

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

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

1976 Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Antlaşması da, söz konusu meseleyi şu ifadelerle teyit etmektedir:

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

1961 yılında imzaya açılan Avrupa Sosyal Şartı ile de, adil çalışma koşulları hakkı, çalışmada sağlık ve güvenlik hakkı, çocukların ve gençlerin korunma hakkı, kadın çalışanların korunma hakkı, bazı zayıf kesimler için çalışma ortamı dışında getirilen özel koruma; zihinsel ya da bedensel açıdan güçsüz kimselerin mesleki yetiştirme, mesleğe ve topluma uyum sağlama hakkı, nüfusun tümüne getirilen koruma; sağlığın korunması hakkı, sosyal ve tıbbi yardım görme hakkı koruma altına alınmıştır. 1988’de kabul edilen Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol ile Şartın ilk şekline, meslek ve istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın fırsat ve muamele eşitliği hakkı, çalışanların danışma ve bilgi alma hakkı, çalışanların çalışma ortamı ve koşullarının belirlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı eklenmiştir. Son olarak, 1996’da Şarta, cinsel tacize ve saldırgan davranışlara karşı korunma hakkı ve çalışan temsilcilerinin korunma hakkı da eklenerek Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı yayınlanmıştır. Ayrıca, Gözden Geçirilmiş Şart, genel bir hükümle bu hakların kullanılmasını ayrımcılığa karşı da korumaktadır.

Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmanın 137. maddesinde ise, çalışma ortamındaki çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması ile ilgili olarak daha iyi bir düzeyin garanti edilmesini teşvik edici iyileştirmeler hakkındaki asgari gereksinimlerin belirlenmesi gerektiği hususu hükme bağlanmıştır.

Bu kapsamda; çalışanların çalışma hayatları boyunca işyerindeki tehlikeli çevresel faktörlerin etkilerine açık olabileceği, küçük ve orta ölçekli işletmelerin oluşturulması ve gelişmesinin zorunlu olduğu, çalışanların sağlık ve güvenliğini işyerinde korumak için önlemler alınması, aynı zamanda, belli bazı durumlarda, kendileri ile beraber kalmakta olan diğer kişilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için de yardımcı olduğu, sağlık ve güvenlik konusunu kapsayan mevzuat sistemlerinin geniş ölçüde değişkenlik gösterdiği ve iyileştirilmeleri gerektiği, teknik özellikler ve/veya oto-kontrol gerektiren standartları içeren ulusal hükümlerin, konu hakkındaki sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili olarak değişik seviyelerde sonuçlar doğurarak sağlık ve güvenliğin ihmal edilmesine yol açan rekabetçi

düzene izin verdiği, işyerindeki iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sıklığının hala çok yüksek olduğu, çalışanların sağlık ve güvenliğini kollamak ve daha yüksek derecede bir korunmayı sağlamak için gecikmesizin önleyici tedbirler alınması veya mevcut tedbirlerin iyileştirilmesi gerektiği, iyileştirilmiş bir koruma derecesinin sağlanması amacıyla çalışanlar ve onların temsilcilerinin kendi sağlık ve güvenliklerine ilişkin riskler ve bu riskleri azaltmak veya ortadan kaldırmak için gerekli önlemler hakkında bilgilendirilmeleri zorunlu olduğundan, aynı zamanda gerekli koruyucu önlemlerin alındığını takip etmek için ulusal kanunlar ve/veya uygulamalara uygun olarak dengeli bir katılımın sağlanması ile belli bir katkıda bulunabilecek bir durumda olmaları gerektiği, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili olarak bilgi, diyalog ve dengeli bir katılımın ulusal kanunlar ve/veya uygulamalara uygun olarak, uygun prosedür ve araçların kullanımı ile işverenler ve çalışanlar ve/veya onların temsilcileri arasında geliştirilmesinin zorunlu olduğu, çalışanların hijyen ve sağlığındaki iyileştirmeler ile güvenliğinin, ekonomik nedenlerden daha az önemli sayılmaması gereken bir hedef olduğu, iş sağlığı ve güvenliğinin daha iyi korunabilmesi için, işverenlerin, faaliyet alanlarına özgü tehlikeleri de göz önüne alarak işyeri tasarımı konusundaki en son bilimsel ve teknolojik ilerlemeleri takip etmekle ve katılım haklarını kullanan çalışanların temsilcilerini bu konuda bilgilendirmekle yükümlü tutuldukları hususları ile ilgili olarak bir çerçeve direktif yayımlanmıştır.

