

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI



TÜRKİYE VE KANADA'DA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET EMİN EKİCİ

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Tolga BARIŞIK

İSTANBUL, 2025

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI



TÜRKİYE VE KANADA'DA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET EMİN EKİCİ

TEZ DANIŞMANI: Dr. Öğr. Üyesi Tolga BARIŞIK
Jüri Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Aliye KAŞARCI HAKAN
Jüri Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Sertaç TEMUR

İSTANBUL, 2025

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZ ONAY BELGESİ

İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı 22111101024 numaralı öğrencisi Mehmet Emin EKİCİ'nin **“Türkiye ve Kanada’da İş Sağlığı Ve Güvenliği Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi ”** adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunu 07.11.2025 tarih ve 2025/25 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliğiyle Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 01.12.2025

Dr. Öğr. Üyesi Tolga BARIŞIK
Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Sertaç TEMUR

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Aliye KAŞARCI HAKAN

Jüri Üyesi

ETİK BEYAN

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tezde;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

01 / 12 / 2025

Mehmet Emin EKİCİ

ÖNSÖZ

Bu tezin hazırlanma süreci, hayatımda derin izler bırakan ve beni hem akademik hem de kişisel açıdan şekillendiren unutulmaz bir yolculuk olmuştur. 2023 yılındaki Kahramanmaraş depremi sonrasında Kanada'ya göç etmek zorunda kalmam, yaşamımda köklü değişikliklere yol açmış ve bu süreç bana farklı iş kültürleri ile yakından tanışma fırsatı sunmuştur.

Bu zorlu yaşam deneyimi, iki ülkenin İş Sağlığı ve Güvenliği sistemlerini bizzat gözlemlene ve karşılaştırma imkânı vermiştir. Türkiye'deki mesleki tecrübelerim ile Kanada'da edindiğim yeni perspektiflerin birleşimi, "Türkiye ve Kanada'da İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi" konusunu seçmemde belirleyici olmuştur. Bu kişisel deneyim, akademik çalışmama hem özgünlük hem de derinlik katmıştır.

Tez sürecinde bana yol gösteren, değerli bilgi ve tecrübelerini cömertçe paylaşan danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Tolga BARIŞIK'a en derin şükranlarımı sunarım. Akademik gelişimime katkıda bulunan tüm hocalarıma da teşekkür ederim.

Bu uzun ve çetin akademik yolculukta yanımda olan sevgili eşim Zelal EKİCİ'ye ve aileme özel teşekkürlerimi iletmek isterim. Onların sevgisi ve koşulsuz inancı, karşılaştığım her engeli aşmamda en büyük güç kaynağım olmuş, yaşanan tüm zorluklara rağmen eğitimime devam edebilmemi mümkün kılmıştır.

Bu tezin, hem Türkiye hem de Kanada'daki İş Sağlığı ve Güvenliği alanına akademik ve pratik katkılar sunmasını, özellikle benzer göç deneyimi yaşayan akademisyenlere rehberlik etmesini temenni eder, desteklerini esirgemeyen herkese en içten teşekkürlerimi sunarım.

İSTANBUL, 2025

Mehmet Emin EKİCİ

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	ix
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi	4
2.1.1. Yasal çerçeve ve mevzuat	4
2.1.2. Kurumsal yapı ve yetkili organlar	7
2.1.3. İsg profesyonelleri ve uygulama modeli	10
2.1.4. Denetim mekanizmaları ve cezai yaptırımlar.....	12
2.2. Kanada'da İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi	14
2.2.1. Yasal çerçeve ve mevzuat	14
2.2.2. Kurumsal yapı ve yetkili organlar.....	17
2.2.3. İsg profesyonelleri ve uygulama modeli	19
2.2.4. Denetim mekanizmaları ve yaptırımlar	23
2.3. Türkiye ve Kanada İsg Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi.....	25
2.3.1. Hukuki ve kurumsal yapı farklılıkları	25
2.3.2. Tematik karşılaştırma analizi	27
3. GEREÇ VE YÖNTEM	48
3.1. Araştırma Tasarımı	48
3.2. Veri Kaynakları.....	48

3.3. Veri Toplama Yöntemi	48
3.4. Veri Analizi	49
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	49
3.6. Çalışma Sürecinin Akış Şeması	49
4. BULGULAR	52
4.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	52
4.2. Denetim Mekanizmaları	55
4.3. Risk Değerlendirme Uygulamaları.....	57
4.4. Çalışan Katılımı ve Eğitim Süreçleri.....	60
4.5. Sektörel Karşılaştırmalar	60
4.6. Genel Değerlendirme	60
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	61
5.1. Araştırma Bulgularının Genel Değerlendirmesi	61
5.2. Türkiye ve Kanada İSG Sistemlerinin Karşılaştırmalı Tartışması.....	63
5.3. Türkiye İSG Sisteminin Geliştirilmesine Yönelik Öneriler	64
5.4. Kanada’da Çalışmak İsteyen İSG Uzmanları için Gereklilikler	64
5.5. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler	65
6. KAYNAKLAR	66

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Türkiye’de İş Kazaları Genel Verileri (Yıllara Göre)	28
Tablo 2.2: Kanada (BC)’de İş Kazaları Genel Verileri (Yıllara Göre).....	30
Tablo 2.3: Türkiye ve Kanada (BC)’de İş Kazaları Genel Verileri (2023).....	31
Tablo 2.4: 100.000 Çalışan Başına Kaza Oranları (2023)	32
Tablo 2.5: Türkiye ve Kanada (BC)’de İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı Sınıflandırması	44
Tablo 4.1: Türkiye ve Kanada’da İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları (2022-2024). 53	
Tablo 4.2: Türkiye ve BC’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları (2022–2024)	53
Tablo 4.3: Türkiye ve BC’de Denetim Mekanizmalarının Karşılaştırılması	55
Tablo 4.4: Türkiye’de 5x5 Risk Matrisi ve Risk Düzeyleri	57
Tablo 4.5: Türkiye ve BC’de Risk Değerlendirme Yaklaşımlarının Karşılaştırması	59

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Türkiye’de İş Kazaları Yıllara Göre.....	28
Şekil 2.2: Türkiye’de Toplam Ölümlü İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	29
Şekil 2.3: Türkiye ve Kanada (BC)’de İş Kazaları Genel Verileri (2023)	31
Şekil 2.4: Türkiye ve Kanada (BC)’de Ölümlü İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları (2023).....	32
Şekil 2.5: Türkiye ve Kanada (BC)’de 100.000 Çalışan Başına İş Kazaları (2023) .	33
Şekil 2.6: Türkiye ve Kanada (BC)’de 100.000 Çalışan Başına Ölümlü İş Kazaları (2023)	33
Şekil 2.7: Türkiye ve Kanada (BC)’de 100.000 Çalışan Başına Meslek Hastalığı Bildirimi (2023)	34
Şekil 3.1: Çalışma Sürecinin Akış Şeması	51
Şekil 4.1: Kanada'da Risk Kontrol Hiyerarşisi	58

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AFAD	: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
BC	: British Columbia
CCOHS	: Canadian Centre for Occupational Health and Safety
CAGR	: Compound Annual Growth Rate (Bileşik Yıllık Büyüme Oranı)
CRSP	: Canadian Registered Safety Professional
CRST	: Canadian Registered Safety Technician
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IRS	: Internal Responsibility System (Ortak sorumluluk sistemi)
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSG-KATİP	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı
İSG-Kurulu	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu
JHSC	: Joint Health and Safety Committee (Ortak Sağlık ve Güvenlik Komitesi)
KKE / KKD	: Kişisel Koruyucu Ekipman / Donanım
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)
OSHA	: Occupational Safety and Health Administration (İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi)
PPE	: Personal Protective Equipment (Kişisel Koruyucu Donanım)
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WCB	: Workers' Compensation Board
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
WHMIS	: Workplace Hazardous Materials Information System (Kanada Tehlikeli Maddeler Bilgilendirme Sistemi)
WorkSafeBC	: Workers' Compensation Board of British Columbia

ÖZET

TÜRKİYE VE KANADA'DA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

Bu tezde Türkiye ve Kanada'daki iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sistemleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Araştırmada mevzuat yapısı, kurumsal organizasyon, denetim mekanizmaları, iş kazası ve meslek hastalıkları verileri, çalışan katılımı ve işveren yükümlülükleri ele alınmıştır.

Veriler, Türkiye için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu; Kanada için WorkSafeBC ve Canadian Centre for Occupational Health and Safety raporlarından, ayrıca ILO ve WHO gibi uluslararası kaynaklardan elde edilmiştir.

Bulgular, Türkiye'de iş kazalarının yüksek, meslek hastalıklarının düşük raporlandığını; Kanada'da ise iş kazalarının görece düşük, meslek hastalıklarının ise daha görünür olduğunu göstermektedir. Türkiye'de denetim merkezi ve belge odaklı, Kanada'da ise çalışan katılımına dayalı ve rehberlik edici bir yapıya sahiptir. Eğitim süreçleri Türkiye'de zorunluluk temelli, Kanada'da ise sürekli gelişime dayalıdır.

Sonuç olarak Türkiye'de mevzuat güçlü ancak uygulama zayıf kalmakta, Kanada'da ise çalışan katılımı ve önleyici yaklaşım sistemin etkinliğini artırmaktadır. Türkiye için Kanada'dan örnek alınabilecek unsurlar arasında çalışan katılımı, rehberlik odaklı denetim ve meslek hastalıklarının raporlanmasına yönelik mekanizmalar bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı Ve Güvenliği, Türkiye, Kanada, Karşılaştırmalı Analiz, İş Kazaları, Meslek Hastalıkları.

Mehmet Emin EKİCİ, 2025

ABSTRACT

COMPARATIVE ANALYSIS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY SYSTEMS IN TÜRKİYE AND CANADA

This thesis presents a comparative analysis of occupational health and safety (OHS) systems in Türkiye and Canada. The study examines the legal framework, institutional organization, inspection mechanisms, occupational accident and disease data, worker participation, and employer responsibilities.

Data were obtained from reports of the Turkish Ministry of Labour and Social Security and the Social Security Institution, as well as from Canadian sources such as WorkSafeBC and the Canadian Centre for Occupational Health and Safety. International organizations including the ILO and WHO were also referenced.

Findings indicate that Türkiye records higher rates of occupational accidents but underreports occupational diseases, while Canada shows lower accident rates but a higher visibility of occupational diseases. Inspections in Türkiye are centralized and document-oriented, whereas in Canada they emphasize worker participation and guidance. Training processes in Türkiye are mainly obligation-based, while Canada adopts a continuous professional development approach.

In conclusion, Türkiye has a strong legislative base but weak enforcement, while Canada benefits from proactive measures and worker involvement. Lessons that Türkiye may draw from Canada include stronger worker participation, guidance-based inspections, and more effective reporting of occupational diseases.

Keywords: Occupational Health And Safety, Türkiye, Canada, Comparative Analysis, Occupational Accidents, Occupational Diseases.

Mehmet Emin EKİCİ, 2025

1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin karşılaştırmalı analizi, günümüzün küreselleşen ekonomisinde hem ulusal politika geliştiricileri hem de uluslararası çalışma standartları açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye ve Kanada'nın İSG sistemlerini derinlemesine karşılaştırarak her iki ülkenin deneyimlerinden çıkarılacak dersleri ortaya koymak, sistemlerin etkinliğini değerlendirmek ve Türkiye'nin mevcut İSG yapısının güçlendirilmesi için somut öneriler geliştirmektir. Araştırmanın kapsamı, her iki ülkenin yasal çerçevelerinden kurumsal yapılarına, denetim mekanizmalarından istatistiksel verilerine kadar geniş bir spektrumu içermekte olup, bu karşılaştırmalı yaklaşımın gerekliliği iki ülke arasındaki yapısal farklılıkların anlaşılması ve en iyi uygulamaların tespit edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Türkiye, 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş güvenliği yönetiminde köklü bir reform gerçekleştirmiştir. Bu yasa, çalışanların tamamını kapsayacak şekilde tek bir ulusal çerçeve oluşturmuş; risk değerlendirmesini yasal bir yükümlülük haline getirerek işverenlerin sorumluluk alanını genişletmiştir (ÇSGB, 2012). Yasanın uygulamaya konulmasından on yıldan fazla süre geçmesine karşın, Türkiye'deki iş kazası rakamları OECD ülkeleri ortalamasının üstünde kalmaya devam etmektedir. Üretim, madencilik ve inşaat gibi yüksek riskli sektörlerde yaşanan ölümcül olaylar, güvenlik protokollerinin yetersiz uygulanması ve meslek hastalıklarının düşük bildirim oranları, sistemin işleyişinde iyileştirme gerekliliğini ortaya koymaktadır (SGK, 2023).

Kanada'da İSG düzenlemeleri, merkezi hükümet ile eyaletler arasında paylaşılan bir yetki yapısı çerçevesinde işlemektedir. Sistemin ayırt edici yönü, her eyaletin bölgesel koşullara uygun özerk İSG kurumları oluşturabilmesidir. British Columbia'nın WorkSafeBC modeli, uluslararası düzeyde referans alınan başarılı uygulamalardan biri olarak değerlendirilmektedir (WorkSafeBC, 2023; CCOHS, 2022).

Bu model, sadece denetim faaliyetlerini değil, aynı zamanda iş kazası tazminatları, mesleki eğitim programları ve araştırma faaliyetlerini de tek çatı altında toplayan bütüncül bir yaklaşım benimser.

Kanada İSG modelinin temel taşıını oluşturan 'İçsel Sorumluluk Sistemi' (Internal Responsibility System), işyerinde güvenliğin sağlanmasını işveren ve çalışanların müşterek yükümlülüğü olarak ele alır. Bu yaklaşım, çalışanların güvenlik süreçlerine aktif katılımını kurumsal bir mekanizma haline getirmiştir (CCOHS, 2022).

Bu karşılaştırmalı analizin gerekliliği, her iki ülkenin de benzer endüstriyel zorluklarla karşı karşıya olmasına rağmen farklı yaklaşımlar benimsemeleri ve elde ettikleri sonuçlardaki belirgin farklardan kaynaklanmaktadır. Türkiye'nin genç ve dinamik çalışma nüfusu, hızlı sanayileşme süreci ve AB uyum çalışmaları, ülkenin İSG sisteminde sürekli reformlara ihtiyaç duymasına neden olmaktadır. Kanada'nın ise olgun ekonomisi, istikrarlı kurumsal yapısı ve çok kültürlü çalışma ortamı, farklı bir perspektiften yaklaştığı İSG politikaları ile dikkate değer başarılar elde etmesini sağlamıştır. Bu farklılıkların sistematik olarak incelenmesi, Türkiye'nin kendi koşullarına uygun iyileştirmeler yapabilmesi için kritik öneme sahiptir.

Çalışmanın akademik ve pratik önemi, mevcut literatürdeki boşluğu doldurmaya yönelik katkısından kaynaklanmaktadır. Türkiye'nin İSG sistemini diğer gelişmiş ülkelerle karşılaştıran çalışmalar sınırlı sayıda olup, özellikle Kanada ile yapılan karşılaştırmalı analizler literatürde yeterince yer almamaktadır. Bu durum, politika yapıcılarının uluslararası en iyi uygulamalardan yararlanma kapasitesini sınırlamakta ve reform süreçlerinin bilimsel verilerden ziyade deneme yanılma yoluyla ilerlemesine neden olmaktadır. Çalışma, hem teorik çerçeve hem de ampirik veriler açısından alana özgün katkılar sağlayarak, gelecekte yapılacak araştırmalar için güçlü bir temel oluşturmaya hedeflemektedir.

Araştırmanın metodolojik yaklaşımı, nicel ve nitel verilerin birlikte kullanıldığı karma bir model üzerine kurulmuştur. Türkiye'den elde edilen veriler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yıllık raporları, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun iş

kazası istatistikleri ve İş Teftiş Kurulu'nun denetim faaliyetleri raporlarından derlenmiştir. Kanada'ya ilişkin veriler ise WorkSafeBC'nin kapsamlı veri tabanı, Canadian Centre for Occupational Health and Safety'nin araştırma raporları ve çeşitli eyaletlerin Workers' Compensation Board verilerinden elde edilmiştir. Bu veri setlerinin yanı sıra, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi küresel kuruluşların raporları da destekleyici kaynak olarak kullanılarak araştırmanın uluslararası perspektifinin güçlendirilmesi sağlanmıştır.

Son olarak, bu çalışmanın uzun vadeli hedefi, Türkiye'nin İSG sisteminin sürekli iyileştirilebilir bir yapıya kavuşturulmasına katkıda bulunmaktır. Kanada'nın deneyimlerinden çıkarılacak dersler, Türkiye'nin kendine özgü sosyo-ekonomik koşulları ve kültürel dinamikleri göz önünde bulundurularak uyarlanacak ve uygulanabilir politika önerileri haline getirilecektir. Bu yaklaşım, sadece mevcut sorunların çözümüne değil, aynı zamanda gelecekte karşılaşılabilecek zorluklara karşı sistemin dirençliliğinin artırılmasına da hizmet edecektir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanındaki yasal düzenlemeler, tarihsel olarak 19. yüzyılın sonlarına kadar uzansa da asıl gelişim 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren hız kazanmıştır.

Türkiye’nin modern iş sağlığı ve güvenliği sistemi, 6331 sayılı Kanun ile yasal temeline kavuşmuştur. 2012’de kabul edilen ve 2013’te uygulamaya geçen bu kanunun amacı, işyerlerinde riskleri azaltmak ve çalışanların sağlığını koruyarak iş kazalarını önlemektir (ÇSGB, 2012).

2.1.1. Yasal çerçeve ve mevzuat

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sistemi, kapsamlı bir yasal düzenleme ile çerçevelendirilmiştir. Bu düzenlemelerin temelini oluşturan ana yasa ve bu yasayı tamamlayan ikincil mevzuat, hem işverenin hem de çalışanın hak ve yükümlülüklerini net bir şekilde belirlemektedir.

2.1.1.1. 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu

2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı yasa, Türkiye’nin İSG alanındaki yasal altyapısında dönüm noktası oluşturmıştır. Daha önce farklı yasalarda yer alan düzenlemeleri tek çatı altında toplayan bu kanun, tüm çalışanları koruma kapsamına almış, risk değerlendirme yükümlülüğünü getirmiş ve işveren sorumluluklarını detaylandırmıştır (ÇSGB, 2012).

2.1.1.2. 4857 sayılı iş kanunu (2003) - isg ile ilgili hükümler

2003 tarihli İş Kanunu’nun 77 ila 89. maddeleri arasında yer alan düzenlemeler, 6331 sayılı Kanun öncesinde iş güvenliğinin yasal temelini oluşturmıştır. Bu hükümler; işverenlerin güvenlik sağlama sorumluluklarını, çalışanların eğitim ve bilgilendirilme

haklarını, hamilelik ve emzirme dönemindeki kadınlara yönelik koruma tedbirlerini ve genç çalışanların istihdam koşullarını içermektedir. 6331 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle birlikte bu hükümler tamamlayıcı nitelik kazanmıştır. (T.C., 2003).

2.1.1.3. 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu (2006)

2006 tarihli bu düzenleme, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sigorta sisteminin yasal altyapısını oluşturarak İSG'nin sosyal güvenlik boyutunu tanımlar. Kanun kapsamında; iş kazası ve meslek hastalığı tanımları, sigortalılık koşulları, prim hesaplama yöntemleri, yapılacak yardımların türü ve miktarları belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, işverenlerin İSG performansına göre prim indirim veya artırımına tabi tutulduğu sistem de bu yasal çerçevede düzenlenmiştir (T.C., 2006).