Söz konusu direktif, hem kamu ve hem de özel bütün faaliyet sektörlerine (sanayi, tarım, ticaret, idari işler, hizmet, eğitim, kültür, eğlence vb.) uygulanmaktadır. Direktif, yalnızca, silahlı kuvvetler veya polis gibi belirli özel kamu hizmetlerinde veya direktifin hükümleri ile kaçınılmaz bir şekilde çatışan sivil koruma hizmetleri alanlarında uygulanmamaktadır. Bu direktifin gerekçesi aşağıda verildiği gibidir:

Avrupa Toplulukları Konseyi;

Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran antlaşmayı (Roma Antlaşması-1957) ve özellikle de antlaşmanın 118 (a) maddesini (yeni 137. madde) göz önünde tutarak,

Komisyonun önerisiyle, Güvenlik, Sağlık ve Hijyenin korunması ile ilgili Danışma Komitesine danıştıktan sonra, Avrupa Parlamentosu ile işbirliği içerisinde ve Ekonomik ve Sosyal Komitenin görüşünü göz önünde tutarak,

Antlaşmanın 118 (a) maddesi, Konseyin özellikle çalışma ortamında, çalışanların güvenliği ve sağlığı ile ilgili daha iyi bir düzeyin garanti edilmesini teşvik edici iyileştirmeler ile ilgili asgari gereksinimleri direktifler yayınlamak suretiyle belirleyeceğini hükme bağladığından,

Üye devletlerin, Antlaşma gereğince, bu alanda iyileştirmeleri teşvik etmeyi ve sağlanan iyileştirmeleri korurken bir yandan da koşulları uyumlu hale getirmeyi yüklenmiş olmaları nedeniyle, bu direktif, her bir üye devlette elde edilen koruma seviyelerinde herhangi bir indirimin gerçekleştirilmesine izin vermediğinden,

Çalışanların çalışma hayatları boyunca, işyerindeki tehlikeli çevresel faktörlerin etkilerine açık olabileceği bilindiğinden,

Antlaşmanın 118 (a) maddesine uygun olarak, bu gibi direktiflerin küçük ve orta ölçekli işletmelerin oluşturulması ve gelişmesini geriye atabilen idari, mali ve hukuki sınırlamalardan kaçınılması zorunlu olduğundan,

İşyerinde, güvenlik, hijyen ve sağlığa ilişkin programı hakkında, Komisyondan gelen bildirimleri, çalışanların güvenlik ve sağlığını garanti etmek için tasarlanmış olan direktiflerin uygulanmasını öngördüğünden,

İşyerinde, güvenlik, hijyen ve sağlık hakkındaki 21 Aralık 1987 tarihli Konsey kararında, çalışanların işyerindeki güvenlik ve sağlığının düzenlenmesi hakkında yakın bir gelecekte bir direktif hazırlayarak Konseye iletmek için Komisyonun niyeti dikkate alındığından,

Şubat 1988'de Avrupa Parlamentosu, iç piyasalar ve çalışanların korunması üzerine yürütülen bir tartışmayı müteakip dört ayrı kararı uygulamaya koyduğundan, bu kararlar açık ve seçik bir şekilde işyerinde güvenlik ve sağlık ile bağlantılı bütün riskleri kapsayan daha fazla sayıda bireysel direktifler için bir baz olarak kullanılmak üzere bir çerçeve direktif hazırlamak amacıyla Komisyonu davet ettiğinden,

Üye devletler, kendi ülkelerindeki çalışanların güvenlik ve sağlığı üzerine iyileştirmelerin yapılmasını teşvik etmek için bir sorumluluk yüklendiğinden, çalışanların sağlık ve güvenliğini işyerinde korumak için önlemler almak ve aynı zamanda, belli bazı durumlarda, kendileri ile beraber yaşayan diğer kişilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için de yardımcı olduğundan,

İşyerinde, güvenlik ve sağlığı kapsayan, üye devletlerin mevzuat sistemleri geniş ölçüde değişkenlik gösterdiği ve iyileştirilmeleri gerektiğinden, teknik özellikler ve/veya oto-kontrol gerektiren standartları sık bir şekilde içeren, konu hakkındaki milli hükümler, güvenlik ve sağlığın korunması ile ilgili değişik seviyelerde sonuçlar doğurarak güvenlik ve sağlığın ihmal edilmesine yol açabilen rekabetçi düzene izin verdiğinden,

İşyerindeki kazaların ve meslek hastalıklarının sıklığı hala çok yüksek olduğundan, çalışanların güvenlik ve sağlığını kollamak ve daha yüksek seviyede korunmayı sağlamak için

gecikmeksizin önleyici tedbirler alınması veya mevcut tedbirlerin iyileştirilmesi gerektiğinden,

İyileştirilmiş bir koruma seviyesinin sağlanması amacıyla çalışanlar ve onların temsilcilerinin kendi güvenliklerine ve sağlıklarına ilişkin riskler ve bu riskleri azaltmak veya ortadan kaldırmak için gerekli önlemler hakkında bilgilendirilmeleri zorunlu olduğundan, aynı zamanda, gerekli koruyucu önlemlerin alındığını takip etmek için milli kanunlar ve/veya uygulamalara uygun olarak dengeli bir katılımın sağlanması ile belli bir katkıda bulunabilecek bir durumda olmaları gerektiğinden,

İşyerinde, güvenlik ve sağlık ile ilgili olarak bilgi, diyalog ve dengeli bir katılımın milli kanunlar ve/veya uygulamalara uygun olarak, uygun prosedür ve araçların kullanımı ile işverenler ve çalışanlar ve/veya onların temsilcileri arasında geliştirilmesi zorunlu olduğundan,

Çalışanların güvenliği, hijyen ve sağlığındaki iyileştirmeler, sadece ekonomik nedenlerden daha az önemli sayılmaması gereken bir hedef olduğundan,

Çalışanların sağlığı ve güvenliğinin daha iyi korunabilmesi için, işverenler, faaliyet alanlarına özgü tehlikeleri de göz önüne alarak işyeri tasarımı konusundaki en son bilimsel ve teknolojik ilerlemeleri takip etmekle ve bu direktif gereğince katılım haklarını kullanan çalışan temsilcilerini bu konularda bilgilendirmekle yükümlü tutulduklarından,

Bu direktifin hükümleri, mevcut veya gelecekte yayımlanacak olan daha sıkı Topluluk hükümleri saklı kalmak kaydıyla bütün risklere, özellikle de 88/642/EEC sayılı direktif ile değişik 80/1107/EEC sayılı direktif kapsamındaki kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelerin işyerinde kullanılmasından ortaya çıkanlara uygulanacağından,

74/325/EEC sayılı karara uygun olarak, Komisyon tarafından, İşyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın korunması Danışmanlık Komitesine, bu alandaki önerilerin taslak metinlerin hazırlanması ile ilgili olarak danışıldığından,

Üye devletler tarafından tayin edilmiş olan üyelerden oluşan bir komitenin bu direktifte verilen teknik uyarlamaların bireysel direktiflere uygun olarak gerçekleştirilmesi konusunda Komisyona yardımcı olmak üzere oluşturulmasına ihtiyaç bulunduğundan,

Bu Direktifi kabul etmiştir.

Yukarıdaki gerekçede açıklanan hükümler doğrultusunda, gerek çerçeve direktifte ve gerekse diğer tüm bireysel direktiflerde, işverenlerin genel yükümlülükleri, çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, çalışanların eğitimi ve çalışanların yükümlülükleri maddeleri temel hususlar olarak yer almaktadır.

Bu arada, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşme"si 5038 sayılı Kanunla ve "İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşme"si de 5039 sayılı Kanunla onaylanmış bulunmaktadır.