2.1.1.4. 5593 sayılı iş teftişi kanunu (2007)

İSG mevzuatının etkin bir şekilde uygulanmasını sağlayan denetim mekanizmasını düzenleyen bu kanun, iş müfettişlerinin görev, yetki ve sorumluluklarını belirler. İşyerlerinde yapılacak teftişler, tespit edilen ihlaller karşısında uygulanacak idari para cezaları, işyeri kapatma ve iş durdurma kararları gibi yaptırımlar bu kanun çerçevesinde uygulanmaktadır. Kanun, İSG kurallarının sadece kağıt üzerinde kalmaması için gerekli hukuki altyapıyı sağlamaktadır.

2.1.1.5. 657 sayılı devlet memurları kanunu - isg hükümleri (1965)

Kamu kurumlarında görev yapan memurların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler bu kanunda düzenlenmiştir. 2012 yılında gerçekleştirilen yasal güncellemelerle 6331 sayılı Kanun'a yapılan atıflar sayesinde, kamu sektörü çalışanlarının da özel sektörle eşdeğer güvenlik koşullarından faydalanması amaçlanmıştır. Kamu kurumlarında İSG kurulları, uzman görevlendirmeleri ve güvenlik önlemleri bu kapsamda düzenlenmektedir (T.C., 1965).

2.1.1.6. Kanuna bağıl ikincil mevzuat ve yönetmelikler

6331 sayılı Kanun'un temel ilkelerinin uygulamaya dönüştürülmesi için çok sayıda ikincil düzenleme yayımlanmıştır. Bu yönetmelikler, İSG yükümlölüklerinin işyerlerinde somut olarak nasıl yerine getirileceğini detaylandırmaktadır. Öne çıkan yönetmelikler şunlardır (ÇSGB, 2012-2013):

- **İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğı:** İşverenlerin, potansiyel tehlikeleri belirleyip riskleri analiz etme ve kontrol tedbirlerini alma süreçlerini düzenler.
- **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğı Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik:** Çalışanlara verilecek İSG eğitimlerinin içeriğini, sürelerini ve periyodunu belirler.
- **İş Sağlığı ve Güvenliğı Hizmetleri Yönetmeliğı:** İş güvenliğı uzmanı, işyeri hekimi ve diğler sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve çalışma usullerini düzenler.
- **Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğı Yönetmeliğı:** İnşaat sektörü gibi yüksek riskli alanlara özel, daha sıkı kurallar getirir.
- **İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğı:** İşyerinde kullanılan tüm ekipmanların güvenliğine ilişkin temel standartları belirler.

2.1.1.7. İşveren ve çalışan yükümlölükleri ve hakları

6331 sayılı Kanun, İSG sorumluluğunu sadece işverene değıl, aynı zamanda çalışanlara da yükleyerek ortak bir sorumluluk bilinci oluşturur.

- **İşveren Yükümlölükleri:** İşyerinde çalışan sağlığı ve güvenliğinin korunmasının birincil sorumluluğı işverenlere aittir. Bu sorumluluk kapsamında işverenler; tehlike analizleri gerçekleştirmeli, koruyucu önlemler almalı, personele düzenli eğitim sağlamalı, uygun koruyucu ekipman temin etmeli, güvenlik koşullarını sürekli geliştirmeli ve kazaları usulüne uygun bildirmelidir (T.C., 2012).

- **Çalışan Hakları ve Yükümlülükleri:** 6331 sayılı Kanun kapsamında çalışanların, işyerindeki güvenlik kurallarına uymaları, potansiyel tehlikeleri yöneticilerine bildirmeleri ve aldıkları eğitim doğrultusunda davranmaları beklenmektedir. Yasa aynı zamanda çalışanlara, ciddi ve yakın tehlike durumunda gerekli önlemler alınana dek tehlikeli işi durdurma veya reddetme hakkı tanımaktadır. Bu düzenleme, çalışan katılımının güçlenmesine ve güvenlik kültürünün yerleşmesine katkı sağlar (ÇSGB, 2012).

2.1.2. Kurumsal yapı ve yetkili organlar

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanındaki politikaların belirlenmesi, uygulanması ve denetimi, merkezi bir kurumsal yapı tarafından yürütülmektedir. Bu yapının başında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yer almakta ve bu bakanlığa bağlı bir dizi birim görev almaktadır.

2.1.2.1. Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı'nın rolü

Türkiye'de İSG politikalarının oluşturulması ve koordinasyonundan sorumlu en üst düzey kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır (ÇSGB). Bakanlığın görev alanı; yasal düzenlemelerin tasarlanması, İSG hizmet standartlarının belirlenmesi ve ulusal strateji belgelerinin hazırlanmasını kapsamaktadır. Bakanlığın rolü, İSG kültürünü oluşturmak, yasalara uyumu sağlamak ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesi için stratejiler geliştirmektir. Bakanlık, aynı zamanda iş teftişleri aracılığıyla sahadaki uygulamaların denetimini de gerçekleştirir. (ÇSGB, 2012).

2.1.2.2. İş sağlığı ve güvenliği genel müdürlüğü (İSGGM)

İSG alanındaki teknik ve operasyonel faaliyetlerin yürütölmesinden sorumlu ana otorite, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çatısı altında görev yapan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'dür (İSGGM). Bu kurum, ulusal İSG politikalarının sahaya aktarılmasında merkezi bir rol üstlenir (ÇSGB, 2024). İSGGM'nin temel görev alanları arasında şunlar yer alır (ÇSGB, 2012):

- **Mevzuat Hazırlığı:** İSGGM, 6331 sayılı Kanun'un uygulanmasını sağlamak amacıyla yönetmelik ve tebliğ taslaklarını hazırlar.
- **Koordinasyon ve Danışmanlık:** İSGGM, kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve sosyal taraflar arasında İSG konularında koordinasyon sağlar ve danışmanlık hizmeti verir.
- **Eğitim ve Bilgilendirme:** Ulusal İSG eğitim programlarını yürütür, seminer ve konferanslar düzenleyerek İSG bilincini artırmaya yönelik faaliyetlerde bulunur.
- **Sertifikasyon ve Yetkilendirme:** İSG profesyonellerinin (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi vb.) yeterlilik belgelendirme süreçlerinin yönetimi İSGGM'nin görev alanındadır. Buna ek olarak, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin (OSGB) faaliyet izinlerinin verilmesi ve bu birimlerin denetimi de bu genel müdürlük tarafından gerçekleştirilir (ÇSGB, 2012).
- **İstatistik ve Araştırma:** İş kazası ve meslek hastalığı verilerini toplar, analiz eder ve ulusal İSG istatistiklerini yayımlar. Bu veriler, politika geliştirme süreçlerine bilimsel bir temel sağlamaktadır.

İSGGM'nin bu merkezi yapısı, Türkiye'de İSG hizmetlerinin standartlaştırılması ve ülke genelinde tek bir yönetim altında toplanması açısından önem taşımaktadır. Ancak bu durum, esneklik ve bölgesel ihtiyaçlara hızlı yanıt verme kapasitesi açısından bazı zorlukları da beraberinde getirebilmektedir.

2.1.2.3. Sosyal güvenlik kurumu (SGK)

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin kayıt, bildirim ve tazmin süreçlerini yürüten ana kurumdur. Kurumun sorumluluk alanına; bu olayların raporlanması, geçici veya kalıcı iş göremezlik durumlarında gelir desteğinin sağlanması ve elde edilen istatistiksel verilerin kamuoyuyla paylaşılması gibi işlevler dâhildir. SGK tarafından yayımlanan bu veriler, ülke genelinde iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda en güvenilir resmi istatistik kaynağı olarak kabul edilmektedir (SGK, 2023).

2.1.2.4. İş teftiş kurulu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren İş Teftiş Kurulu, işyerlerinde İSG mevzuatının uygulanmasını izler. Müfettişler, kaza ve meslek hastalığı vakalarını soruşturur, eksikliklerin giderilmesini takip eder ve acil durumlarda üretimi geçici olarak durdurma yetkisine sahiptir (T.C., 2007). Türkiye’de denetim kapasitesinin sınırlı olması, İş Teftiş Kurulu’nun etkinliğini azaltan temel sorunlardan biridir.

2.1.2.5. Mesleki yeterlilik kurumu (MYK)

MYK, çalışanların mesleki standartlarını belirlemek, ulusal meslek standartlarını oluşturmak ve sertifikasyon süreçlerini yürütmekle görevlidir. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında, çalışanların mesleki bilgi ve becerilerinin belgelendirilmesi ve nitelikli iş gücü oluşturulması MYK’nın önemli görevlerindendir.

2.1.2.6. İş sağlığı ve güvenliği araştırma ve geliştirme enstitüsü (İSGÜM)

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (İSGÜM), İSG alanında bilimsel araştırma ve laboratuvar analizleri yapan kurumsal yapıdır. Enstitünün görevleri; işyeri ortam ölçümlerinin gerçekleştirilmesi (toz, gürültü, kimyasal maruziyet), meslek hastalıklarının tespitine yönelik teknik incelemeler, ulusal ve

uluslararası projelere katılım ve İSG profesyonellerinin mesleki gelişimine katkı sağlamayı içerir (İSGÜM, 2021).

2.1.2.7. Ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulan bu konsey, çalışan, işveren, kamu ve akademi temsilcilerinin katılımıyla çok paydaşlı bir yapı sergilemektedir. Konseyin temel işlevi; ulusal İSG politikalarının geliştirilmesine yönelik öneriler sunmak, farklı paydaşlar arasında koordinasyonu sağlamak ve stratejik belgelerin hazırlanmasına katkıda bulunmaktır (ÇSGB, 2012).

2.1.3. İsg profesyonelleri ve uygulama modeli

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sistemi, yalnızca yasal düzenlemeler ve kurumsal yapılarla değil, aynı zamanda sahada görev yapan profesyoneller aracılığıyla da hayata geçirilmektedir. Bu profesyoneller, işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli gibi rollerde görev almakta; ayrıca Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) aracılığıyla işverenlere hizmet sunmaktadır.

2.1.3.1. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi sistemleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, her işyerinde çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre belirli niteliklere sahip İSG profesyonellerinin görevlendirilmesini zorunlu kılmıştır. Bu kapsamda iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve işyeri hemşiresi (diğer sağlık personeli) sistematik bir şekilde birlikte çalışmaktadır.

İş Güvenliği Uzmanları, Bakanlık tarafından yetkilendirilmiş A, B ve C sınıfı belgelerle görev yaparlar.

- **C sınıfı uzmanlar** az tehlikeli işyerlerinde,
- **B sınıfı uzmanlar** tehlikeli işyerlerinde,
- **A sınıfı uzmanlar** ise çok tehlikeli işyerlerinde görev alabilir.

Uzmanlar risk değerlendirmesi yapmak, eğitim planlamak, iş kazalarını analiz etmek ve güvenli çalışma koşullarını sağlamakla ykmldr.

İşyeri Hekimleri, alışanların sağlık durumlarını takip etmek, işe başlangıç sağlık muayenelerini gerçekleştirmek, belirli aralıklarla periyodik muayeneler yapmak ve mesleki hastalıkları izlemektir. Buna ek olarak, iş kazası vakalarında sağlık raporları hazırlayarak koruyucu sağlık hizmetlerinin sürekliliğini sağlarlar (ÇSGB, 2013).

Diğer Sağlık Personeli: (İşyeri Hemşireleri), işyeri hekiminin yönlendirmesiyle çalışanların sağlık izlemlerini yürütür, temel ilk yardım uygulamalarında görev alır ve sağlık kayıtlarının düzenli olarak güncellenmesini sağlar. Ayrıca, işyerinde sağlık bilincini artırmaya yönelik bilgilendirme faaliyetleri düzenler. Bu personel, özellikle maden, inşaat ve kimya gibi yüksek riskli sektörlerde, işyeri hekimiyle eşgüdüm içinde çalışarak sağlık hizmetlerinin sürekliliğine katkı sunar (ÇSGB, 2016).

Bu l yapı, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve işyeri hemşiresi, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği sisteminin temelini oluşturur ve işyerlerinde koruyucu, önleyici ve sürekli iyileştirmeye dayalı bir yaklaşımı mümkün kılar.

2.1.3.2. Ortak sağlık ve güvenlik birimleri (OSGB’ler)

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin İSG yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için Türkiye’de Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (OSGB) modeli uygulanmaktadır. Bakanlık yetkilendirmesi alan bu birimler, birden fazla işyerine eř zamanlı olarak iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi hizmeti sağlar (ÇSGB, 2012).

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin temel hizmet alanları; iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi temin etmek, alışanlara İSG eğitimleri vermek, risk analizlerinin ve acil eylem planlarının oluşturulmasına katkıda bulunmak, düzenli sağlık kontrolleri ve işyeri ortam ölçümlerini koordine etmektir (ÇSGB, 2012).

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli bir destek modeli olarak geliştirilen OSGB sistemi, küçük ve orta ölçekli işletmelerin yasal yükümlülüklerini

yerine getirmesinde büyük bir kolaylık sağlamaktadır. Ancak zamanla bu sistemin ideal işlevinden uzaklaştığına dair eleştiriler artmıştır. Pek çok araştırma, bazı OSGB’lerin ticari çıkar baskısı altında hizmet kalitesini korumakta zorlandığını ve bağımsızlık ilkesinin yeterince uygulanamadığını ortaya koymaktadır. Ne yazık ki denetim mekanizmalarının da bu yapısal sorunları gidermede beklenen etkiyi yaratamadığı görülmektedir. Bu durum, sistemin amacından saparak yalnızca “formalite” düzeyinde bir hizmet anlayışına evrilme riskini gündeme getirmektedir (Koç, 2018).

2.1.3.3. Uygulama modeli ve pratikte karşılaşılan sorunlar

Türkiye’de İSG profesyonellerinin görevlendirilmesi ve OSGB modeli, sistemin önemli bir bileşenini oluştursa da, uygulamada bazı sorunlar gözlemlenmektedir:

- İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin işveren karşısındaki bağımsızlıklarının sınırlı olması,
- İSG hizmetlerinin çoğunlukla “kağıt üzerinde” yürütüldüğüne dair eleştiriler,
- Çalışanların İSG süreçlerine katılımının düşük seviyede kalması,
- Özellikle yüksek riskli sektörlerde (inşaat, madencilik vb.) uzmanların önerilerinin yeterince uygulanmaması.

Buna rağmen, profesyonel İSG kadrolarının sistemin ayrılmaz bir parçası haline gelmesi, Türkiye’nin İSG kültürünün gelişmesi açısından önemli bir ilerleme olarak değerlendirilmektedir.

2.1.4. Denetim mekanizmaları ve cezai yaptırımlar

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği sisteminin etkinliği, yalnızca mevzuat ve profesyonel kadrolarla değil, aynı zamanda bu kuralların uygulanmasını güvence altına alan denetim mekanizmalarıyla sağlanmaktadır. Denetim süreçleri, işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmesini ve çalışanların güvenli bir ortamda çalışmasını temin etmek açısından kritik bir rol oynamaktadır.

2.1.4.1. Denetim türleri ve uygulama yöntemleri

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği denetim faaliyetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından planlanmakta ve yürütülmektedir. Bu yapı içinde görev yapan müfettişler, hem belirli sektörlerle yönelik planlı incelemeler yapar hem de çalışan veya sendikalardan gelen başvurular üzerine ani denetimler gerçekleştirir. Ayrıca, bazı denetimler cezai amaç taşımaktan ziyade rehberlik ve farkındalık oluşturma yönünde yürütülür; bu sayede işverenlerin mevzuata uyum düzeyinin artırılması hedeflenir. Denetimler sonunda hazırlanan raporlarda, tespit edilen uygunsuzlukların giderilmesi için işyerlerine süre tanınır. Ancak, gerekli düzeltmeler yapılmadığında idari yaptırımlar kaçınılmaz hale gelir. Ne yazık ki bazı durumlarda bu denetimlerin önleyici etkisinin sınırlı kaldığı ve iş kazalarının tekrarlandığı gözlemlenmektedir (ÇSGB, 2023).

2.1.4.2. İdari para cezaları ve yaptırımlar

İşverenlerin İSG yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda 6331 sayılı Kanun çeşitli mali yaptırımlar öngörmektedir. Ceza miktarları yıllık enflasyon oranına göre revize edilmekte olup, risk değerlendirmesi yapmama, çalışan eğitimi vermeme ve uzman istihdam etmeme gibi ihlaller için işyeri büyüklüğü ve tehlike sınıfına göre farklılaşan tutarlar uygulanır (T.C., 2012).

Uygulanan cezalar, işverenleri mevzuata uyum konusunda motive etmeyi amaçlamaktadır.

2.1.4.3. İş durdurma yaptırımları

Türkiye’de İSG alanında en ağır idari yaptırımlardan biri, işyerinin faaliyetlerinin durdurulmasıdır.

Acil ve ciddi tehlike tespiti yapıldığında, iş müfettişleri işyerinin belirli bir kısmında veya tamamında faaliyetleri durdurma yetkisine sahiptir. Bu karar, çalışan güvenliğinin ivedi olarak sağlanması amacıyla uygulanır ve risk ortadan kalkana dek

yürürlükte kalır. Durdurma süresince işverenin personele ücret ödeme zorunluluğu sürmektedir (T.C., 2012).

İş durdurma yaptırımı, caydırıcı özelliği nedeniyle Türkiye’de İSG sisteminin en kritik kontrol mekanizmalarından biri olarak değerlendirilmektedir.

2.1.4.4. Uygulamada karşılaşılan sorunlar

Yasal düzenlemeler güçlü olmasına rağmen, denetim sisteminde birtakım uygulama sorunları gözlemlenmektedir: müfettiş kadrosunun işyeri sayısına oranla yetersiz kalması, denetimlerin ağırlıklı olarak belge kontrolüne dayanması, küçük ölçekli işletmelerin yeterli sıklıkta denetlenememesi ve mali yaptırımların bazı işverenler için caydırıcılık etkisi göstermemesi bu sorunlar arasındadır (İş Teftiş Kurulu, 2022).

Bununla birlikte, iş durdurma kararlarının alınması ve büyük ölçekli işletmelerde düzenli denetimlerin yapılması, Türkiye’de İSG uygulamalarının güçlenmesine katkı sağlamaktadır.

2.2. Kanada’da İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi

2.2.1. Yasal çerçeve ve mevzuat

Kanada’da iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sistemi, federal ve eyalet düzeyinde düzenlenen çok katmanlı bir yapıya sahiptir. Federal devlet yapısı nedeniyle İSG mevzuatı yalnızca federal kurum ve sektörlerde değil, aynı zamanda eyaletlerin kendi yasaları aracılığıyla da yürütülmektedir. Bu nedenle Kanada İSG sisteminde “federal–eyalet” dengesi belirleyici bir özelliktir.

2.2.1.1. Federal düzeyde hukuki yapı

Kanada’da federal seviyede İSG düzenlemelerinin temelini Canada Labour Code’un İkinci Bölümü oluşturur. Bu düzenleme, eyaletler arası veya uluslararası nitelik taşıyan sektörleri kapsar: finans kurumları, havacılık ve demiryolu taşımacılığı, telekomünikasyon hizmetleri ve federal kamu kuruluşları bu kapsamdadır (Government of Canada, 2023). Örneğin:

- Bankacılık ve finans,
- Telekomünikasyon ve hava yolu taşımacılığı,
- Demiryolu ve deniz taşımacılığı,
- Federal kamu kurumları.

Canada Labour Code, işverenlerin ve çalışanların sorumluluklarını ayrıntılı olarak belirler ve özellikle işyerinde ortak sorumluluk yaklaşımını öne çıkarır.

2.2.1.2. Eyalet düzeyinde hukuki yapı: British Columbia örneği

Federal mevzuat yalnızca belirli alanlarda geçerli olduğundan, Kanada’daki işyerlerinin yaklaşık %90’ı eyalet düzenlemelerine tabidir. Bu çerçevede her eyalet, kendi İSG yasalarını oluşturmuştur. **British Columbia (BC)** eyaletinde İSG düzenlemelerinin temelini, **Workers Compensation Act** ve bu yasaya bağlı olarak yayımlanan **Occupational Health and Safety Regulation** oluşturmaktadır.

- **Workers Compensation Act:** İş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların korunmasını, işveren yükümlülüklerini ve tazminat mekanizmalarını düzenler.
- **Occupational Health and Safety Regulation:** İşyerlerinde risk değerlendirmesi, eğitim, acil durum planları, tehlikeli maddelerin yönetimi, iş ekipmanlarının güvenliği gibi konularda ayrıntılı hükümler içerir.

Bu düzenlemelerin uygulanmasından sorumlu kurum, **WorkSafeBC**'dir. Hem düzenleyici hem de denetleyici otorite olarak görev yapan WorkSafeBC, aynı zamanda çalışanlara tazminat hizmeti sunar.

2.2.1.3. Ortak sorumluluk sistemi (Internal Responsibility System)

Kanada'nın İSG yaklaşımında temel alınan 'Ortak Sorumluluk Sistemi' (Internal Responsibility System - IRS), işyerinde güvenliğin sağlanmasını işveren ve çalışanların ortak bir yükümlülüğü olarak ele alır. Bu model, hiyerarşinin her kademesinde iş güvenliği sorumluluğunun paylaşıldığı katılımcı bir yapı öngörür (CCOHS, 2022).

- İşverenler güvenli bir iş ortamı sağlamakla yükümlüdür.
- Çalışanlar ise iş güvenliği kurallarına uymak, riskleri bildirmek ve iş sağlığı komitelerine aktif olarak katılmakla sorumludur.

IRS modeli, işyerinde karşılıklı işbirliği ve sürekli iletişim esasına dayalıdır. Bu yaklaşım, yalnızca yasal bir yükümlülük değil, aynı zamanda iş güvenliği kültürünün temel taşı olarak görülmektedir.

2.2.1.4. Önemli yönetmelikler ve uygulama alanları

British Columbia'da uygulanan başlıca düzenlemeler şunlardır:

- **Occupational Health and Safety Regulation:** İşyerlerinde risklerin tanımlanması, kontrol önlemlerinin alınması ve çalışanların korunmasına yönelik ayrıntılı hükümler içerir.
- **First Aid Regulation:** İşyerlerinde ilkyardım gerekliliklerini ve ilkyardım personeli bulundurma şartlarını düzenler.
- **Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS):** Tehlikeli maddelerin sınıflandırılması, etiketlenmesi ve çalışanların bilgilendirilmesi için ulusal düzeyde uygulanan bir standarttır.

Bu mevzuat, işyerlerinde güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır.

2.2.1.5. Genel değerlendirme

Kanada’da (özellikle British Columbia’da) İSG mevzuatı, merkeziyetçi Türkiye modeline kıyasla daha desantralize ve katılımcı bir yapıya sahiptir. Çalışanların, işyeri komiteleri aracılığıyla karar alma süreçlerine doğrudan katılımı, sistemin en güçlü yönlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Federal ve eyalet düzeyinde farklı mevzuatlar bulunması, kimi zaman karmaşık bir yapı yaratsa da, iş güvenliği kültürünün işyerlerine yaygın şekilde entegre edilmesine olanak tanımaktadır.

2.2.2. Kurumsal yapı ve yetkili organlar

Kanada’da iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sisteminin kurumsal yapısı, federal ve eyalet düzeyinde çok katmanlı bir şekilde örgütlenmiştir. Bu yapı, yalnızca yasal düzenlemelerin uygulanmasını değil, aynı zamanda iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların korunması ve tazmin edilmesi süreçlerini de kapsamaktadır. Türkiye’deki merkezi modele kıyasla Kanada sistemi, daha özerk kurumlar ve katılımcı mekanizmalar üzerine inşa edilmiştir.

2.2.2.1. Eyalet bazlı çalışan tazminat kurumları (workers’ compensation boards)

Kanada’da her eyalet, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili sorumlulukları üstlenen **Workers’ Compensation Board (WCB)** benzeri kurumlara sahiptir. Bu kurumlar, hem işverenlerin yükümlülüklerini denetleyen hem de çalışanların tazminat haklarını yöneten özerk yapılar olarak işlev görür.

- **WorkSafeBC (British Columbia):** British Columbia eyaletinde İSG uygulamalarının düzenlenmesi ve işçi tazminatlarının yönetimi WorkSafeBC tarafından gerçekleştirilir. Bu kurum, işveren primlerinden oluşan bir fonlama

modeliyle çalışır ve iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle zarar gören çalışanlara mali destek sağlar (WorkSafeBC, 2023).

- WCB'ler yalnızca finansal destek sağlamakla kalmaz, aynı zamanda işyerlerinde güvenlik standartlarının uygulanmasını denetler, eğitim programları düzenler ve rehberlik faaliyetlerinde bulunur.
- Bu kurumların bağımsız ve özerk yapısı, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının siyasi baskılardan görece uzak yürütülmesine olanak tanımaktadır.

2.2.2.2. Kanada iş sağlığı ve güvenliği merkezi (Canadian centre for occupational health and safety – CCOHS)

1978'de kurulan Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (CCOHS), ülke çapında İSG konularında bilgi, eğitim ve araştırma hizmeti sunan ulusal bir kuruluştur. Hem federal hem eyalet yönetimlerine teknik danışmanlık sağlayan merkez, tarafsız bir bilgi kaynağı olarak faaliyet gösterir (CCOHS, 2022).

Başlıca görevleri şunlardır:

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda araştırmalar yapmak ve bilgi paylaşmak,
- Ulusal ölçekte standartların geliştirilmesine katkıda bulunmak,
- İşverenler, çalışanlar ve kamuoyu için eğitim materyalleri ve çevrimiçi veri tabanları sunmak,
- Uluslararası işbirlikleri aracılığıyla Kanada'nın İSG uygulamalarını küresel standartlarla uyumlu hale getirmek.

CCOHS, karar alma süreçlerinde tarafsız bir bilgi kaynağı olarak, işverenler, çalışan temsilcileri ve devlet arasında köprü görevi üstlenmektedir.

2.2.2.3. Federal kurumlar ve düzenleyici otoriteler

Federal düzeyde, Employment and Social Development Canada (ESDC) ve Labour Program ofisi, Canada Labour Code'un uygulanmasından sorumludur. Bu kurumlar,

federal yetki alanına giren işyerlerinde (örneğin bankacılık, ulaştırma, iletişim) İSG denetimleri gerçekleştirir ve iş kazası kayıtlarını tutar.

Ayrıca, Transport Canada gibi sektörel kurumlar da kendi alanlarında (örneğin hava taşımacılığı, denizcilik, demiryolu) spesifik güvenlik düzenlemelerini uygular. Bu durum, Kanada’da sektörel uzmanlaşmayı artıran önemli bir kurumsal farklılık olarak öne çıkmaktadır.

2.2.2.4. Kurumsal yapının genel değerlendirmesi

Kanada’daki kurumsal yapı, federal–eyalet işbirliği üzerine kurulmuştur. Eyalet bazlı WCB’ler işin günlük uygulama boyutunu yürütürken, CCOHS bilgi ve politika geliştirme sürecinde merkezi bir rol üstlenmektedir. Bu yapı:

- İşveren ve çalışanların süreçlere aktif katılımını,
- Denetim ve tazminat mekanizmalarının aynı kurum çatısı altında bütünleşmesini,
- Ulusal ölçekte bilgi paylaşımı ve standartlaşmayı mümkün kılmaktadır.

Türkiye’nin merkeziyetçi yapısına kıyasla Kanada sistemi, daha özerk ve katılımcı bir karaktere sahiptir. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün sahaya daha güçlü şekilde yansımaları sağlamaktadır.

2.2.3. İsg profesyonelleri ve uygulama modeli

Kanada’da iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları, yalnızca yasal düzenlemeler ve kurumsal mekanizmalarla değil, aynı zamanda sahada görev yapan profesyoneller ve işyeri katılım yapıları aracılığıyla hayata geçirilmektedir. Türkiye’deki merkezi uzman ve OSGB modelinden farklı olarak Kanada’da, işyerlerinde **“ortak sorumluluk anlayışı” (joint responsibility system)** çerçevesinde çalışanların ve işverenlerin birlikte görev aldığı yapılar ön plandadır. İSG hizmetleri yalnızca profesyonel uzmanlar tarafından değil, aynı zamanda işyeri komiteleri, sağlık personeli ve işveren temsilcileriyle birlikte yürütülmektedir..

2.2.3.1. Ortak sağlık ve güvenlik komiteleri (Joint Health and Safety Committees - JHSC)

Kanada'da İSG uygulamalarının temel bileşenlerinden birini, çalışan ve işveren temsilcilerinin eşit sayıda yer aldığı Ortak Sağlık ve Güvenlik Komiteleri (JHSC) oluşturur. Yirmi veya daha fazla personel istihdam eden işyerlerinde bu komitelerin kurulması yasal zorunluluktur (WorkSafeBC, 2023). Daha küçük ölçekli işletmelerde ise “Worker Health and Safety Representative” modeli uygulanır.

- **Görevleri:** İşyerindeki risklerin tespit edilmesi, düzenli saha denetimlerinin yapılması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının raporlanması, İSG eğitimlerinin planlanması ve önleyici önerilerin işverene sunulmasıdır.
- **Katılım:** Komitelerde genellikle işçi ve işveren temsilcileri eşit sayıda yer alır; böylece karar alma süreçlerinde dengeli bir temsil sağlanır.
- **Etkinlik:** JHSC’ler yalnızca denetim değil, aynı zamanda zm üretme, önleyici strateji geliştirme ve eğitim planlaması fonksiyonlarını da yürütür.

Bu model, çalışanların doğrudan İSG süreçlerine katılımını sağlayarak işyeri güvenlik kültürünü güçlendirir ve profesyonel uzmanların önerilerini pratik uygulamalarla destekler.

2.2.3.2. İsg profesyonellerinin yeterlilik ve sertifikasyon süreçleri

Kanada’da “A-B-C sınıfı uzmanlık” sistemi bulunmamaktadır; bunun yerine yetkinlik temelli sertifikasyon ve deneyim odaklı bir model uygulanır. İSG profesyoneli olarak görev yapabilmek için çeşitli ulusal veya uluslararası sertifikalar bulunmaktadır:

- **Canadian Registered Safety Professional (CRSP):** Kanada'da iş güvenliği profesyonellerinin en st seviye yeterlilik belgesi olan CRSP sertifikası, Board of Canadian Registered Safety Professionals (BCRSP) tarafından verilir. Adaylardan niversite diploması, İSG alanında dört yıllık profesyonel tecrübe ve ulusal düzeyde uygulanan yeterlilik sınavını başarıyla tamamlama

beklenir (BCRSP, 2023). CRSP, Türkiye’deki A sınıfı iş güvenliği uzmanlığına denk gelen en üst düzey profesyonel yeterlilik olarak değerlendirilebilir.

- **Canadian Registered Safety Technician (CRST):** Daha teknik görevlerde (örneğin saha denetimi, ekipman kontrolü, teknik analiz) çalışanlar için geliştirilmiştir. CRST, C ve B sınıfı uzmanlık düzeylerinin birleşimine benzer bir ara seviye olup, CRSP’ye geçiş için bir basamak görevi görebilir.
- **Occupational Health Nursing (OHN) ve Industrial Hygiene Sertifikaları:** İş sağlığı hemşireleri (Occupational Health Nurses) ve endüstriyel hijyen uzmanları için özel yeterlilik programlarıdır. Bu roller, çalışanların sağlık izlemi, meslek hastalığı önleme, ilk yardım planlaması gibi alanlarda görev yapar. OHN sertifikaları genellikle hemşirelik diploması ve iş sağlığı hemşireliği alanında ek eğitim gerektirir.
- **Health and Safety Coordinator / Advisor Sertifikaları:** Bazı kolejler (ör. BCIT, University of Fraser Valley) tarafından verilen bu kısa dönemli sertifika programları, işyeri güvenliği koordinatörü veya danışmanı olarak görev almayı kolaylaştırır.

Bu sertifikasyon süreçleri, İSG profesyonellerinin mesleki standartlara uygun, sürekli gelişim temelli ve denetlenebilir biçimde çalışmasını güvence altına almaktadır.

2.2.3.3. İş sağlığı personeli ve destek rolleri

Kanada’da, Türkiye’deki gibi her işyerinde “zorunlu işyeri hekimi” uygulaması bulunmamaktadır. Bunun yerine sağlık hizmetleri genellikle işverenin büyüklüğüne ve risk profiline göre yapılandırılır:

- **Occupational Health Physician (İşyeri Hekimi):** Büyük işletmelerde veya endüstriyel kuruluşlarda çalışanların sağlık durumlarını izleyen ve meslek hastalıklarını değerlendiren hekimlerdir. WorkSafeBC ile koordineli biçimde çalışabilirler. Ancak yasal zorunluluk yalnızca yüksek riskli sektörlerde geçerlidir.

- **Occupational Health Nurse (İşyeri Hemşiresi):** Kanada’da oldukça yaygın bir roldür. Çalışanların sağlık taramaları, aşı planlaması, ergonomi ve stres yönetimi gibi konularda görev alır. Bu personel genellikle işveren bünyesinde veya dış kaynaklı sağlık hizmeti sağlayıcıları aracılığıyla istihdam edilir. Eğitim olarak kayıtlı hemşire (Registered Nurse) unvanına ek olarak iş sağlığı hemşireliği sertifikası (OHN) gerektirir.
- **Occupational Health and Safety Technician / Support Personnel:** Bu kişiler, saha gözlemleri, ölçümler, kayıt tutma, raporlama ve ekipman kontrolü gibi teknik görevlerde İSG uzmanlarına destek sağlar. Türkiye’deki “destek personeli” rolü ile paralellik göstermektedir.

Bu yapı, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerinin multidisipliner biçimde yürütülmesini sağlar. Sağlık profesyonelleri, iş güvenliği uzmanları ve JHSC üyeleri birlikte çalışarak bütüncül bir İSG sistemi oluştururlar.

2.2.3.4. Uygulama modeli

Kanada’da İSG uygulama modeli, profesyonel uzmanlık ile çalışan katılımının entegrasyonu üzerine kuruludur:

- İş güvenliği profesyonelleri (CRSP, CRST vb.), risk değerlendirmesi, olay analizi, eğitim planlama ve mevzuat danışmanlığı görevlerini yürütür.
- İş sağlığı hemşireleri ve hekimler, çalışan sağlığının korunması ve rehabilitasyon süreçlerini destekler.
- JHSC gibi katılımcı yapılar, uzmanların önerilerini güçlendirir ve çalışanların karar süreçlerine dahil olmasını sağlar.
- WorkSafeBC ve Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) gibi kurumlar, hem rehberlik hem de denetim fonksiyonu üstlenir.

Bu bütünleşik model, işyerinde güvenlik kültürünü güçlendirmekte ve farklı disiplinlerin (mühendislik, sağlık, yönetim) işbirliğini teşvik etmektedir.

2.2.3.5. Pratikte karşılaşılan sorunlar

Kanada'daki modelin güçlü yönlerine rağmen bazı sınırlılıklar mevcuttur:

- Küçük işletmelerde JHSC zorunluluğunun olmaması, çalışan katılımını sınırlayabilmektedir.
- CRSP ve OHN sertifikasyon süreçlerinin maliyetli ve uzun olması, bazı adayların mesleğe erişimini zorlaştırmaktadır.
- Profesyoneller, zaman zaman işveren baskısı nedeniyle bağımsız karar alma konusunda güçlük yaşayabilmektedir.
- İşyeri hekimi ve hemşiresi gibi rollerin yasal zorunluluk olmaması, sağlık izlemi sisteminin homojenliğini azaltmaktadır.

Buna rağmen, Kanada'daki İSG profesyonelleri ve uygulama modeli, sertifikasyon standartlarının yüksekliği, çalışan katılımının kurumsallaşmış olması ve multidisipliner yaklaşım sayesinde uluslararası alanda örnek gösterilen bir yapıya sahiptir.

2.2.4. Denetim mekanizmaları ve yaptırımlar

Kanada'da iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sisteminin etkinliği, yalnızca yasal düzenlemeler ve kurumsal yapılarla değil, aynı zamanda denetim ve yaptırım mekanizmalarıyla da güvence altına alınmaktadır. Federal ve eyalet düzeyinde farklılıklar bulunsa da, genel yaklaşım işyerlerinde mevzuata uyumu sağlamak, iş kazalarını önlemek ve işveren-çalışan ortak sorumluluğunu desteklemek üzerine kuruludur.

2.2.4.1. Denetim türleri ve uygulama yöntemleri

Kanada'da denetim faaliyetleri, eyalet bazında yetkilendirilen **Workers' Compensation Board (WCB)** kurumları tarafından yürütülmektedir. British Columbia'da bu görev **WorkSafeBC** tarafından yerine getirilmektedir.

- **Programlı Denetimler:** Yüksek riskli sektörlerde (inşaat, madencilik, kimya) düzenli olarak yapılan planlı incelemelerdir.
- **Ani Denetimler:** Şikâyet, iş kazası bildirimi veya ciddi risk tespitleri üzerine gerçekleştirilen habersiz denetimlerdir.
- **Önleyici Denetimler:** İşyerlerinde güvenlik kültürünün geliştirilmesi için rehberlik ve eğitim odaklı yapılan incelemelerdir.

Denetimlerin sıklığı işyerinin tehlike sınıfına, çalışan sayısına ve daha önceki ihlal geçmişine göre değişmektedir.

2.2.4.2. İdari para cezaları ve yaptırımlar

Kanada’da, ihlalin niteliğine göre değişen tutarlarda para cezaları uygulanır. Risk değerlendirmesi yapılmaması, kişisel koruyucu donanım sağlanmaması veya eğitim yükümlülüklerinin ihlali gibi durumlar cezai yaptırımla sonuçlanır. Bununla birlikte cezalar, sistemin ana unsuru değildir; uyum süreci ön plandadır. WorkSafeBC, işverenlere eksiklerin düzeltilmesi için süre tanır ve gerekirse rehberlik desteği sağlar.

Kanada İSG sistemi, yaptırım öncesinde işverenlere **uyum sağlama fırsatı** tanımaktadır. Denetim sırasında tespit edilen eksiklikler için belirli bir süre verilir ve bu sürede işveren gerekli düzeltmeleri yapmakla yükümlüdür.

WorkSafeBC, işverenlere yalnızca cezai yaptırım uygulamakla kalmaz, aynı zamanda çözüm yolları göstererek rehberlik eder. Bu yaklaşım, cezalandırıcı değil, **önleyici ve eğitici bir denetim sistemi** oluşturmayı amaçlar.

2.2.4.3. İş durdurma yaptırımları

Ciddi ve yakın tehlike durumlarında denetçiler, işyerinin belirli alanlarında veya tamamında faaliyeti durdurma yetkisine sahiptir. Ancak sistemin odak noktası cezalandırma değil, “uyumlaştırma (compliance)” ilkesidir. İhlal tespit edilen işyerlerine düzeltme için süre verilir, gerekli önlemler alınmazsa yaptırımlar devreye

sokulur. Bu yaklaşım, işverenlerin gönüllü uyumunu ve çalışan güvenliği kültürünün yerleşmesini desteklemektedir.

2.2.4.4. Uygulamada karşılaşılan sorunlar

Kanada’da iş sağlığı ve güvenliği denetim sistemi genel olarak etkin olmakla birlikte bazı yapısal zorluklar da mevcuttur. Küçük işletmelerde denetim sıklığının düşük olması, eyaletler arası mevzuat farklılıklarının uygulamada zaman zaman karmaşaya yol açması ve bazı bölgelerde kaynak eksikliklerinin denetim sürekliliğini sınırlaması sistemin zayıf yönleri arasında yer almaktadır. Ancak buna rağmen, rehberlik temelli denetim anlayışı sayesinde işveren ve çalışanlar arasında güven temelli bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü gelişmiş; önleyici ve katılımcı yaklaşımıyla Kanada sistemi, merkezi ve yaptırım ağırlıklı Türkiye modelinden belirgin biçimde ayrılmıştır.

2.3. Türkiye ve Kanada İsg Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi

2.3.1. Hukuki ve kurumsal yapı farklılıkları

Türkiye ve Kanada’nın iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sistemleri, iki ülkenin farklı siyasal, hukuki ve kültürel yapılarından etkilenecek şekilde şekillenmiştir. Bu nedenle, hukuki çerçeve ve kurumsal yapı açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır.

2.3.1.1. Merkezi sistem (Türkiye) ve federal-eyalet bazlı sistem (Kanada)

Türkiye’de İSG sistemi, **merkeziyetçi** bir yapıya sahiptir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, ülke genelinde tüm işyerlerini kapsayacak şekilde tek bir yasal çerçeve sunar. Uygulamalar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yetkisi altında standartlaştırılmıştır.

Kanada’da ise **federal–eyalet bazlı** bir sistem söz konusudur. Canada Labour Code yalnızca federal yetki alanındaki işyerlerini kapsarken, ülke genelindeki işyerlerinin yaklaşık %90’ı eyalet yasalarına tabidir. British Columbia’da WorkSafeBC, Ontario’da Ministry of Labour, Quebec’te CNESST gibi farklı eyalet kurumları

kendi düzenlemelerini uygular. Bu nedenle Kanada’da İSG sistemi daha **dağınık, fakat özerk ve yerel ihtiyaçlara uyarlanabilir** bir yapı göstermektedir.

2.3.1.2. Kurumların özerkliği ve yetki alanları

Türkiye’de İSG politikalarının belirlenmesi ve uygulanması, doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ona bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) tarafından yürütülmektedir. Denetim, sertifikasyon ve mevzuat hazırlama süreçleri tek merkezden kontrol edilmektedir. Bu durum, ulusal düzeyde **standartlaşmayı** sağlasa da, esneklik konusunda sınırlılıklar yaratmaktadır.

Kanada’da ise eyalet bazlı **Workers’ Compensation Boards (WCB)** kurumları daha özerk bir yapıdadır. Hem işverenlerden prim toplayan, hem tazminat ödeyen hem de denetim ve eğitim faaliyetlerini yürüten bu kurumlar, yarı bağımsız bir otorite gibi çalışmaktadır. Ayrıca, ulusal düzeyde CCOHS (Canadian Centre for Occupational Health and Safety) bilgi ve araştırma desteği sağlasa da, uygulama alanında doğrudan bağlayıcı bir otoritesi yoktur. Bu da Kanada’daki sistemin daha **desantralize** bir niteliğe sahip olduğunu göstermektedir.

2.3.1.3. Hukuki yaklaşımlar: civil law ve common law etkileri

Türkiye’de İSG düzenlemeleri, **civil law** (kıtı Avrupası hukuku) geleneğine dayanmaktadır. Yasa metinleri detaylıdır ve işverenin yükümlülükleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Kanunun uygulanmasında, yazılı hukuka ve mevzuata sıkı bir bağlılık söz konusudur.

Kanada ise **common law** geleneğinin etkisiyle daha esnek ve içtihada dayalı bir yaklaşım benimsemiştir. Federal ve eyalet yasaları genel çerçeveler çizer, ancak uygulamada mahkeme kararları ve işyeri komitelerinin (Joint Health and Safety Committees) önerileri önemli rol oynar. Bu durum, İSG süreçlerine **çalışan katılımını ve yorum esnekliğini** daha fazla entegre etmektedir.

2.3.1.4. Genel değerlendirme

Özetle, Türkiye'nin merkeziyetçi ve ayrıntılı yasal düzenlemelere dayalı İSG sistemi ile Kanada'nın özerk, çok katmanlı ve katılımcı modeli arasında temel farklılıklar bulunmaktadır. Türkiye'de **tek tip ve merkezi bir uygulama** öne çıkarken, Kanada'da **yerel ihtiyaçlara göre şekillenen, çalışan katılımını önceleyen bir yapı** dikkat çekmektedir.

2.3.2. Tematik karşılaştırma analizi

2.3.2.1. İş kazası ve meslek hastalıkları verileri: istatistiklerin karşılaştırmalı değerlendirilmesi

Türkiye ve Kanada'nın iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sistemlerinin performansını anlamak için iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistikler kritik öneme sahiptir. Bu veriler, yalnızca mevzuatın etkinliğini değil, aynı zamanda denetim mekanizmalarının, risk değerlendirme süreçlerinin ve iş güvenliği kültürünün işyerlerine ne ölçüde yansıdığını göstermektedir.

2.3.2.1.1. Türkiye'de iş kazası ve meslek hastalıkları verileri

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerine göre Türkiye'de her yıl yüz binlerce iş kazası yaşanmaktadır.

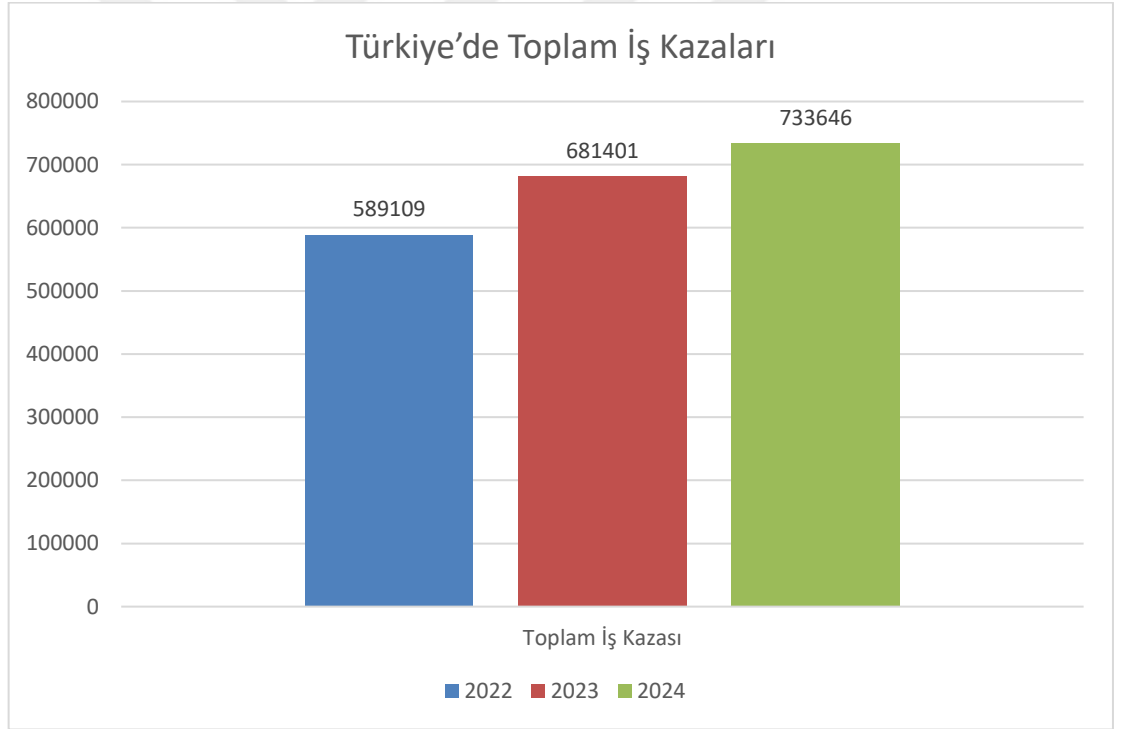
Türkiye'de 2024 yılı itibariyle bildirilen iş kazası sayısı 733.646'ya ulaşmıştır; bu rakam bir önceki yıla göre yaklaşık %8'lik bir artışa işaret etmektedir. Meslek hastalığı bildirimini ise aynı dönemde 888 kişi olarak kayda geçmiştir. Ayrıca 2024 yılında iş kazaları sonucu hayatını kaybeden çalışan sayısı **1.908** şeklindedir. (SGK, 2024)

Bu veriler, Türkiye'de iş kazalarının sayısında yıllık artış eğilimi olduğunu, fakat meslek hastalıkları bildirimlerinin hâlâ nispeten düşük kaldığını göstermektedir. Özellikle sektörler arasında güvenlik düzeyindeki farklılıklar, iş koşulları, denetim

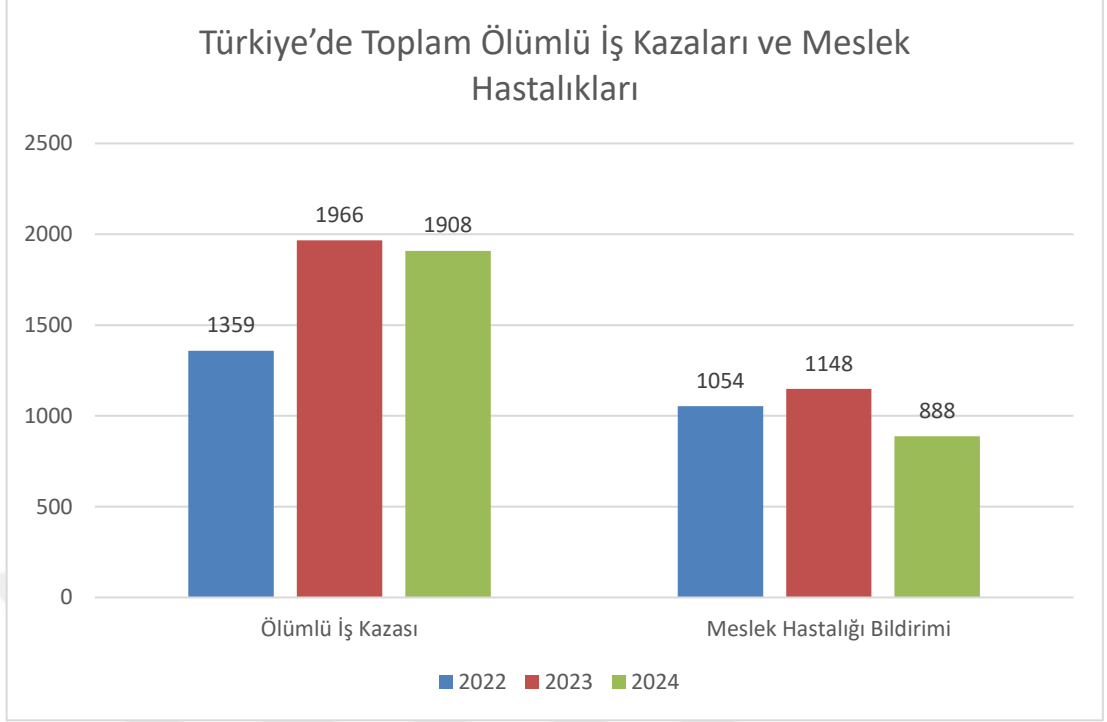
eksiklikleri ve bildirim kültüründeki farklılıklar bu durumu etkileyen temel etmenler olarak değerlendirilmelidir.

Tablo 2.1: Türkiye’de İş Kazaları Genel Verileri (Yıllara Göre)

Yıl	Nüfus	Toplam İş Kazası	Ölümlü İş Kazası	Meslek Hastalığı Bildirimi
2022	~85 milyon	589.109	1.359	1.054
2023	~85,5 milyon	681.401	1.966	1.148
2024	~86 milyon	733.646	1.908	888



Şekil 2.1: Türkiye’de İş Kazaları Yıllara Göre



Şekil 2.2: Türkiye’de Toplam Ölümlü İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

2.3.2.1.2. Kanada’da iş kazası ve meslek hastalıkları verileri

Kanada’da iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin veriler eyalet bazında toplanmaktadır. British Columbia’da WorkSafeBC’nin 2023 raporuna göre:

- **143.856 bin iş kazası bildirimi** yapılmıştır.
- Aynı yıl **175 ölümcül iş kazası** gerçekleşmiştir.
- Meslek hastalıkları (örneğin asbest maruziyetine bağlı kanserler) toplam ölümlerin önemli bir kısmını oluşturmuştur.

Kanada genelinde ise iş kazası oranları Türkiye’ye kıyasla daha düşük seviyededir. Bununla birlikte, raporlanan meslek hastalıkları sayısının Türkiye’ye göre çok daha yüksek olması dikkat çekmektedir. Bu durum, Kanada’da meslek hastalıklarının tanı ve bildirim süreçlerinin daha etkin işlediğini göstermektedir.

Tablo 2.2: Kanada (BC)'de İş Kazaları Genel Verileri (Yıllara Göre)

Yıl	Nüfus (milyon)	Toplam İş Kazası	Ölümlü İş Kazası	Meslek Hastalığı Bildirimi
2022	5,2	142.425 (raporlanan)	181	6.900
2023	5,3	143.856 (raporlanan)	175	7.110

WorkSafeBC'nin yayımladığı yıllık raporlara göre, British Columbia'da 2022 yılında işe bağlı toplam 181 ölüm, 2023 yılında ise 175 ölüm gerçekleşmiştir. Bu ölümlerin önemli bir kısmı ani ve travmatik iş kazalarından ziyade, uzun yıllar süren mesleki maruziyetlerin sonucu olarak ortaya çıkan meslek hastalıklarından kaynaklanmıştır. Özellikle asbest temelli solunum sistemi hastalıkları, her iki yılda da toplam ölüm sayısının büyük bölümünü oluşturmuştur. Toplam iş kazası ve meslek hastalığı bildirimleri 2022'ye kıyasla 2023'te hafif bir artış göstermiş olsa da, bu durum iş güvenliğinde bir bozulmadan çok, raporlama sistemlerindeki iyileşmeler ve farkındalık artışıyla açıklanmaktadır. Genel olarak, British Columbia'da iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin veriler, gelişmiş kayıt ve tazminat sistemleri sayesinde daha kapsamlı biçimde raporlanmakta ve bu durum, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde şeffaflığın arttığını göstermektedir.

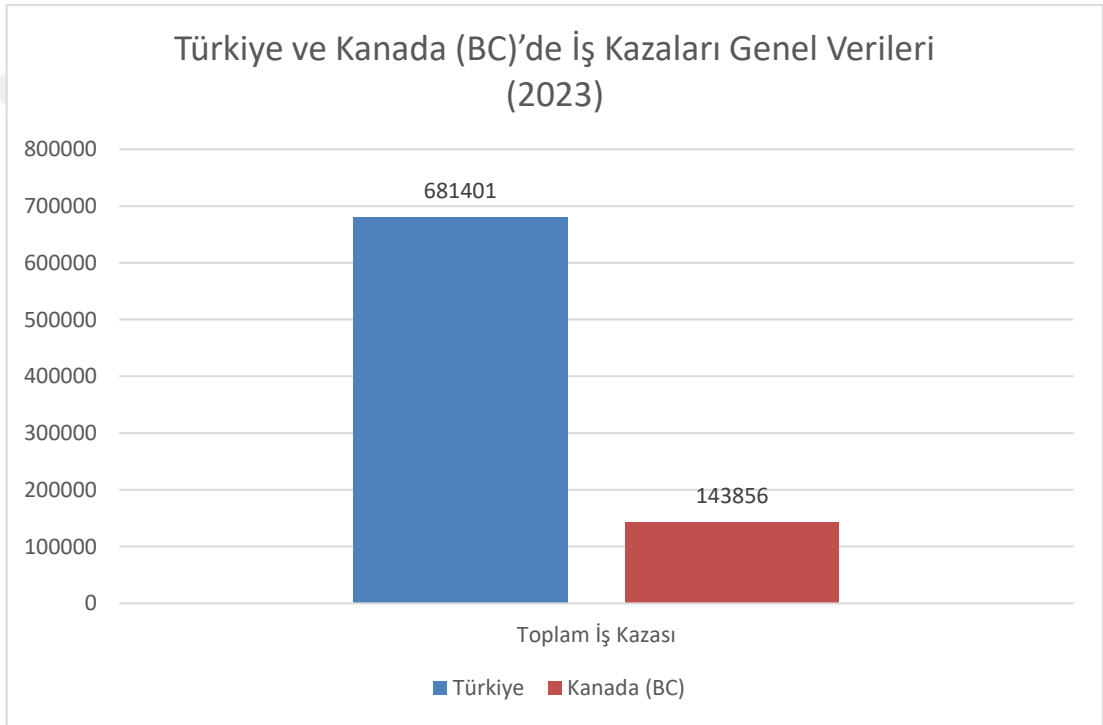
2.3.2.1.3. Karşılaştırmalı değerlendirme

Türkiye'de iş kazası sayıları yüksek seyretmekte, ölümlü vakalar endişe verici düzeydedir. Buna karşın meslek hastalıkları yetersiz tanı ve bildirim mekanizmaları nedeniyle istatistiklere yeterince yansımamaktadır. Kanada'da ise iş kazası rakamları daha düşük olup, meslek hastalıkları sistematik izleme ve kayıt sistemleri sayesinde görünürlük kazanmaktadır (ILO, 2023; WorkSafeBC, 2023).

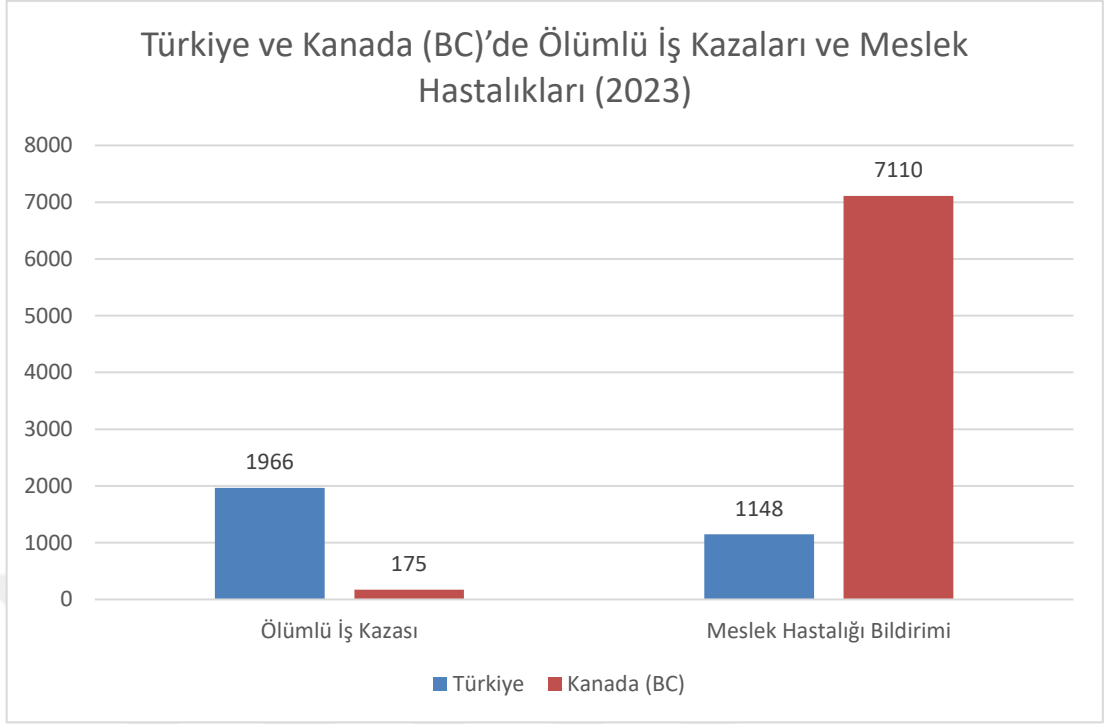
Türkiye'de önleyici kültürün zayıflığı ve kayıt dışılığın yüksekliği, Kanada'da ise denetim ve tazminat sistemlerinin güçlü olması istatistiklere doğrudan yansımaktadır.

Tablo 2.3: Türkiye ve Kanada (BC)'de İş Kazaları Genel Verileri (2023)

	Nüfus	Toplam İş Kazası	Ölümlü İş Kazası	Meslek Hastalığı Bildirimi
Türkiye	~85,5 milyon	681.401	1.966	1.148
Kanada (BC)	~5,3 milyon	143.856	175	7.110 Yüksek (özellikle asbest kaynaklı)



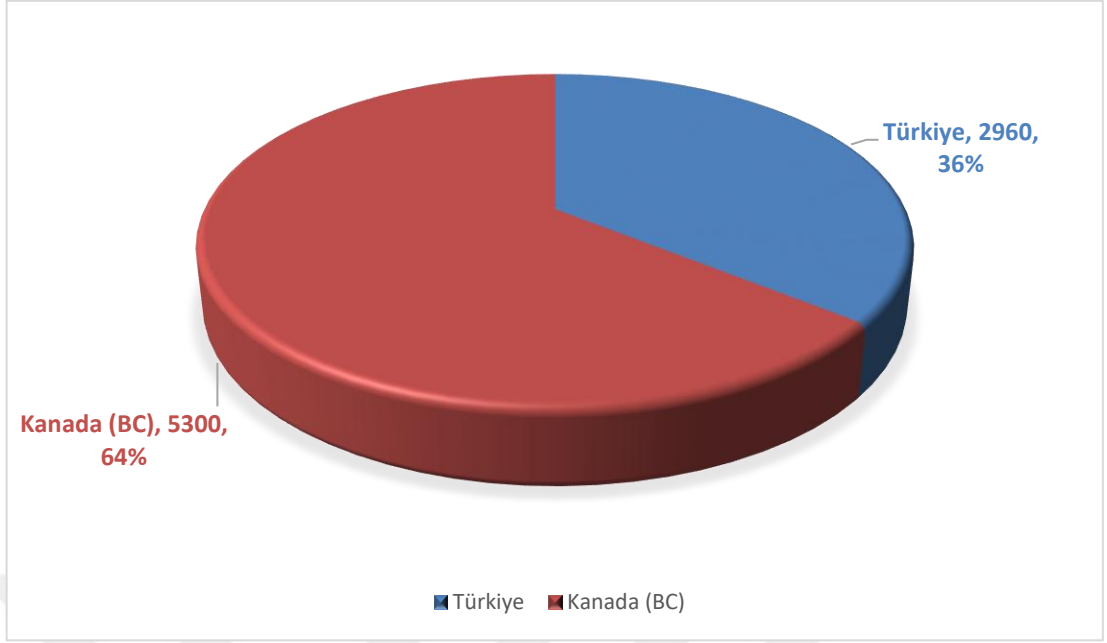
Şekil 2.3: Türkiye ve Kanada (BC)'de İş Kazaları Genel Verileri (2023)



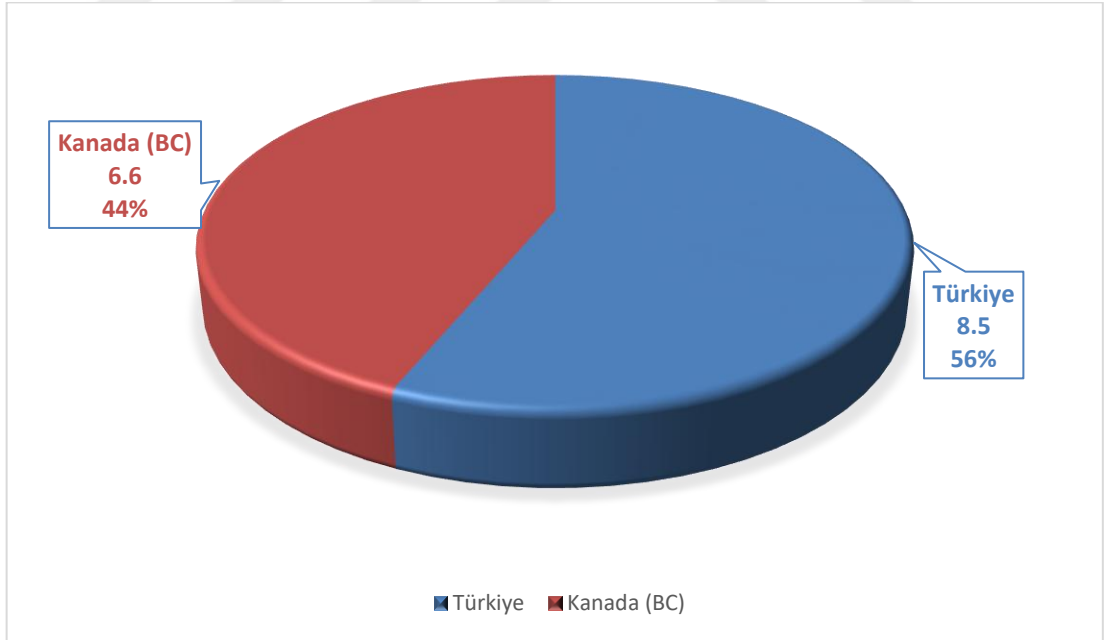
Şekil 2.4: Türkiye ve Kanada (BC)'de Ölümlü İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları (2023)

Tablo 2.4: 100.000 Çalışan Başına Kaza Oranları (2023)

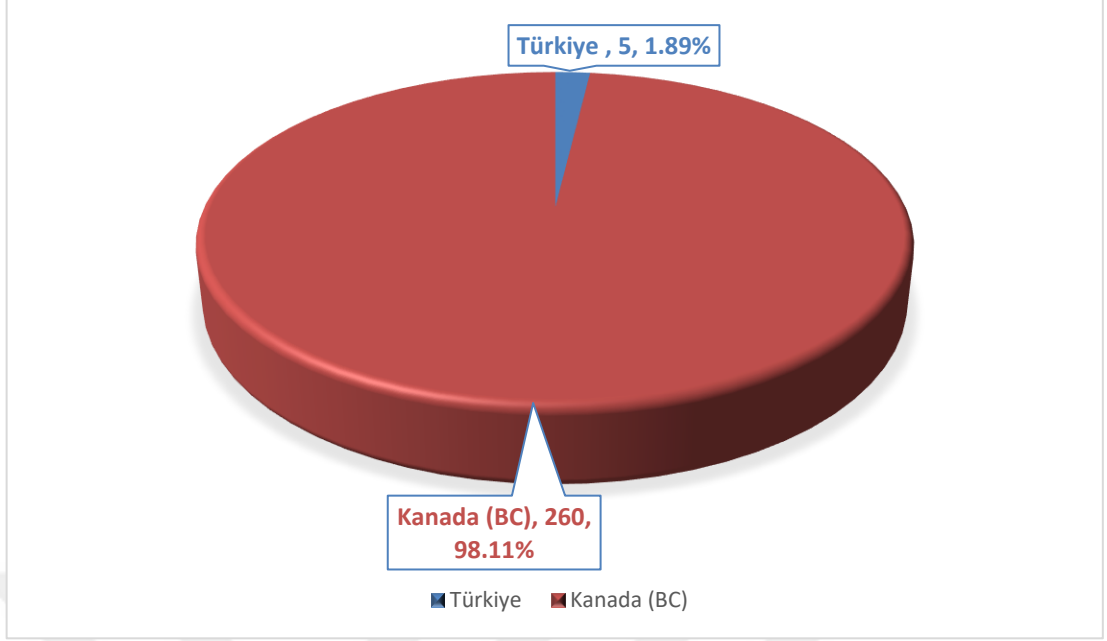
	İş Kazası	Ölümlü İş Kazası	Meslek Hastalığı Bildirimi
Türkiye	2.960	8,5	5
Kanada (BC)	5.300	6,6	260



Şekil 2.5: Türkiye ve Kanada (BC)'de 100.000 Çalışan Başına İş Kazaları (2023)



Şekil 2.6: Türkiye ve Kanada (BC)'de 100.000 Çalışan Başına Ölümlü İş Kazaları (2023)



Şekil 2.7: Türkiye ve Kanada (BC)'de 100.000 Çalışan Başına Meslek Hastalığı Bildirimi (2023)

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) 2023 yılı verilerine göre 4A–4B–4C kapsamındaki zorunlu sigortalı çalışan sayısı 23.021.132 kişidir (SGK, 2023; TİSK, 2023). British Columbia’da ise WorkSafeBC’nin 2023 istatistik raporları ve Statistics Canada verileri esas alındığında, eyalette WorkSafeBC kapsamındaki çalışan sayısı yaklaşık 2,7–2,8 milyon kişi olarak tahmin edilmektedir (WorkSafeBC, 2023; Statistics Canada, 2024; SGK, 2023).

Bu çalışmada Türkiye ve British Columbia’ya ait iş kazası, ölümlü iş kazası ve meslek hastalığı bildirimleri, söz konusu bölgelerdeki çalışan ve sigortalı nüfus temel alınarak hesaplanmış; karşılaştırmalar 100.000 çalışan başına oranlar üzerinden yapılmıştır.

2023 yılına ilişkin veriler 100.000 çalışan başına oranlar dikkate alınarak değerlendirildiğinde, Türkiye ile British Columbia arasında farklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de 100.000 çalışan başına yaklaşık 2.960 iş kazası düşerken, British Columbia’da bu değer yaklaşık 5.300’ün üzerindedir. Buna karşın, ölümlü iş kazası oranları her iki bölgede de benzer bir düzeydedir; Türkiye’de 100.000 çalışan başına yaklaşık 8,5, British Columbia’da ise yaklaşık 6,5–6,7 ölüm meydana gelmektedir. Meslek hastalığı bildirimleri açısından ise çok daha çarpıcı bir farklılık söz konusudur: British Columbia’da 100.000 çalışan başına 260’ın üzerinde meslek hastalığı bildirimi yapılırken, Türkiye’de bu oran yaklaşık 5 düzeyindedir. Bu büyük fark, özellikle asbest ve benzeri uzun süreli maruziyetlere bağlı hastalıkların Kanada’da daha etkin bir tanı ve bildirim mekanizmasıyla izlenmesi ve kayıt altına alınmasıyla ilişkilendirilmektedir. (SGK, 2023; TİSK, 2023; WorkSafeBC, 2023; Statistics Canada, 2024).

Bu karşılaştırmalı görünüm, iki ülkenin iş sağlığı ve güvenliği alanında farklı yapısal özelliklere ve önceliklere sahip olduğunu göstermektedir. Türkiye’de iş kazaları hâlen önemli bir sorun alanı olarak öne çıkarken, British Columbia’da meslek hastalıkları daha belirgin ve uzun vadeli bir risk boyutu oluşturmaktadır. Dolayısıyla, Türkiye’nin iş kazalarının azaltılmasına yönelik önleyici uygulamaları ve işyeri güvenlik kültürünü güçlendirmesi, British Columbia’nın ise yoğun mesleki maruziyetlerin yönetimi, erken tanı ve izleme süreçlerine yönelik stratejilerini daha da geliştirmesi gerekliliği dikkat çekmektedir.

2.3.2.2. Denetim mekanizmaları: denetim yaklaşımları ve etkinlik düzeyleri

İSG sistemlerinin başarısı yalnızca mevzuata değil, bu mevzuatın denetim mekanizmaları aracılığıyla hayata geçirilmesine bağlıdır. Türkiye ve Kanada’nın denetim yaklaşımları, kurumsal yapı ve uygulama açısından belirgin farklılıklar göstermektedir.

2.3.2.2.1. Türkiye’de denetim mekanizmaları

Türkiye’de denetim faaliyetleri **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı** tarafından yürütülmektedir.

- **Yaklaşım:** Denetimler genellikle merkezi programlar doğrultusunda veya şikâyet üzerine yapılır. Yüksek riskli sektörlerde (inşaat, maden) yoğunlaşmaktadır.
- **Etkinlik:** İş müfettişi sayısının yetersizliği, işyerlerinin çokluğu karşısında denetimlerin sınırlı kalmasına yol açmaktadır.
- **Odak Noktası:** Çoğunlukla belgelerin kontrolü ve mevzuata uyumun kağıt üzerinde denetlenmesi eleştirilmektedir.
- **Yaptırım Bağlantısı:** Eksiklik tespitinde para cezaları uygulanmakta, ciddi tehlike durumunda ise iş durdurma kararı verilebilmektedir.

2.3.2.2.2. Kanada’da denetim mekanizmaları

Kanada’da denetimler eyalet bazında yetkilendirilen Workers’ Compensation Boards (WCB) tarafından yürütülmektedir. British Columbia’da bu görev WorkSafeBC’ye aittir.

- **Yaklaşım:** Denetimler yalnızca cezalandırıcı değil, aynı zamanda rehberlik edici bir karakter taşır. İşyerlerinde güvenlik kültürünü geliştirmeye yönelik önleyici ziyaretler yapılır.
- **Etkinlik:** Denetim sıklığı, işyerinin risk profiline göre belirlenir. Yüksek riskli sektörlerde daha sık kontrol yapılırken, düşük riskli işyerlerinde rehberlik ve eğitim faaliyetleri öne çıkar.
- **Çalışan Katılımı:** Denetimlerde çalışan temsilcilerinin (Joint Health and Safety Committees aracılığıyla) aktif rol alması, sistemin şeffaflığını artırmaktadır.
- **Yaptırım Bağlantısı:** Eksiklikler önce “uyum süresi” verilerek düzeltilir; düzeltilmezse para cezası ve iş durdurma yaptırımları uygulanır.

2.3.2.2.3. Karşılaştırmalı değerlendirme

- **Türkiye:** Daha merkeziyetçi, formaliteye dayalı ve denetim kapasitesi sınırlı bir sistem öne çıkmaktadır.
- **Kanada:** Yerel ihtiyaçlara göre farklılaşan, çalışan katılımını içeren ve rehberlik odaklı bir sistem bulunmaktadır.

Türkiye'nin İSG denetim mekanizması, yasal yaptırımlar ve merkezi kontrolle caydırıcılık sağlamayı hedefler. Ancak, kaynak yetersizliği ve bürokratik yapıdan kaynaklanan uygulama zafiyetleri, sistemin etkinliğini sınırlar.

Kanada modeli ise, daha proaktif, katılımcı ve yerel ihtiyaçlara odaklanan bir yaklaşım benimser. Denetimlerin cezalandırıcıdan çok rehberlik edici olması, çalışan ve işveren işbirliğine olanak tanınması, sistemin daha sürdürülebilir ve verimli olmasını sağlar. Bu karşılaştırma, İSG denetimlerinin sadece kural koymakla değil, aynı zamanda tüm paydaşların katılımıyla bir güvenlik kültürü oluşturmakla ne kadar etkili hale geldiğini açıkça ortaya koymaktadır.

2.3.2.3. Risk değerlendirme metodolojileri: uygulama ve önleme stratejileri

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönetiminde risk değerlendirmesi, işyerinde potansiyel tehlikelerin belirlenmesi ve önleyici tedbirlerin geliştirilmesi açısından en kritik süreçlerden biridir. Türkiye ve Kanada, risk değerlendirme konusunda farklı metodolojik yaklaşımlar benimsemektedir.

2.3.2.3.1. Türkiye’de risk değerlendirmesi

Türkiye’de risk değerlendirme süreçleri, **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** ve **İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği** ile düzenlenmiştir.

- **Zorunluluk:** Her işyeri, çalışan sayısı ve tehlike sınıfına bakılmaksızın risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür.
- **Yöntemler:** Daha çok *kontrol listesi* (checklist), *5x5 risk matrisi* ve benzeri nicel yöntemler kullanılmaktadır.

- **Sorumluluk:** İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve işverenin katılımıyla bir ekip oluşturularak değerlendirme yapılır.
- **Sorunlar:** Uygulamada bazı işyerlerinde risk değerlendirmesinin “kağıt üzerinde” kaldığı, önleyici tedbirlerin tam olarak hayata geçirilmediği sıkça dile getirilmektedir.

2.3.2.3.2. Kanada’da risk değerlendirmesi

Kanada’da risk değerlendirme süreci, eyalet bazlı düzenlemelere göre şekillenmektedir. British Columbia’da bu süreç, **Occupational Health and Safety Regulation** kapsamında yürütülmektedir.

- **Yaklaşım:** Risk değerlendirmesi yalnızca işverenin değil, aynı zamanda **Joint Health and Safety Committees (JHSC)** aracılığıyla çalışanların da katıldığı sürekli bir süreçtir.
- **Yöntemler:** Sistematik tehlike tanımlama, riskin derecelendirilmesi ve kontrol önlemleri (hierarchy of controls: elimination, substitution, engineering controls, administrative controls, personal protective equipment) sırasıyla uygulanmaktadır.
- **Önleyici Stratejiler:** Risk yönetimi yalnızca mevzuat gerekliliği değil, aynı zamanda işyeri kültürünün parçası olarak görülmektedir. Bu nedenle işverenler proaktif stratejiler geliştirmeye teşvik edilmektedir.
- **Etkinlik:** Kanada’da meslek hastalıklarının daha görünür şekilde rapor edilmesi, risk değerlendirme süreçlerinin daha kapsamlı ve uzun vadeli sağlık risklerini de kapsadığını göstermektedir.

2.3.2.3.3. Karşılaştırmalı değerlendirme

- **Türkiye:** Risk değerlendirmesi hukuken zorunludur ancak uygulamada çoğu zaman “formalite” boyutuna indirgenmektedir.
- **Kanada:** Risk değerlendirmesi, çalışan katılımına dayalı sürekli bir döngü olarak yürütülmekte ve önleyici stratejilerin işyerine entegre edilmesi hedeflenmektedir.

Özetle, Türkiye'deki risk değerlendirme süreci, daha çok "**yasal uyum**" ekseninde şekillenmiştir ve bazı işletmelerde bu süreç, sadece yasal gerekliliği yerine getirme faaliyeti olarak kalabilir. Bu durum, risklerin tam olarak kontrol altına alınamamasına ve önleyici tedbirlerin yetersiz kalmasına yol açabilir.

Kanada'daki model ise, risk değerlendirmesini "**iş güvenliği kültürü**" ekseninde kurumsallaştırmıştır. Çalışan katılımını, sistematik yöntemleri ve proaktif stratejileri önceliklendiren bu yaklaşım, risklerin etkin bir şekilde yönetilmesini ve meslek hastalıklarının daha görünür hale gelmesini sağlayarak uzun vadede daha güvenli çalışma ortamları yaratır.

2.3.2.4. Çalışan katılımı ve işveren yükümlülükleri: hak ve sorumlulukların kapsamı

2.3.2.4.1. Türkiye’de çalışan katılımı ve haklar

Türkiye’de çalışanların İSG süreçlerine katılımı, **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** ile güvence altına alınmıştır.

- **Katılım Mekanizmaları:** Çalışan temsilcileri seçilerek işyerinde İSG kurulunda görev alır.
- **Haklar:**
 - Ciddi ve yakın tehlike durumunda çalışmaktan kaçınma hakkı,
 - İş kazası ve meslek hastalıklarının bildirilmesi hakkı,
 - İSG eğitime katılma ve bilgilendirilme hakkı,
 - Sendikalar aracılığıyla toplu düzeyde İSG konularında görüş bildirme imkânı.
- **Sorunlar:** Çalışanların katılımı çoğu işyerinde sınırlı düzeyde kalmakta, özellikle küçük işletmelerde temsil mekanizmaları etkin çalışmamaktadır.

2.3.2.4.2. Türkiye’de işveren yükümlölükleri

İşverenler, çalışanların güvenliğini sağlamakla birincil derecede sorumludur.

- Risk değerlendirmesi yapmak ve g¼ncellemek,
- Çalışanlara uygun kişisel koruyucu donanım sağlamak,
- İSG uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmek,
- İş kazalarını ve meslek hastalıklarını SGK’ya bildirmek,
- Çalışanlara düzenli eğitim ve bilgilendirme yapmak.

İşveren yükümlölüklerinin yerine getirilmemesi durumunda idari para cezaları ve iş durdurma yaptırımları uygulanmaktadır.

2.3.2.4.3. Kanada’da çalışan katılımı ve haklar

Kanada’da çalışan katılımı, “**Ortak Sorumluluk Sistemi (Internal Responsibility System – IRS)**” temelinde yürütölmektedir.

- **Katılım Mekanizmaları:**
 - İş Sağlığı ve Güvenliği Ortak Komiteleri (JHSC) üzerinden çalışanlar, işyeri güvenlik kararlarının alınmasında aktif rol üstlenirler ve bu süreçte işverenle eşit düzeyde temsil edilirler,
 - Tehlikeli çalışmayı reddetme hakkı,
 - İş güvenliği konusunda bilgilendirilme ve eğitim alma hakkı.
- **Haklar:** Kanada’da çalışanlar, yalnızca iş güvenliği konularında uyarı yapmakla kalmaz, aynı zamanda çözüm önerileri sunmak ve işveren üzerinde baskı oluşturmak açısından da güçlü bir role sahiptir.

2.3.2.4.4. Kanada’da işveren yükümlölükleri

Kanada’da işveren yükümlölükleri eyalet yasaları ve federal düzenlemeler çerçevesinde tanımlanmıştır.

- Güvenli bir iş ortamı sağlamak,
- Riskleri ortadan kaldırmak veya kontrol altına almak için hiyerarşik önlemleri uygulamak,
- Çalışanlara eğitim vermek ve bilgilendirmek,
- Meslek hastalıklarını ve iş kazalarını ilgili kuruma bildirmek,
- Joint Health and Safety Committee ile işbirliği içinde çalışmak.

Kanada’da işveren yükümlülüklerinin ihlali durumunda para cezaları, prim artışları ve iş durdurma kararları uygulanmaktadır.

2.3.2.4.5. Karşılaştırmalı değerlendirme

- **Türkiye:** Çalışanların katılımı yasal olarak güvence altına alınmış olsa da, uygulamada çoğu işyerinde sınırlı düzeyde kalmaktadır. İşveren yükümlülükleri ayrıntılı düzenlenmiş fakat caydırıcılık uygulamanın gücüne bağlıdır.
- **Kanada:** Çalışan katılımı, sistemin merkezinde yer almakta ve işverenlerle birlikte sorumluluk paylaşımı esas alınmaktadır. İşveren yükümlülükleri yalnızca yasal zorunluluk değil, aynı zamanda işyeri kültürünün parçası olarak görülmektedir.

Türkiye ve Kanada arasındaki bu temel fark, "**yapısal zorunluluk**" ve "**kültürel bütünleşme**" ayrımını net bir şekilde ortaya koymaktadır. Türkiye’de İSG’ye dair tüm yükümlülükler ve haklar, bir kanun ve yönetmelik çerçevesinde belirlenmiştir. Bu, işverenlerin ve çalışanların uyması gereken katı kurallar bütünü sunar. Ancak, bu kurallara uyumun etkinliği, denetim mekanizmalarının gücüne ve yaptırımların uygulanma sıklığına bağlıdır. Dolayısıyla, sistem bir nevi "**denetlenirse işler, denetlenmezse duraklar**" mantığıyla çalışabilir. Kanada’daki sistem ise, ortak sorumluluk ve katılımcı mekanizmaları (JHSC gibi) sayesinde İSG’yi yasal bir yükümlülüğün ötesine taşır. Çalışanların ve işverenlerin birlikte çözüm ürettiği, tehlikeli durumları proaktif olarak belirlediği ve müdahale ettiği bir yapı kurulmuştur. Bu, yasal baskıdan ziyade, güvenliğin bir iş kültürü haline gelmesini ve her seviyede benimsenmesini sağlar. Sonuç olarak, Türkiye’deki sistem daha çok

"kurallara uyma" üzerine kuruluyken, Kanada'daki sistem "güvenliği sağlama" hedefine daha entegre bir şekilde ilerlemektedir.

2.3.2.5. İSG eğitim sistemleri: süreçler ve yeterlilik gereksinimleri

2.3.2.5.1. Türkiye’de İSG eğitim süreçleri

Türkiye’de İSG eğitimleri, **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik** ile düzenlenmiştir.

- **Eğitim Zorunluluğu:** Çalışanların tamamı için işe başlama aşamasında ve belirli aralıklarla tekrarlanan İSG eğitimlerine katılım yasal bir zorunluluktur (ÇSGB, 2013).
- **Temel İlk Yardım Eğitimi:** Türkiye’de çalışanların acil durumlara etkin şekilde müdahale edebilmesi için geliştirilen Temel İlk Yardım Eğitimi, hem teorik hem uygulamalı içeriğe sahip bir programdır. Sağlık Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş kurumlarca yürütülen bu eğitim genellikle iki gün sürmekte ve katılımcılara sınav başarısı sonucunda geçici süreyle geçerli bir “İlk Yardımcı Belgesi” verilmektedir. Belgenin geçerlilik süresi üç yıldır ve düzenli yenileme eğitimi alınmadığında geçersiz hale gelir. Mevzuat gereği, işyerlerinde en az bir sertifikalı ilk yardımcı bulundurmak zorunludur; çalışan sayısı ve işyeri tehlike sınıfı arttıkça bu sayı da yükselmektedir. (Sağlık Bakanlığı, 2015).
- **İSG Eğitimi:** Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) eğitimi, çalışanların işyerindeki riskleri tanıması, güvenli çalışma alışkanlıkları geliştirmesi ve iş kazalarını önlemesi amacıyla verilir. İşverenler, çalışanlarına işe başlamadan önce, iş değişikliği, ekipman yenilenmesi veya yeni bir tehlikenin ortaya çıkması durumlarında yeniden İSG eğitimi vermekle yükümlüdür. Yıllık zorunlu İSG eğitim süreleri işyerinin risk düzeyine göre belirlenir: düşük riskli işletmelerde asgari 8 saat, orta riskli işletmelerde 10 iki saat, yüksek riskli işletmelerde 16 saat eğitim verilmesi gerekmektedir (ÇSGB, 2013). Bu eğitimler, çalışanların bilinç düzeyini artırarak hem iş kazalarının hem de meslek hastalıklarının önlenmesinde kritik bir rol oynar (ÇSGB, 2013).

- **İçerik:** Genel iş güvenliği kuralları, acil durum önlemleri, işyeri riskleri, kişisel koruyucu donanım kullanımı.
- **Uygulamadaki Sorunlar:** Eğitimlerin çoğu işveren baskısı nedeniyle kısa süreli, formaliteye dayalı veya işlevsiz şekilde yapılmaktadır. Çalışanların bilinç düzeyi hedeflenen seviyeye ulaşmamaktadır.

2.3.2.5.2. Türkiye’de yeterlilik gereksinimleri

- İSG uzmanı olmak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı onaylı sınavı geçmek ve belirli bir belge sınıfına (A, B, C) sahip olmak gerekir.
- İşyeri hekimleri, TTB ve ÇSGB işbirliğiyle düzenlenen sertifikasyon programlarına katılmak zorundadır.
- Sürekli mesleki gelişim için yenileme eğitimleri ve periyodik sınavlar zorunludur.

2.3.2.5.3. Kanada’da İSG eğitim süreçleri

Kanada’da İSG eğitim sistemleri eyalet düzeyinde düzenlenir. British Columbia’da WorkSafeBC tarafından belirlenen standartlar geçerlidir.

- **Eğitim Zorunluluğu:** İşverenler, çalışanların görevlerine uygun güvenlik eğitimini vermekle yükümlüdür.
- **Özel Eğitimler:**
 - İlk yardım (Occupational First Aid – Level 1, 2, 3),
 - Tehlikeli maddeler (WHMIS),
 - Yüksekte çalışma, ağır ekipman kullanımı, ergonomi.
- **Süreklilik:** Eğitimler yalnızca işe girişte değil, iş değişikliğinde veya yeni riskler ortaya çıktığında da tekrarlanır.

2.3.2.5.4. Kanada’da yeterlilik gereksinimleri

- İş güvenliği profesyonelleri için ulusal düzeyde kabul gören **Canadian Registered Safety Professional (CRSP)** sertifikası bulunmaktadır.

- Teknik seviyede çalışanlar için **Canadian Registered Safety Technician (CRST)** programı uygulanmaktadır.
- İş sağlığı hemşireleri, endüstriyel hijyen uzmanları ve ergonomistler için ayrıca profesyonel birlikler tarafından düzenlenen sertifikasyon süreçleri vardır.

2.3.2.5.5. Karşılaştırmalı değerlendirme

- **Türkiye:** Eğitim sistemi yasal olarak ayrıntılı düzenlenmiş olsa da uygulamada “zorunluluk” temelli ve çoğunlukla formaliteye dayalıdır.
- **Kanada:** Eğitim sistemi daha esnek, uygulamaya dönük ve sürekli gelişim odaklıdır. Çalışanların katılımı ve profesyonel standartların yüksekliği, sistemi daha etkin hale getirmektedir.
- **Türkiye ve Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı Sınıflandırması Karşılaştırması**

Tablo 2.5: Türkiye ve Kanada (BC)’de İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı Sınıflandırması

Karşılaştırma Kriteri	TÜRKİYE			KANADA	
	A Sınıfı	B Sınıfı	C Sınıfı	CRSP	CRST
Eğitim Gereksinimi	• En az 120 saat İSG eğitimi • Üniversite mezunu veya dengi	• En az 60 saat İSG eğitimi • Lise veya dengi + tecrübe	• En az 40 saat İSG eğitimi • Lise veya dengi	• 4 yıllık üniversite lisans VEYA • 2 yıllık İSG diploması (900 saat/60 kredi)	• İSG sertifika programı VEYA • Teknik alan diploması • Meslek lisesi veya dengi

Karşılaştırma Kriteri	TÜRKİYE			KANADA	
	A Sınıfı	B Sınıfı	C Sınıfı	CRSP	CRST
Tecrübe Şartı	• Değişken (eğitime bağlı) • 3-5 yıl arası	• Değişken (eğitime bağlı) • 2-4 yıl arası	• Değişken (eğitime bağlı) • 1-3 yıl arası	• Son 72 ay içinde 48 ay profesyonel İSG tecrübesi • Yılda min. 900 saat İSG çalışması	• İSG alanında çalışma saatinin %35'i • Teknik veya meslek alanında tecrübe
Çalışabilir İşyeri Türü	• Çok tehlikeli • Tehlikeli • Az tehlikeli • Tüm sektörler	• Tehlikeli • Az tehlikeli • Sınırlı sektörler	• Sadece az tehlikeli • Büro, hizmet sektörü	• Tüm sektörlerde • En üst düzey yetki • Profesyonel seviye	• Çoğu sektörde • Teknik seviye • CRSP'ye geçiş basamağı
Sınav Süresi	• Yaklaşık 3 saat • Yazılı sınav	• Yaklaşık 2,5 saat • Yazılı sınav	• Yaklaşık 2 saat • Yazılı sınav	• 4 saat (2025'ten itibaren) • Bilgisayar tabanlı	• 3,5 saat • Bilgisayar tabanlı
Yenileme/Sürekli Eğitim	• 5 yılda bir yenileme • Sürekli eğitim zorunlu	• 5 yılda bir yenileme • Sürekli eğitim zorunlu	• 5 yılda bir yenileme • Sürekli eğitim zorunlu	• Yıllık yenileme • Zorunlu sürekli mesleki gelişim	• Yıllık yenileme • Zorunlu sürekli mesleki gelişim
Çalışma	• İşveren çalışanı	• İşveren çalışanı	• İşveren çalışanı	• İşveren	• İşveren

Karşılaştırma Kriteri	TÜRKİYE			KANADA	
	A Sınıfı	B Sınıfı	C Sınıfı	CRSP	CRST
Koşulları	• OSGB üyesi • Bağımsız danışman	• OSGB üyesi • Bağımsız danışman	• OSGB üyesi • Bağımsız danışman	• çalışanı • Bağımsız konsültant • Kamu sektörü	• çalışanı • Teknik destek • CRSP'ye geçiş
Yasal Statü	• Kanunla zorunlu • Devlet denetimi	• Kanunla zorunlu • Devlet denetimi	• Kanunla zorunlu • Devlet denetimi	• Gönüllü sertifikasyon • Mesleki standart • Sektör tarafından tanınan	• Gönüllü sertifikasyon • Teknik seviye • CRSP'ye basamak

Türkiye'de İSG uzmanı sınıflandırması, işyerlerinin tehlike seviyelerine göre hiyerarşik bir yapı izler. A, B ve C sınıfı uzmanlar, çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerine göre yetkilendirilir. Bu sistem, işyeri riskine dayalı bir koruma anlayışını benimser. Kanada'da ise CRSP (Canadian Registered Safety Professional) ve CRST (Canadian Registered Safety Technician) olmak üzere iki seviyeli bir sistem vardır. Bu yaklaşım, mesleki gelişim ve kariyer ilerlemesi odaklı olup, uzmanların deneyim kazandıkça üst seviyeye geçmelerini destekler.

Türkiye'deki İSG uzmanı eğitimleri görece kısa süreli olup, A sınıfı için 120 saat, B sınıfı için 60 saat ve C sınıfı için 40 saat eğitim öngörülmüştür. Bu eğitimler yoğun ve pratik odaklı olarak tasarlanmıştır. Kanada'da ise CRSP sertifikasyonu için minimum 4 yıllık üniversite eğitimi veya 900 saatlik (60 kredi) İSG diploma programı gereklidir. CRST için ise teknik alan diploması veya sertifika programları yeterli görülür. Bu durum, Kanada'nın daha akademik ve teorik temelli bir yaklaşımı benimsediğini göstermektedir.

Türkiye'deki sistem, eğitim seviyesine bağlı olarak 1-5 yıl arasında değişen tecrübe şartları öngörür. Bu süre, sahip olunan eğitim düzeyine göre esnek şekilde uygulanır. Kanada'da ise CRSP sertifikasyonu için son 72 ay içinde 48 ay profesyonel İSG tecrübesi ve yılda minimum 900 saat İSG çalışması gibi oldukça spesifik ve katı koşullar aranır. Bu yaklaşım, uzmanların sahada yeterli deneyim kazanmasını ve sürekli aktif kalmasını garanti altına almayı amaçlar.

Türkiye'de İSG uzmanı istihdamı 6331 sayılı İSG Kanunu ile yasal zorunluluk haline getirilmiştir. İşverenler, işyerinin tehlike sınıfına uygun uzman çalıştırmak zorundadır ve bu durum devlet denetimi altındadır. Kanada'da ise CRSP ve CRST sertifikaları gönüllü mesleki standartlardır. Bu sertifikaları almak yasal bir zorunluluk değil, mesleki yeterlilik ve rekabet avantajı sağlayan bir tercih konusudur. İşverenler bu sertifikalı uzmanları tercih etmekte ancak zorunlu tutulmamaktadır.

Türkiye'de İSG uzmanlarının belgeleri 5 yılda bir yenilenmekte ve bu süre içinde belirli miktarda sürekli eğitim alma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu model, uzmanların güncel bilgilerini korumasını hedefler ancak yenileme dönemleri görece uzundur. Kanada'da ise CRSP ve CRST sertifikaları yıllık olarak yenilenmekte ve sürekli mesleki gelişim aktiviteleri zorunludur. Bu yaklaşım, uzmanların sürekli güncel kalmalarını ve mesleki gelişimlerini devam ettirmelerini sağlar.

Türkiye'deki A-B-C sistemi, uzmanların sınıflar arası geçişine izin vermekle birlikte bu süreçler ek eğitim ve sınav gerektirmektedir. Sistem daha çok statik yapıdadır ve uzmanlar genellikle aldıkları sınıfta çalışmaya devam ederler. Kanada'da ise CRST sertifikası CRSP'ye geçiş için doğal bir basamak olarak tasarlanmıştır. Uzmanlar, tecrübe kazandıkça ve ek eğitimler alarak üst seviyeye geçebilirler. Bu model, mesleki gelişimi teşvik eden dinamik bir yapı sunar.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Tasarımı

Bu çalışma, Türkiye ve Kanada'daki iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sistemlerini karşılaştırmalı olarak inceleyen betimsel ve analitik bir araştırmadır. Veriler hem **nicel (istatistikler, raporlar)** hem de **nitel (mevzuat, kurumsal düzenlemeler)** yöntemlerle değerlendirilmiş, sonuçlar karşılaştırmalı analiz yöntemiyle yorumlanmıştır.

3.2. Veri Kaynakları

Veriler;

- **Türkiye için:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), İş Teftiş Kurulu raporları,
- **Kanada için:** WorkSafeBC, Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS), eyalet bazlı Workers' Compensation Board raporları,
- **Uluslararası kuruluşlar:** ILO, WHO ve OECD raporları,
- **Akademik literatür:** İlgili makale, tez ve kitap bölümleri kullanılarak elde edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada **belgesel tarama** yöntemi kullanılmıştır. Resmî raporlar, istatistik yıllıkları ve mevzuat metinleri incelenmiş; iş kazaları, meslek hastalıkları, denetim mekanizmaları, çalışan katılımı ve eğitim süreçlerine ilişkin veriler çıkarılmıştır.

3.4. Veri Analizi

Toplanan veriler;

- Nicel açıdan, tanımlayıcı istatistikler ve oranlama yöntemleriyle,
- Nitel açıdan, mevzuat ve kurumsal yapının **tematik analizi** ile değerlendirilmiştir.

Her iki ülkenin güçlü ve zayıf yönleri tablo ve şekiller aracılığıyla karşılaştırılmış, sonuçlar bütüncül biçimde yorumlanmıştır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Meslek hastalıklarının bildirim oranlarının düşük olması,
- Türkiye ve Kanada arasında “iş kazası” tanımlarındaki farklılıklar,
- Kanada’da eyaletler arasında mevzuat ve uygulama çeşitliliği,
- Bazı yıllara ait verilerin sınırlı veya erişilemez olması çalışmanın başlıca sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

3.6. Çalışma Sürecinin Akış Şeması

Bu araştırmada kullanılan yöntem, tez konusu olan Türkiye ve Kanada'daki iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sistemlerinin karşılaştırmalı analizine odaklanarak bir akış şeması şeklinde Şekil 3.1'de gösterilmiştir.

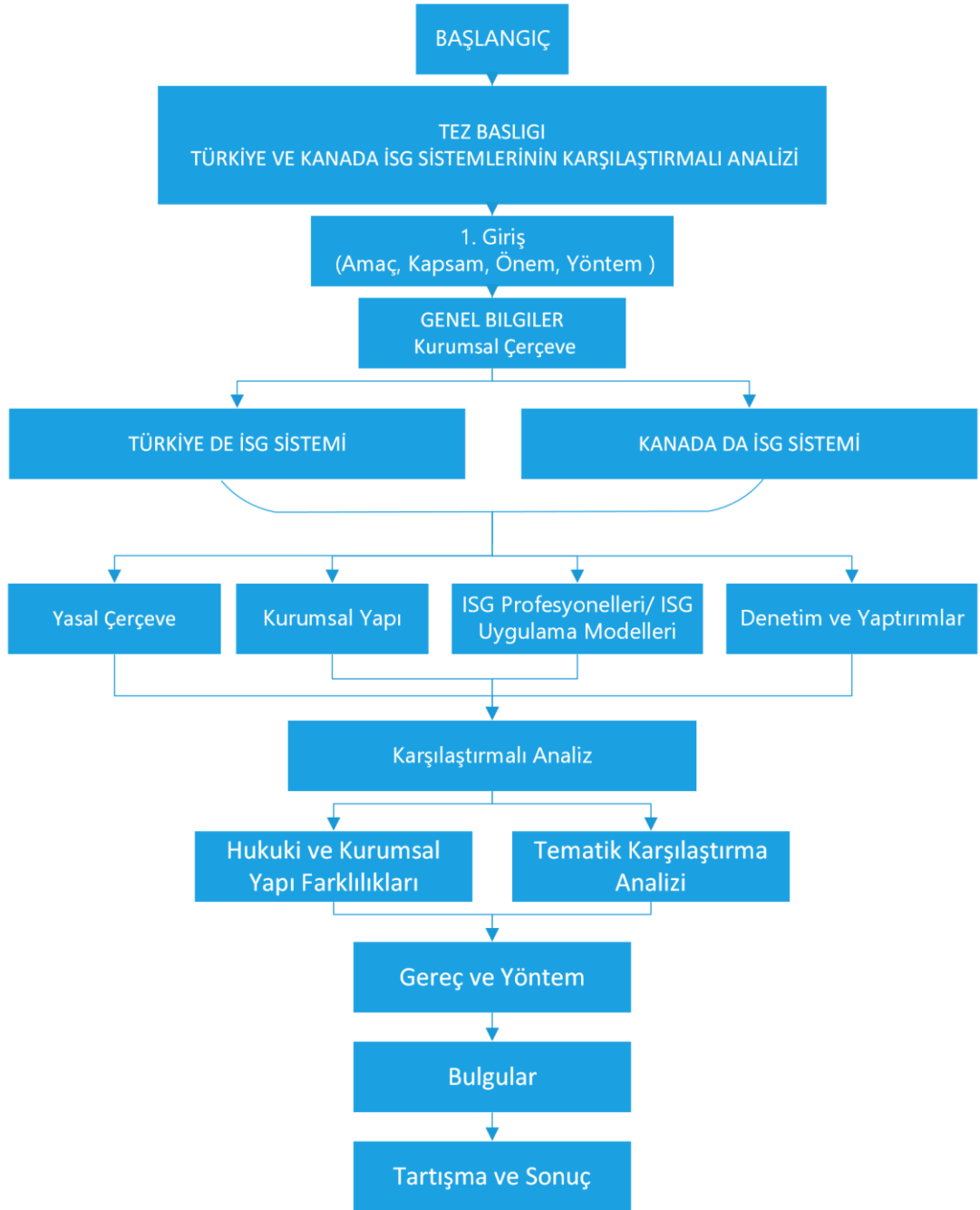
Süreç, öncelikle tezin ana konusunu belirlemekle başlamış ve ardından bu konuya yönelik nicel ve nitel verilerin toplanmasına geçilmiştir. Veri kaynakları arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), WorkSafeBC ve Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) gibi ulusal ve uluslararası raporlar kullanılmıştır.

Veri toplama aşamasının ardından, her iki ülkenin İSG sistemleri; yasal çerçeve, kurumsal yapı, denetim mekanizmaları, iş kazası/meslek hastalığı verileri ve çalışan

katılımı gibi anahtar başlıklar altında analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, her iki sistemin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koyacak şekilde yorumlanmıştır.

Akışın sonunda, yapılan karşılaştırmalı analiz, Türkiye'deki İSG sisteminin iyileştirilmesi için Kanada modelinden alınabilecek dersleri ve yeni stratejilerin geliştirilmesine yönelik somut öneriler sunmuştur.





Şekil 3.1: Çalışma Sürecinin Akış Şeması

4. BULGULAR

Bu bölümde Türkiye ve Kanada’da iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanına ilişkin elde edilen veriler tablolar ve şekiller aracılığıyla sunulmuştur. Bulgular, iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri, denetim mekanizmaları, risk değerlendirme uygulamaları, çalışan katılımı ve eğitim süreçleri ile sektörel karşılaştırmalar kapsamında değerlendirilmiştir.

4.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Türkiye ve Kanada’ya ilişkin en güncel resmi veriler Tablo 4.1’de gösterilmiştir. Bulgular, Türkiye’de iş kazalarının toplam sayısının oldukça yüksek olduğunu, Kanada’da ise meslek hastalıklarının daha görünür biçimde raporlandığını ortaya koymaktadır.

Türkiye için 2024 yılına ait veriler Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yayımlanan geçici istatistikler üzerinden alınmıştır. Ancak Kanada ve British Columbia (BC) bölgelerine ait 2024 yılı verileri henüz yayımlanmadığından, karşılaştırmalı analiz 2023 yılına kadar olan kesinleşmiş veriler üzerinden yapılmıştır. Kanada verilerinin yalnızca “lost-time claims” (iş günü kaybına yol açan kazalar) esas alınarak raporlandığı dikkate alınmalıdır. Bu nedenle, Türkiye ve Kanada verileri doğrudan nicel olarak birebir karşılaştırılmaktan ziyade, iki ülkenin genel eğilimlerini ve raporlama farklılıklarını göstermek amacıyla değerlendirilmiştir.

Tablo 4.1: Türkiye ve Kanada’da İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları (2022-2024)

Yıl	Ülke	Nüfus (milyon)	Toplam İş Kazası	Ölümlü İş Kazası	Meslek Hastalığı Bildirimi	Kaynak
2022	Türkiye	85,0	589.109	1.359	1.054	SGK 2022 İstatistik Yıllığı
2023	Türkiye	85,5	681.401	1.966	1.148	SGK 2023 İstatistik Yıllığı
2024	Türkiye	86,0	733.646	1.908	888	SGK 2024 Geçici Verileri
2022	Kanada	39,0	348.747	993	79.334	AWCBC 2022 Annual Report
2023	Kanada	39,5	274.022	1.057	72.080	AWCBC 2023 Lost-Time Claims Summary

Tablo 4.2: Türkiye ve BC’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları (2022–2024)

Yıl	Bölge / Ülke	Nüfus (milyon)	Toplam İş Kazası	Ölümlü İş Kazası	Meslek Hastalığı Bildirimi	Kaynak
2022	Türkiye	85,0	589.109	1.359	1.054	SGK 2022
2023	Türkiye	85,5	681.401	1.966	1.148	SGK 2023
2024	Türkiye	86,0	733.646	1.908	888	SGK 2024
2022	Kanada (BC)	5,2	142.425 (raporlanan)	181	6.900	WorkSafeBC 2022 Annual Report
2023	Kanada (BC)	5,3	143.856 (raporlanan)	175	7.110	WorkSafeBC 2023 Annual Statistics

Türkiye ve Kanada’daki iş kazası istatistiklerinin karşılaştırılmasında dikkat edilmesi gereken en önemli husus, iki ülkenin kullandığı veri tanımları ve bildirim sistemleridir. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yayımlanan iş kazası istatistikleri, esas olarak işgünü kaybına neden olan ve işverence bildirilen

kazaları içermektedir. Bu nedenle SGK verileri, Kanada'daki **“Accepted Lost-Time Claims” (kabul edilmiş işgünü kayıplı talepler)** kategorisine büyük ölçüde denk düşmektedir.

Ancak Türkiye'de **“No-Lost-Time Claims” (işgünü kaybı olmayan ancak bildirilen olaylar)** sistematik olarak kaydedilmemektedir. Yani, çalışan bir kazaya uğrayıp aynı gün işe dönerse bu durum genellikle SGK'ya bildirilmez. Dolayısıyla Türkiye'nin resmi verileri, yalnızca işgünü kaybı veya geçici iş göremezlik ödeneği talebi bulunan olayları kapsamaktadır.

Kanada'da ise durum daha farklıdır. Federal düzeydeki **AWCBC** (Association of Workers' Compensation Boards of Canada) verileri yalnızca **“accepted lost-time claims”** olaylarını içerirken, bazı eyaletler (özellikle British Columbia ve Quebec) **“no-lost-time”** olaylarını da toplam istatistiklerine dâhil etmektedir. Örneğin British Columbia'da bir işçi küçük bir kesik veya burkulma yaşasa bile, olay **“WorkSafeBC”** sistemine raporlanmış bir iş kazası olarak girer. Bu durum, British Columbia'nın verilerinin Kanada ortalamasına kıyasla daha yüksek görünmesine yol açmaktadır.

Bu metodolojik farklar nedeniyle, Türkiye ile Kanada arasındaki iş kazası verilerinin doğrudan sayısal karşılaştırması tam anlamıyla eşdeğer bir analiz değildir. Çünkü iki ülke arasında hem bildirim kapsamı, hem veri sınıflandırması, hem de tazminat onay süreçleri bakımından belirgin farklar bulunmaktadır. Türkiye'de SGK verileri yalnızca bildirilen ve işgünü kaybı doğuran olayları içerirken, Kanada'nın bazı eyaletlerinde daha geniş bir bildirim kültürü vardır. Dolayısıyla, Kanada'da **“iş kazası sayısı”** daha yüksek görünse bile, bu fark daha tehlikeli koşullardan değil, daha kapsamlı bir kayıt sisteminden kaynaklanabilir. Bu nedenle, bu çalışmada yapılan karşılaştırmalar mutlak değerler üzerinden değil, eğilimler ve sistem yapıları temelinde değerlendirilmelidir. Yani amaç, iki ülke arasında **“hangi ülkede daha fazla kaza var”** sorusuna yanıt vermek değil; iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin kurumsal etkinliği, raporlama şeffaflığı ve önleyici yaklaşımlarının karşılaştırılmasıdır.

Türkiye ve Kanada arasındaki iş kazası verileri doğrudan karşılaştırılabilir değildir. Çünkü iki ülkede veri toplama yöntemleri, bildirim kapsamı ve tazminat sistemleri farklıdır. Bu nedenle karşılaştırma, mutlak nicel bir kıyaslama değil, sistemsel farkların analizi olarak değerlendirilmelidir.

4.2. Denetim Mekanizmaları

İki ülkenin denetim yapıları Tablo 4.2’de özetlenmiştir. Türkiye’de denetimlerin büyük ölçüde merkezi ve belge odaklı yürütüldüğü; Kanada’da ise çalışan katılımı ve rehberlik edici yaklaşımla gerçekleştirildiği görülmektedir.

Bu tablo, Türkiye ve Kanada’nın British Columbia eyaletinde iş sağlığı ve güvenliği denetim sistemlerini yapısal ve fonksiyonel olarak karşılaştırmaktadır. Türkiye’de denetim sistemi merkezi yönetim yapısına sahip olup genellikle uyum ve cezai yaptırım odaklıdır. British Columbia’da ise WorkSafeBC özerk bir kurum olarak faaliyet gösterir ve önleyici, danışmanlık temelli bir yaklaşım benimser. Denetim sıklığı ve kapsama oranı açısından BC, Türkiye’ye göre çok daha yaygındır. Ayrıca, WorkSafeBC’nin dijital denetim ve çevrimiçi raporlama sistemleri, süreçlerin şeffaf ve hızlı yürütülmesini sağlar. Sonuç olarak, BC modeli rehberlik + yaptırım dengesini sağlayarak daha sürdürülebilir bir İSG denetim kültürü oluşturmuştur.

Tablo 4.3: Türkiye ve BC’de Denetim Mekanizmalarının Karşılaştırılması

Kriter	Türkiye (ÇSGB & İSGGM)	Kanada – British Columbia (WorkSafeBC)	Değerlendirme
Denetim Kurumu	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ve İSG Genel Müdürlüğü (İSGGM)	WorkSafeBC (British Columbia İş Güvenliği Kurulu), yarı özerk bir kamu kurumu	Türkiye’de sistem merkeziyetçidir; BC’de özerk yapı denetim esnekliği sağlar.
Yasal Dayanak	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012)	Workers Compensation Act (WCA) ve Occupational Health and Safety Regulation	Her iki sistemde de yasal çerçeve güçlü, ancak BC düzenlemesi daha “performans odaklı”dır.

Kriter	Türkiye (ÇSGB & İSGGM)	Kanada – British Columbia (WorkSafeBC)	Değerlendirme
Denetim Tipleri	Planlı, şikâyet üzerine ve kaza sonrası denetimler	Planlı, proaktif, ihbar temelli ve önleyici denetimler	BC sisteminde “önleme ve eğitim” yaklaşımı baskındır.
Denetçi Sayısı (2023)	Yaklaşık 1.200 iş müfettişi , bunun %25’i İSG alanında uzman	Yaklaşık 1.000 WorkSafeBC denetçisi ve danışmanı	Nüfusa oranla BC’nin denetçi yoğunluğu Türkiye’nin yaklaşık 10 katıdır.
Denetim Kapsamı	50+ çalışanı olan işyerleri öncelikli, mikro işletmelerin büyük kısmı denetim dışıdır	1 çalışanı dahi olan işletmeler kapsamdadır; risk puanlamasına göre önceliklendirilir	BC sisteminde küçük işletmelerin kapsama oranı yüksektir.
Denetim Sıklığı	Ortalama 4–6 yılda bir; çok tehlikeli işyerlerinde 2 yılda bir	Yüksek riskli işyerlerinde yılda 2–4 defa; risk puanına göre değişken	BC sisteminde dinamik, veri tabanlı bir sıklık modeli uygulanır.
Denetim Yöntemi	Yerinde fiziksel inceleme, evrak kontrolü, çalışan görüşmesi	Dijital risk raporları, çevrimiçi kayıt sistemi, saha ziyareti, uzaktan takip	BC, dijital izleme sistemleriyle (OHS e-Inspection) daha etkin çalışır.
Yaptırım Türü	İdari para cezası, faaliyet durdurma, savcılığa suç duyurusu	Uyarı, para cezası, geçici faaliyet askısı, yeniden denetim, eğitim zorunluluğu	BC’de cezalar rehabilite edici, Türkiye’de cezalar daha cezai niteliktedir.
Eğitim ve Rehberlik Faaliyeti	Denetim sonrası işverene bilgilendirme yapılır, ancak sistematik rehberlik zayıftır	WorkSafeBC her denetim sonrası rehberlik dokümanı ve iyileştirme planı sunar	BC denetimleri eğitim, farkındalık ve katılım temellidir.
Denetim Etkinliği (OECD Endeksi 2023)	5 üzerinden 2.6 (orta düzey)	5 üzerinden 4.5 (yüksek düzey)	BC modeli etkinlik açısından uluslararası örnek kabul edilmektedir.

4.3. Risk Değerlendirme Uygulamaları

Türkiye’de risk değerlendirmesi ağırlıklı olarak **5x5 risk matrisi** üzerinden yapılmakta iken, Kanada’da **risk kontrol hiyerarşisi** (eliminasyon, ikame, mühendislik kontrolleri, idari kontroller, kişisel koruyucu donanım) yaklaşımı yaygın olarak kullanılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği yönetiminde risk değerlendirmesi, olası tehlikelerin belirlenmesi, analiz edilmesi ve uygun kontrol önlemlerinin alınması sürecidir. Her ülke, kendi mevzuat yapısına ve kurumsal kültürüne göre farklı metodolojik yaklaşımlar benimsemiştir. Türkiye’de risk değerlendirmesi, **nicel (sayısal) puanlama sistemi** olan *5x5 risk matrisi* üzerinden yürütülürken, Kanada’da **önleyici (proaktif) yaklaşıma** dayanan *Risk Kontrol Hiyerarşisi* modeli uygulanmaktadır.

Türkiye’de risk değerlendirmesi uygulamaları, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve “**Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği**” çerçevesinde yürütülmektedir. Bu sistemde, işyerindeki her tehlike **olasılık** ve **şiddet** puanlarıyla değerlendirilir. Türkiye’de sıkça kullanılan 5x5 risk matrisi yöntemi, tehlikelerin olasılık ve şiddet değerlerinin çarpımıyla elde edilen bir risk skoruna dayanır. Bu skor, alınacak önlemlerin aciliyet derecesini belirlemekte ve işletmenin risk yönetimi planına yön vermektedir (ÇSGB, 2013).

Tablo 4.4: Türkiye’de 5x5 Risk Matrisi ve Risk Düzeyleri

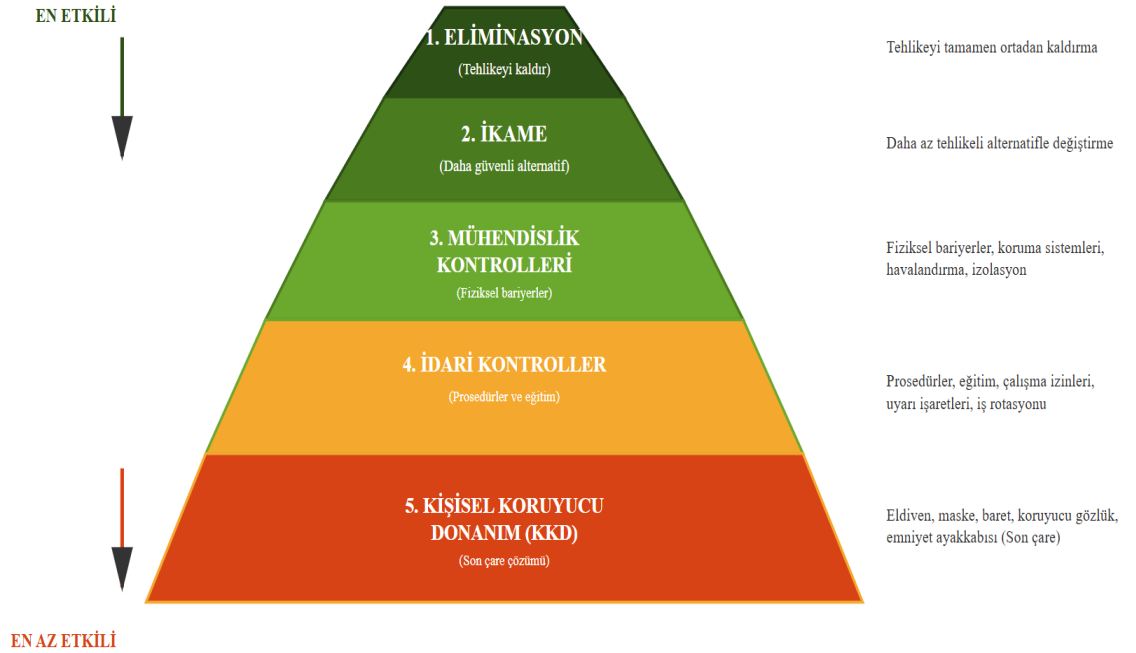
Risk Skoru Aralığı	Risk Düzeyi	Alınması Gereken Önlem
1–5	Düşük Risk	Mevcut önlemler yeterli, izlenmeli.
6–10	Orta Risk	İyileştirme planı hazırlanmalı.
12–15	Yüksek Risk	Derhal düzeltici eylem yapılmalı.
16–25	Kabul Edilemez Risk	Faaliyet durdurulmalı.

Bu yaklaşımın en önemli avantajı, basitliği ve ölçülebilirliği sayesinde her sektör ve işletmede kolayca uygulanabilmesidir. Ancak yöntemin zayıf yönü, puanlamanın

öznel (subjektif) olabilmesi ve kontrol önlemlerinin yalnızca “skor düşürme” amacıyla değerlendirilmesidir. Yani, riskin kaynağına yönelik kalıcı bir çözüm üretmek yerine, “risk seviyesini azaltmak” çoğu zaman yeterli görülmektedir.

Kanada’da risk değerlendirmesi, “**Hierarchy of Controls**” (**Risk Kontrol Hiyerarşisi**) olarak adlandırılan sistemle yürütülür. Bu yaklaşım, tehlikeyi tanımladıktan sonra, riskin **kaynağında ortadan kaldırılmasını** hedefleyen beş kademeli bir kontrol sırası üzerine kuruludur.

Kanada’daki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında benimsenen risk kontrol yaklaşımı, “Hierarchy of Controls” (Risk Kontrol Hiyerarşisi) adı verilen beş basamaklı bir modele dayanır. Bu sistem, tehlikelerin kaynağında yok edilmesinden başlayarak; ikame yöntemleri, mühendislik kontrolleri, idari önlemler ve en son aşamada kişisel koruyucu donanım kullanımına kadar uzanan bir öncelik sırası tanımlar (WorkSafeBC, 2023; ISO, 2018).



Şekil 4.1: Kanada'da Risk Kontrol Hiyerarşisi

Risk Kontrol Hiyerarşisi Basamakları:

1. **Eliminasyon (Elimination):** Tehlikenin tamamen ortadan kaldırılması.
2. **İkame (Substitution):** Tehlikeli malzeme veya sürecin daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi.
3. **Mühendislik Kontrolleri (Engineering Controls):** Tehlikeye fiziksel engeller veya teknik sistemlerle müdahale edilmesi.
4. **İdari Kontroller (Administrative Controls):** Çalışma sürelerinin, prosedürlerin ve eğitimlerin düzenlenmesi.
5. **Kişisel Koruyucu Donanım (Personal Protective Equipment – PPE):** Çalışanı koruyan son savunma hattı.

Kanada’da uygulanan Risk Kontrol Hiyerarşisi yaklaşımı, WorkSafeBC ve CCOHS tarafından benimsenmiş bir modeldir ve önceliği riskleri sayısal olarak puanlamaktan ziyade tehlikenin kaynağında ortadan kaldırılmasına verir. Bu yaklaşım ISO 45001 ve CSA Z1006 standartlarının önleyici güvenlik anlayışıyla paralellik gösterir (ISO, 2018).

Tablo 4.5: Türkiye ve BC’de Risk Değerlendirme Yaklaşımlarının Karşılaştırması

Kriter	Türkiye – 5x5 Risk Matrisi	Kanada – Risk Kontrol Hiyerarşisi
Odak Noktası	Riskin büyüklüğünü belirleme	Riskin kaynağını ortadan kaldırma
Yaklaşım Türü	Reaktif (Sonuç odaklı)	Proaktif (Önleme odaklı)
Temel Araç	Sayısal risk skoru (O x Ş)	Kontrol basamakları (Elimination → PPE)
Uygulama Kolaylığı	Basit, her sektöre uygulanabilir	Detaylı, mühendislik ve eğitim gerektirir
Avantajı	Hızlı analiz, kolay izlenebilirlik	Kalıcı çözüm, sürdürülebilir güvenlik
Zayıf Yönü	Subjektif değerlendirme, kısa vadeli çözüm	Maliyetli uygulama, uzun vadeli planlama gerektirir

Türkiye'nin 5x5 risk matrisi yöntemi, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde uygulama kolaylığı sağladığı için pratik bir araçtır. Ancak bu yöntem çoğu zaman reaktif bir yaklaşım sergiler; yani risk ortaya çıktıktan sonra düzeltici önlemler alınır. Kanada'daki risk kontrol hiyerarşisi ise önleyici ve sürdürülebilir bir modeldir. Bu modelde amaç riskin büyüklüğünü hesaplamak değil, riskin kök nedenini ortadan kaldırmak veya kaynakta azaltmaktır. Bu farklılık, iki ülkenin iş sağlığı ve güvenliği kültürünün de yapısal farkını yansıtır:

- Türkiye, uyum ve denetim temelli,
- Kanada ise katılım ve önleme temelli bir İSG yönetim anlayışına sahiptir.

4.4. Çalışan Katılımı ve Eğitim Süreçleri

Çalışanların İSG süreçlerine katılımı ve işverenlerin sağladığı eğitimler iki ülke açısından belirgin farklılık göstermektedir. Türkiye'de çalışan temsilcilerinin rolü sınırlı iken, Kanada'da **Joint Health and Safety Committees** aktif olarak görev yapmaktadır. Eğitim süreleri ve sertifikasyon standartları da iki ülke arasında farklılık göstermektedir.

4.5. Sektörel Karşılaştırmalar

Yüksek riskli sektörler (inşaat, madencilik ve imalat) üzerinden yapılan inceleme, Türkiye'de bu sektörlerde ölümcül kazaların yüksekliğini; Kanada'da ise teknolojik altyapı, sürekli eğitim ve denetim mekanizmaları sayesinde risklerin daha etkin yönetildiğini göstermektedir.

4.6. Genel Değerlendirme

Türkiye'nin İSG sistemi yasal açıdan gelişmiş bir çerçeveye sahiptir; ancak uygulama ve izleme süreçlerinde süreklilik eksiklikleri bulunmaktadır. Denetim yoğunluğu artmasına karşın önleyici yaklaşım henüz kurumsallaşma aşamasındadır. Bu durum, kanun ve politika uyumunun güçlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (SGK, 2023).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

5.1. Araştırma Bulgularının Genel Değerlendirmesi

Bu araştırmada Türkiye ve Kanada'nın iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sistemleri, mevzuat yapısı, kurumsal organizasyon, denetim mekanizmaları, istatistiksel veriler ve çalışan katılımı ekseninde karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Bulgular, iki ülkenin aynı amaca —çalışan sağlığının korunması ve iş kazalarının önlenmesi— hizmet eden farklı yönetsel ve kültürel yaklaşımlar benimsediğini ortaya koymaktadır.

Türkiye açısından bakıldığında, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte mevzuat düzeyinde kapsamlı bir dönüşüm gerçekleşmiştir. Ancak elde edilen veriler, yasal altyapının güçlenmesine karşın uygulamada istenilen etkinliğin sağlanamadığını göstermektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre 2022–2024 yılları arasında bildirilen iş kazası sayısı %24 oranında artış göstermiş; yalnızca 2024 yılında 733.646 iş kazası kaydedilmiştir. Buna karşılık meslek hastalığı bildirim sayısının 888'de kalması, kayıt dışılığın ve raporlama eksikliklerinin devam ettiğini göstermektedir. Bu durum, Türkiye'de İSG sisteminin “reaktif” (olay sonrası müdahale) ağırlıklı işlediğini, önleyici yaklaşımların ise yeterince kurumsallaşmadığını ortaya koymaktadır.

Denetim mekanizmaları yönünden incelendiğinde, Türkiye'de teftiş sisteminin merkeziyetçi bir yapıya sahip olduğu, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın yürüttüğü planlı ve şikâyet temelli denetimlerin toplam işyeri sayısına oranla oldukça sınırlı kaldığı belirlenmiştir. Mevzuat gereği güçlü yaptırımlar bulunmakla birlikte, denetimlerin ağırlıklı olarak belge incelemesine dayalı yürütülmesi ve müfettiş sayısının yetersizliği caydırıcılığı azaltmaktadır. Ayrıca, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) büyük bölümünde iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi bulundurulmadığı; hizmetlerin çoğunlukla ticari OSGB'ler aracılığıyla formel biçimde yürütüldüğü tespit edilmiştir.

Kanada’da ise sistemin temelini oluşturan “Internal Responsibility System (IRS)”, iş sağlığı ve güvenliğinin yalnızca işverenin değil, tüm çalışanların ortak sorumluluğu olduğu anlayışına dayanmaktadır. British Columbia örneğinde, WorkSafeBC’nin rehberlik temelli denetim yaklaşımı ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Komiteleri’nin (Joint Health and Safety Committees, JHSC) zorunlu varlığı, çalışan katılımını sistematik hale getirmiştir. Denetim süreçlerinde cezalandırıcı değil, uyum ve rehberlik odaklı bir yaklaşım benimsenmektedir. Bu durum, işverenlerin İSG kurallarına gönüllü uyum düzeyini artırmakta ve güvenlik kültürünün tabana yayılmasını sağlamaktadır.

İstatistiksel olarak, British Columbia’da 2023 yılı itibarıyla bildirilen iş kazası oranı, çalışan nüfusa göre Türkiye’nin yaklaşık onda biri seviyesindedir. Buna karşılık Kanada’da meslek hastalıklarının görünürlüğü çok daha yüksektir; bu da kayıt sisteminin gelişmişliği ve işyeri sağlık izlemlerinin etkinliğiyle ilişkilidir. Kanada’da tespit edilen her meslek hastalığı vakasının tazminat sistemi aracılığıyla değerlendirilmesi, çalışanlar açısından güven oluşturmaktadır.

Eğitim ve yetkinlik boyutunda, Kanada’daki CRSP (Canadian Registered Safety Professional) ve CRST (Canadian Registered Safety Technician) gibi sertifikasyon sistemleri, İSG profesyonellerinin mesleki standartlara uygun çalışmasını güvence altına almaktadır. Buna karşın Türkiye’de A–B–C sınıfı uzmanlık sistemine rağmen uygulamada nitelik farklılıkları ve hizmet kalitesi sorunları devam etmektedir. Özellikle küçük işletmelerde İSG hizmetlerinin “zorunluluk temelli” yürütülmesi, sistemin sürdürülebilirliğini zayıflatmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Kanada’nın İSG sistemi katılımcı, önleyici ve veri odaklı bir yapıya sahipken; Türkiye’nin sistemi merkeziyetçi, mevzuat ağırlıklı ve denetim eksenli bir karakter göstermektedir. Türkiye’nin güçlü yönü kapsamlı yasal altyapı iken, zayıf yönü uygulama ve denetim aşamasındaki etkinlik eksikliğidir. Kanada ise mevzuatta farklı eyalet uygulamaları nedeniyle parçalı bir görünüm sergilese de, işyeri düzeyinde güçlü katılım ve iç denetim kültürü sayesinde daha istikrarlı sonuçlar elde etmektedir.

Sonuç olarak, bu araştırmanın bulguları iki temel çıkarım ortaya koymaktadır:

- Türkiye'nin İSG sisteminde çalışan katılımı ve önleyici yaklaşımın güçlendirilmesi,
- Meslek hastalıklarının raporlanmasında veri bütünlüğü ve şeffaflığın artırılması gerekmektedir.

Kanada modelinin rehberlik temelli denetim anlayışı ve JHSC uygulamaları, Türkiye için uyarlanabilir örnekler sunmakta; İSG kültürünün yalnızca yasal zorunluluk değil, kurumsal bir değer haline getirilmesine katkı sağlayabilecek stratejik yönelimler önermektedir.

5.2. Türkiye ve Kanada İSG Sistemlerinin Karşılaştırmalı Tartışması

Mevzuat ve Kurumsal Yapı: Türkiye'de merkezi ve tek tip bir mevzuat hâkimdir. Bu durum kapsayıcılığı artırsa da esneklik sınırlıdır. Kanada'da ise eyalet bazlı farklılıklar söz konusudur; bu çeşitlilik hem uyum hem de yerel ihtiyaçlara cevap verebilme açısından avantaj sağlamaktadır.

Denetim Mekanizmaları: Türkiye'de denetimler daha çok planlı ve belge odaklı yürütülmekte, sahada etkinlik sınırlı kalmaktadır. Kanada'da ise denetimler daha sık, ani ve rehberlik edici niteliktedir. Çalışan katılımı ile desteklenen bu yapı, güvenlik kültürünü güçlendirmektedir.

İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: Türkiye'de iş kazalarının sayıca yüksek olması, uygulamada önleyici mekanizmaların yetersizliğini göstermektedir. Meslek hastalıklarının düşük raporlanması ise tanı, takip ve bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Kanada'da daha düşük kaza oranları ve daha görünür meslek hastalıkları verileri, sistemin proaktif işleyişini kanıtlar niteliktedir.

Risk Değerlendirme: Türkiye'de risk değerlendirmesi genellikle 5x5 matrisiyle sınırlı kalmakta; Kanada'da ise risk kontrol hiyerarşisi daha sistematik biçimde

uygulanmaktadır. Bu yaklaşım, riski kaynağında ortadan kaldırmaya odaklandığı için daha etkilidir.

Çalışan Katılımı ve Eğitim: Türkiye’de İSG kurulları ve çalışan temsilcileri zorunlu olmakla birlikte işlevselliği sınırlı kalmaktadır. Kanada’da Joint Health and Safety Committees etkin biçimde çalışmakta, çalışanların karar süreçlerine katılımı sağlanmaktadır. Eğitim süreleri ve içerikleri de Kanada’da sürekli gelişime odaklıdır.

5.3. Türkiye İSG Sisteminin Geliştirilmesine Yönelik Öneriler

1. **Denetim kapasitesinin artırılması:** İş müfettişi sayısının artırılması ve saha denetimlerinin güçlendirilmesi.
2. **Meslek hastalıklarının görünür kılınması:** Tanı merkezlerinin sayısının artırılması, işyeri hekimlerinin yetkinliklerinin geliştirilmesi.
3. **Çalışan katılımının güçlendirilmesi:** İSG kurullarının aktif hale getirilmesi, sendika ve sivil toplumun sürece dahil edilmesi.
4. **Eğitimlerin etkinleştirilmesi:** Formaliteye dayalı eğitimlerin yerine uygulamalı, sektör odaklı ve sürekli güncellenen eğitim programlarının benimsenmesi.
5. **Teknolojik çözümler:** Risk izleme sistemleri, dijital denetim araçları ve yapay zekâ tabanlı uygulamaların devreye alınması.

5.4. Kanada’da Çalışmak İsteyen İSG Uzmanları için Gereklilikler

Mesleki Deneyim: Kanada’da İSG uzmanı olarak çalışmak isteyen adayların, son 72 ay (6 yıl) içinde en az 48 ay (4 yıl) iş sağlığı ve güvenliği alanında profesyonel deneyime sahip olmaları gerekmektedir. Bu deneyimin, yılda en az 900 saat İSG faaliyeti yürütüldüğünü gösteren kayıtlarla belgelenmesi zorunludur.

Dil Yeterliliği: Başvuru sahiplerinin İngilizce dilinde yeterlilik göstermeleri gerekmektedir. BCRSP tarafından kabul edilen sınavlar arasında TOEFL iBT (minimum 94–101 puan) ve IELTS Academic (minimum 7.0 band skoru) bulunmaktadır. Bu sınavlardan birine ait sonuç belgesi sunulmalıdır.

Sınav Şartı: Mesleki deneyim ve dil yeterliliği koşullarını sağlayan adaylar, BCRSP tarafından uygulanan kapsamlı yazılı sınava katılmak zorundadır. Bu sınav, risk yönetimi, mevzuat bilgisi, denetim süreçleri ve güvenlik kültürü gibi temel alanlarda adayın bilgi ve yetkinliğini değerlendirmektedir.

Etik ve Referans Gereksinimi: Adayların başvuru sürecinde mesleki etik beyanını imzalamaları ve mesleki yeterliliklerini doğrulayacak en az iki profesyonel referans sunmaları gerekmektedir. Bu koşullar, Kanada’da İSG uygulamalarının güvenilirlik ve etik standartlara uygun şekilde yürütülmesini sağlamayı amaçlamaktadır (BCRSP, 2024)

5.5. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

- Türkiye’de farklı sektörlerde çalışanların İSG süreçlerine katılım düzeyinin saha araştırmaları ve gerçek verilerle incelenmesi.
- Kanada’daki eyaletler arasındaki farklılıkların derinlemesine karşılaştırılması.
- Dijitalleşmenin (yapay zekâ, nesnelerin interneti, büyük veri) İSG süreçlerine entegrasyonunun incelenmesi.
- Göçmen İSG uzmanlarının Kanada’daki deneyimlerinin saha araştırmalarıyla ortaya konması.

6. KAYNAKLAR

Board of Canadian Registered Safety Professionals. (2024). *Certification eligibility requirements: CRSP®/CRST® application handbook*. BCRSP. <https://bcrsp.ca>

Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS). (2022). *About CCOHS*. <https://www.ccohs.ca/about.html>

Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS). (2022). *Health and safety report*. Government of Canada. <https://www.ccohs.ca>

Canadian Centre for Occupational Health and Safety. (2022). *Internal responsibility system*. <https://www.ccohs.ca>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2012). *6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*. Resmî Gazete (28339).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği*. Resmî Gazete.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2016). *İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik*. Resmî Gazete.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2023). *İş sağlığı ve güvenliği yıllık raporu*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

International Labour Organization (ILO). (2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. ILO. <https://www.ilo.org>

International Organization for Standardization (ISO). (2018). *ISO 45001: Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*. ISO Publishing.

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü (İSGÜM). (2021). *Kurum tanıtımı ve görevler*. <https://www.isgum.gov.tr>

İSGÜM. (2021). *İş hijyeni ölçümleri ve laboratuvar analizleri raporu*. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü.

İş Teftiş Kurulu. (2022). *Yıllık denetim raporu*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

Koç, H. (2018). *Ekonomik krizlerin şirket değerlemeleri üzerindeki etkisi ve Türkiye turizm sektöründe COVID-19 dönemine ait bir uygulama* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.

Koç, H. (2018). Türkiye'de OSGB sisteminin etkinliği üzerine bir değerlendirme. *İşletme Bilimi Dergisi*.(S. 63-80)

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *OECD employment outlook 2021*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19991266>

Sarıkaya, N., & Altunışık, R. (2019). Sağlık kurumlarında hizmet alanların gözünden hasta hakları konusundaki uygulamalara yönelik tutum ve değerlendirmeler. *İşletme Bilimi Dergisi*, 7(3), 531–551. <https://doi.org/10.22139/jobs>

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (2023). *İş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri*. SGK Yayınları.

Türkiye Cumhuriyeti. (1965). *657 sayılı Devlet Memurları Kanunu*. Resmî Gazete (12056).

Türkiye Cumhuriyeti. (2003). *4857 sayılı İş Kanunu*. Resmî Gazete (25134).

Türkiye Cumhuriyeti. (2006). *5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*. Resmî Gazete (26200).

Türkiye Cumhuriyeti. (2007). *5593 sayılı İş Teftişi Kanunu*. Resmî Gazete (26552).

Workers' Compensation Board of British Columbia. (2022). *Statistics and reports*. WorkSafeBC.

World Health Organization (WHO). (2022). *Occupational health: A manual for primary health care workers*. WHO. <https://www.who.int>

WorkSafeBC. (2022). *Inspection and compliance report 2022*. <https://www.worksafebc.com>

WorkSafeBC. (2023). *Annual report and service plan*. WorkSafeBC. <https://www.worksafebc.com>

WorkSafeBC. (2024). *Statistics 2023: Injuries, fatalities and claims*. WorkSafeBC Research and Data Services. <https://www.worksafebc.com>