155 sayılı sözleşmede, sözleşmenin bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı, ekonomik faaliyet kolları teriminin, kamu hizmetleri de dahil olmak üzere çalışanların bulunduğu bütün kolları kapsadığı, çalışanlar teriminin, kamu çalışanları da dahil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsadığı belirtilmektedir. 161 sayılı sözleşmede ise, bütün ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayacak şekilde, tüm çalışanlar için, iş sağlığı hizmetlerinin sürekli bir şekilde geliştirilmesinin üstlenilmesi gerektiği hususu vurgulanmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydı ve bildirimi ile ilgili olarak, 2002 yılında yapılan 90. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Konferansında da, 155 sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sözleşmesine Ekli Protokol kabul edilmiştir. Bu protokolda, 1981 tarihli ve 155 sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sözleşmesinin 11. maddesine atıfta bulunularak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerinin belirlenmesi ve koruyucu önlemlerin oluşturulması ile kayıt ve bildirim sistemlerinde uyumun geliştirilmesi amacıyla, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydı ve bildirimi işlemlerinin güçlendirilmesine duyulan gereksinim hakkında hükümler bulunmaktadır.

Bu protokolün 1. maddesinde, aşağıdaki tanımlar bulunmaktadır:

a) "İş Kazası" deyimi; iş süresince veya işten dolayı ortaya çıkan ve ölümle veya ölümlü olmayan yaralanmayla sonuçlanan bir olayı ifade eder.

b) "Meslek Hastalığı" deyimi; iş faaliyetinden ortaya çıkan risk faktörlerine maruz kalmanın sonucu olarak herhangi bir hastalığa yakalanmayı ifade eder.

c) "Tehlikeli Olay" deyimi, işteki veya halktan şahısların yaralanmasına veya hastalanmasına neden olan, ulusal kanunlar ve tüzükler altında belirlenmiş ve halihazırda tanımlanabilir potansiyel bir olayı ifade eder.

d) "İşe Gidip Gelirken Meydana Gelen Kaza" deyimi, doğrudan doğruya gidilen yön üzerindeki bir kazayı ifade eder ve işyeri ile;

i. İşçinin esas veya ikincil ikametgahı arasında,

ii. İşçinin genellikle yemek yediği yer arasında,

iii. İşçinin genellikle maaşını aldığı yer arasında,

meydana gelir ve ölümle veya yaralanmayla sonuçlanır.

Yine, 2002 yılında yapılan 90. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Konferansında, 1964 tarihli ve 121 sayılı İş Kazası Yardımları Sözleşmesinin Tavsiye Kararı ekinde bulunan I

sayılı cetveldeki meslek hastalıkları listesinde değişiklik yapan ILO Meslek Hastalıkları Listesi oluşturulmuştur. 194 sayılı Meslek Hastalıkları Listesi Tavsiye Kararı metninde, 1981 tarihli ve 155 sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, 1985 tarihli ve 161 sayılı İşçi Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı ile 1964 tarihli ve 121 sayılı İş Kazası Yardımları Sözleşmesine atıfta bulunularak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerinin tespiti, koruyucu önlemlerin oluşturulması, kayıt ve bildirim sistemlerinde uyumun geliştirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydı ve bildirimi işlemlerinin geliştirilmesi ve ayrıca tavsiye kararı ekinde yer alan ILO Meslek Hastalıkları Listesinin düzenli olarak gözden geçirilmesi ve güncelleştirilmesi mekanizmasına duyulan gereksinim hakkında hükümler bulunmaktadır.

TÜRKİYE'NİN ONAYLADIĞI ILO SÖZLEŞMELERİ

2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi

11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi

14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi

15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi

26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi

29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi

34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi

42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)

45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi

53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar Ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme

55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme

58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)

59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)

68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme

73 No'lu Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme

77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi

80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi

81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi

87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi

88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi

92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme

94 No'lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi

95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi

96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)

98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi

99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi

100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi

102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi

105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi

108 No'lu Gemiadamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme

111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi

116 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi

118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi

119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Teçhizi Sözleşmesi

122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi

123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi

127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi

133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)

134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme

135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi

138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi

142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi

144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi

146 No'lu Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme

151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi

152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme

153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme

155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme

158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi

159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi

161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

164 No'lu Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme

166 No'lu Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme

182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi