

GEDİZ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE, ALMANYA, FRANSA, İNGİLTERE VE İSVEÇ ÜLKELERİNDE
UYGULANAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DENETİM MODELLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Seher Tekeli KAYA

**Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı
İş Sağlığı ve Güvenliği Programı**

AĞUSTOS 2015

GEDİZ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE UYGULANAN İŞ SAĞLIĞI
VE GÜVENLİĞİ DENETİM MODELLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Seher Tekeli KAYA
(601113030)**

**Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı
İş Sağlığı ve Güvenliği Programı**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hakan KESER

AĞUSTOS 2015

GÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü'nün 601113030 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi **Seher TEKELİ KAYA**, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “**TÜRKİYE, ALMANYA, FRANSA, İNGİLTERE VE İSVEÇ ÜLKELERİNDE UYGULANAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVELİĞİ DENETİM MODELLERİ**” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : **Prof. Dr. Hakan KESER**
Dokuz Eylül Üniversitesi

Jüri Üyeleri : **Yrd. Doç. Dr. İbrahim GÜRLER**
Gediz Üniversitesi

Jüri Üyeleri : **Prof. Dr. Coşkun SARAÇ**
Dokuz Eylül Üniversitesi

Jüri Üyeleri : **Yrd. Doç. Dr. Mehtap Özdemir Köklü**
Gediz Üniversitesi

Teslim Tarihi : **10 Temmuz 2015**
Savunma Tarihi : **05Ağustos2015**

ÖNSÖZ

Tez yazımı sırasında desteklerini esirgemeyen Hocam Sn. Prof. Dr. Hakan KESER'e iş arkadaşlarıma, yöneticelerime ve canım aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Ağustos 2015

Seher Tekeli KAYA
Kimya Mühendisi

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	vi
ŞEKİL LİSTESİ	vii
ÖZET	viii
SUMMARY	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Tezin Amacı	2
1.2. Literatür Araştırması	2
1.2.1. İş kazası	2
1.2.2. Meslek hastalığı	2
1.2.3. İş sağlığı ve güvenliğinin işletmeler açısından önemi	3
1.2.4. İş sağlığı ve güvenliğinin çalışanlar açısından önemi	3
1.2.5. İş sağlığı ve güvenliğinin ülke ekonomisi bakımından önemi	4
1.2.6. Dünyada iş sağlığı ve güvenliği kavramının tarihi gelişimi	5
2. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ	9
2.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi	9
2.2. Büyük Millet Meclisi Dönemi	10
2.3. Cumhuriyet Dönemi	13
2.4. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Çıkarılan Kanunların Mevcut Durumu.....	17
2.4.1. 1475 Sayılı İş Kanunu	17
2.4.2. 4857 Sayılı İş Kanunu	18
2.4.3. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	18
2.4.4. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	18
2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Kurum ve Kuruluşların Mevcut Durumu	18
2.5.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	19
2.5.2. İSGÜM	20
2.5.3. İş Teftiş Kurulu.....	21
2.5.3.1. İş teftişi	22
2.5.3.2. İş teftişinin gerekliliği	23
2.5.3.3. İş teftiş kurulu başkanlığının görev ve yetkileri.....	23
2.5.3.4. İş teftiş kurulu başkanlığının yasal dayanağı	24
2.5.3.5. Teftiş türleri ve iş teftişinde uyulması gereken usul ve esaslar.....	26
2.5.3.6. Müfettişin takdir yetkisi	27
2.5.3.7. Teftiş zamanı	28
2.5.3.8. İş teftiş rehberi programlarının hazırlanması	28
2.5.3.9. İş teftiş rehberi programlarının hazırlanması	29
2.5.3.10. Diğer kuruluşlarla işbirliği	29
3. AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ. 30	
3.1. İngiltere	31
3.1.1. Yetkili kurum ve kuruluşlar.....	34
3.2. Almanya	37

3.2.1. İş sağlığı ve güvenliği teşkilat yapısı.....	39
3.2.2. İSG mevzuatı	40
3.3. Fransa	41
3.3.1. Mesleki tehlikelerin önlenmesi üst konseyi (CSPRP).....	41
3.3.2. Çalışma şartlarını iyileştirme ulusal ajansı (ANACT)	42
3.3.3. İş teftiş kuruluşu	42
3.3.4. Ulusal sağlık sigorta fonu (CNAM)	42
3.3.5. Bölgesel sağlık sigorta fonu (CRAM).....	43
3.3.6. İnşaat ve bayındırlık iş sağlığı güvenliği ihtisas kuruluşu (OPPBTP) ...	43
3.3.7. Ulusal araştırma ve güvenlik enstitüsü (INRS)	43
3.4. İsveç	44
3.4.1. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı	45
3.4.2. İş sağlığı ve güvenliği teftiş yapısı	46
3.5. Avrupa Birliği Ülke Uygulamalarının Genel Değerlendirmesi	46
3.6. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve İş Güvenliği	47
3.7. ABD'de İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihsel Gelişimi, Yasallaşma Süreci ve OSH Hareketi	48
4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN ULUSLARARASI KURULUŞLAR	50
4.1. Avrupa Zirvesi (Avrupa Konseyi)	50
4.2. Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi.....	50
4.3. Avrupa Komisyonu	51
4.4. Avrupa Parlamentosu	51
4.5. Ekonomik ve Sosyal Komite.....	51
4.6. Dünya Sağlık Örgütü	52
4.7. Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA)	53
4.8. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).....	55
4.8.1. ILO'nun kuruluşu ve amacı	56
4.8.2. ILO'nun yapısı ve organları	56
4.8.3. ILO'nun standart tesisi ve denetim işlevi	56
4.8.4. ILO Ankara ofisi görevleri	58
4.8.5. Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri.....	58
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	62
KAYNAKLAR	63
EKLER.....	70
EK –A İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Çıkarılan Kanunlar	71
ÖZGEÇMİŞ.....	85

KISALTMALAR

- İSG** : İş Sağlığı ve Güvenliği
- WHO** : World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
- ILO** : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
- OSGB** : Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
- a.g.e.** : Adı Geçen Eser
- ÇSGB** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1 : Almanya'da iş sağlığı hizmetlerinin organizasyonu 38

TÜRKİYE, ALMANYA, FRANSA, İNGİLTERE VE İSVEÇ ÜLKELERİNDE UYGULANAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DENETİM MODELLERİ

ÖZET

İşgücünün çalışma yaşamında yer almaya başlamasıyla birlikte, iş güvenliğinin önemi de artmaya başlamıştır. Dünya üzerinde milyonlarca insanın ölümcül nitelikli iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu hayatlarını kaybetmeleri nedeniyle çalışma yaşamını hukuk kuralları ile düzenleme gereksinimini ortaya çıkarmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilinç ve duyarlılığın arttırılmasında, güvenlik kültürünün yerleştirilmesinde, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının uygulanmasını kolaylaştırma da tüm dünyada olduğu gibi Türkiyede de yeni düzenlemeler ile hız verilmiştir.

Bu çalışma, iş sağlığı ve güvenliği politikasının uygulamalarının ve denetim yöntemlerinin Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı açısından, incelenmesini amaçlamaktadır. Bu doğrultuda yürürlükte olan mevzuatlar ve uygulamalar irdelenmiştir.

Anahtar sözcükler: İş sağlığı ve güvenliği, Avrupa Birliği, mevzuat

HEALTH AND SAFETY MODELS IN TURKEY, GERMANY, FRANCE, U.K. AND SWEDEN

SUMMARY

With the start of the workforce to take part in human life, the importance of occupational health and safety began to rise worldwide. Because of the severe and fatal accidents at work that effects millions of people around the world that has revealed the need for regulation by laws and amendments. The increased consciousness and awareness of occupational health and safety, the installation of safety culture, occupational health and safety policy in facilitating the implementation as well as all over the world have been accelerated by the new regulations in Turkey.

In this study, the European Union and practices of occupational health and safety policies and control methods in terms of Turkish legislation aims to investigate. Regulations and practices were discussed.

Key words: occupational health and safety, the European Union legislation

1. GİRİŞ

İş güvenliği ve çalışan sağlığı, işyerinde çalışanların güven vermeyen tavır ve davranışlarının ve / veya güvensiz ortamda oluşabilecek iş kazalarının önlenmesi ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasını amaçlamaktadır. İşçi sağlığının amacı ise, işgörenlerin yaptığı her işten dolayı sağlıklarına zarar gelmesinin önlenmesidir (Sadullah, 1998).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), çalışanların, örgütte işlerin yürütülmesinden dolayı meydana gelebilecek her türlü tehlikeden korunması, örgüt içi ve dışı çalışma koşullarının en iyi hale getirilerek refahın artırılması amacıyla yapılan sistematik çalışmalardır.

İnsanoğlu çok eski dönemlerden beridir iş kazaları ile karşılaşır. İçerisinde bulunduğumuz yüzyılda bile çalışma hayatının savaşıardan daha fazla tehlikeli olduğu, uyuşturucu, alkol ya da savaşıardan daha fazla insan öldürdüğü, savaş yüzünden yılda yaklaşık altıyüzellibinden fazla insan yaşamını yitirirken, iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı her yıl iki milyon insanın öldüğü söylenmektedir (Lloyd and Mitchinson, 2008).

İlk çıkan tanımlarda, iş sağlığı ve güvenliği kavramının, işgörenin sağlık ve güvenliğinin görev yaptığı işyerinin sınırları ve işten kaynaklı doğacak tehlikelerden korunması olarak belirtilmiştir. Fakat, zamanla bu tanımlamanın yetersiz olduğu anlaşılmıştır. Sadece iş yerinde değil günlük yaşantı içinde de insanın korunma gerekliliği ortaya konulmuştur. Çevre güvenliği, sağlıklı barınma hakkı, beslenme, ulaşım güvenliği, ilk yardım, sosyal güvenlik, kentleşme ile ilişkilendirilmiştir. Geniş manada ise, işyeri ile sınırlı sağlık ve güvenlik tedbirlerinin yeterli korumayı sağlayamayacağı konusunu kabul eden ve çalışanların sağlığını ve asayişini etkileyen ve ilgilendiren, işyeri dışında kaynaklanan risk ve sorunları da kapsamına dahil edilen kavramdır (Sabuncuoğlu, 2000)

1.1. Tezin Amacı

Bu çalışma, iş sağlığı ve güvenliği politikasının uygulamalarının ve denetim yöntemlerinin Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı açısından, incelenmesini amaçlamaktadır. Bu doğrultuda yürürlükte olan mevzuatlar ve uygulamalar irdelenecektir.

1.2. Literatür Araştırması

1.2.1. İş kazası

İş mevzuatımızda iş kazası aşağıdaki şekilde açıklanmıştır:

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır. (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, madde:13)

İş güvenliği kanununun 4. maddesi birinci fıkrası (a) bendi kapsamına göre, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatında belirtildiği gibi çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalının, işveren tarafından sağlanan bir araç ile yapıldığı yere doğru gidiş-gelişi esnasında, oluşan ve sigortalıyı hemen ya da belli bir zaman sonra bedenen veya ruhen engelli hale getiren olaylardır.

1.2.2. Meslek hastalığı

Meslek hastalığı, çalışanların sigortalı olarak çalıştığı ya da yaptıkları işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir nedenle ya da işin yürütülme şartları yüzünden uğradığı geçici ya da sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halidir (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, madde:14)

Türkiye’de meslek hastalıklarının tanımlaması ve hangi hastalıkların meslek hastalığı olduğuna yönelik bilgiler ve onay işlemlerinin nasıl yapılacağı, SGK tarafından yayımlanan yönetmelik ve tebliğler ile düzenlenir .

1.2.3. İş sağlığı ve güvenliğinin işletmeler açısından önemi

Çalışanların fiziksel ve psikolojik olarak güvenli olduğu bir ortam yaratmak, çalışanların değerli olduğunu göstermek için iyi bir yoldur (Stephan and Corbridge, a.g.e).

Çalışanların sağlık ve güvenliklerine önem vermek, onların kendi sağlık ve güvenliklerine önem vermelerini sağlamak ve çalışanlara bu konuda destek vermek çalışanların işe bağlılığını artırır. Ayrıca işyerindeki yaralanmalar ve hastalıklar, işe devmasızlığa neden olur ve ciddi oranda iş kaybına neden olur.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından alınan tedbirlerle; iş kazalarından dolayı meydana gelebilecek, makine arızaları ve makinelerin devre dışı kalmaları, işyerinde meydana gelebilecek patlama olayları, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kaldırılacağından işletme güvenliği de sağlanmış olmaktadır (ÇSGB., 1993).

Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşan çalışanların SGK tarafından karşılanmayan zararları, ilgililer tarafından Borçlar Kanunu hükümlerine göre işverenden talep edebilmektedir. Böylece maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı adı altında önemli miktarda tazminat ödenmektedir (Gerek, a.g.e.).

1.2.4. İş sağlığı ve güvenliğinin çalışanlar açısından önemi

Meslek hastalıkları ve iş kazalarına maruz kalan çalışanlar, iş yapma yetilerinin tamamını veya bir kısmını, sürekli ya da belirli süreyle kaybedebilirler. Çalışanlar yine oluşabilecek bu engeller sonucunda ücret gelirinin bir bölümünü ya da tamamını, sürekli veya belirli bir süreyle kaybedilebilir. Ücret geliri harici herhangi bir geliri olmayan çalışanlar için, bu kayıplar kendilerine ve bakmakla yükümlü oldukları aile üyeleri için sorun oluşturmaktadır (Altan, Gerek ve Güven, 2000). Bunun yanında güvenlik tedbirleri tam olarak alınmış olan bir iş ortamında çalışmak, çalışanların moralini yükseltir ve güvenle, sağlıklı bir şekilde işlerini yerine

getirmelerini sağladığı gibi, psikolojik ve ruhsal açıdan pozitif ortamda çalışan için üretim süreçleri de hızlıca gerçekleşir ve tatmin edici düşünceler elde edilecektir (Sabuncuoğlu, a.g.e.).

1.2.5. İş sağlığı ve güvenliğinin ülke ekonomisi bakımından önemi

Meslek hastalıkları ve iş kazaları ve daha çok miktarda zaman, malzeme ve işgücü kayıplarını oluşmasına neden olmaktadır. Öte yandan ülke ekonomilerine de ciddi zararlar vermektedir. İş kazalarına maruz kalanların ölüm ya da sakatlıklardan dolayı çalışma hayatından mahrum kalmalarıyla, onların çalışabilecekleri zamanda üretecekleri gayri safi milli hasıla ve üretime katkılarından ve çalışırken ödenen SSK primlerinden de mahrum bırakılmaktadır.

İş kazalarından sonra, kazaya uğrayanlarla ilgili olarak tedavi, muayene ve teşhis için ihtiyaç olan tüm harcamalar, ilaç ve protezler SSK tarafından karşılanmaktadır. Basit yaralanma ve sakatlıklarda kazaya uğrayanlar tekrar çalışabilir hale gelseler bile, çalışamadıkları süre içerisinde kendilerine geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. SSK kayıtları incelendiğinde bütün bu harcamaların çok yüksek tutarlara ulaştığı görülmektedir (Gerek a.g.e.).

Türkiye’de en fazla iş kazalarının oranı toplam işyeri sayısının %98.7’sinimeydana getiren ve elli kişi üzerinde çalışan çalıştırılmasından dolayı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” kurma, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi, işyeri doktoru ya da sağlık memuru çalıştırma gibi mecburiyetleri olmayan küçük ölçekli iş yerlerinden görülmektedir.

İş kazaları, işyerlerinde çalışan sayısının dokuz ya da daha az olduğu örgütlerde meydana gelmektedir. Ve bu oran %50 dolaylarındadır. Bu işletmelerde çalışan küçük işletmelerin %90’nına tekabül eder. Küçük sermayeli işyerlerinin iş kazalarında ilk başlarda yer bulmasının sebepleri, küçük örgütlerin parasal kaynak sorunu ve rekabet nedeniyle, çalışan sağlığı ve güvenliği uygulamalarına kaynak yaratma zorluğu, sendikali çalışan sayısının çok az ya da hiç olmaması, çalışan güvenlik ve sağlık mevzuatı, işyeri doktoru, iş güvenliği ve sağlığı kurulları gibi çalışan sağlık ve güvenliğini iyileştirici ve koruyucu nitelik taşıyan durumlar için elli çalışan bulundurma zorunluluğuna küçük sermayeli örgütlerin sahip olmamasından dolayı bu gibi bir zorunluluk içinde olmamaları sebebiyle de örgütlerde çalışan güvenliği ve sağlığı bakımından üst seviyede konuma sahip olan

oto-kontrol sisteminin, çalışan sağlığı ve güvenliği mekanizmalarının bulunmamasıdır (Gökbayrak, 2003).

Meslek hastalıklarının teşhis edilmesi sadece meslek hastalıkları hastanelerinde SSK hekimince konulur. Meslek hastalığının teşhisi kurum hekiminin düzenleyeceği raporla mümkün olacaktır. Kurum hekimi tarafından sevki yapılmadıkça diğer her türlü sağlık kuruluşunun raporu geçersizdir. Bu raporların geçerli olarak sayılabilmesi için kurum hekim ya da sağlık kurulunun onayıyla olabilir. İşveren, çalıştırdığı işgörenlerin meslek hastalığına yakalandığını öğrenmesi ya da kendisine bildirilmesi durumunda iki gün içerisinde SGK'ya bildirmekle yükümlüdür.

Meslek hastalığı olarak hangi hastalıkların kabul edildiği, işten çıkan sigortalının ne kadar zaman içerisinde meydana çıkan hastalığının meslek hastalığı olarak kabul göreceği Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri tüzüğünde belirtilmiştir. Tüzükte açıklanmamış olan hastalıkların oluşması halinde bunların meslek hastalığı olarak kabul edilip edilmeyeceği hakkında oluşacak anlaşmazlıkları incelemeye ise Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu yetkilidir. Yüksek Sağlık Kurulu'nun görüşüne karşı tarafların yetkili iş mahkemelerine dava açma hakkı saklıdır. (Gökbayrak, a.g.e.).

1.2.6. Dünyada iş sağlığı ve güvenliği kavramının tarihi gelişimi

Roma'da ilk uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Ünlü tarihçi Herodot ilk kez işçilerin verimli olabilmeleri amacıyla kaliteli enerji veren gıdalar ile beslenmeleri gerektiğine değinmiştir (Yılmaz, 2003). İş sağlığı ve güvenliği kavramlarının ilk ortaya çıkışı, ilk yazılı bulgulara dayalı kaynaklara göre, M.Ö. 370 senelerindeki Hipokrat'ın kurşununun yıkıcı sonuçlarını meydana getirdiği çalışmasıdır (Gençler, 2002).

Hipokrat'ın araştırmalarını M.Ö. 200 yıllarında daha da ileri boyutlara taşıyan Nicander, kurşun anemisi ve kurşun koliğini irdelemiş ve bu hastalıkların özellikleri üzerinde çalışmıştır. Bu yıllarda ortaya konulan araştırmalar güvenlik ve sağlık problemlerinin belirlenmesi ve tanımı ile kısıtlı kalmamış, zararlı etkenlerden himaye yöntemleri de gelişmiştir. Çalışanların korunması için iş yerindeki tehlikeli tozlara karşı maske yerine kullanılmak için kafalarına poşet giymelerini, M.S. 23 ile M.S. 79 yılları arasında yaşamış olan Plini önermiştir. Juvenal ise, devamlı olarak ayakta çalışanlarda varislerin olabileceğini, özellikle demircilerde görülen göz

hastalıklarının ve göz yakınmalarının yapılan iş sonucu geliştiğini açıklamıştır (<http://www.mmo.org.tr>, 2015).

16. yüzyılda Avrupa'da bazı madenlerde çalışan işçilerin hastalıklarının, işyeri ortamındaki toz ile ilişkili olduğu ileri sürülmüş ve bazı korunma tedbirleri tavsiye edilmiştir. Çalışanın yaptığı iş ile iş sonunda ortaya çıkan hastalıklar arasındaki ilişkiyi bilimsel olarak ilk defa ortaya koyan 1700 yıllarında, İtalyan doktor B. Ramazzi'dir. Ramazzi muayene sırasında hastalarına yönelttiği çeşitli sorular yanında "ne iş yapıyorsun?" sorusunun sorulmasını önererek, iş ve sağlık arası ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır (Karaosmanoğlu, 1989).

Bilimsel araştırmalarda iş sağlığının ve iş güvenliğinin ilk ortaya çıkışı sanayi devriminin ilk senelerine dayanır. Sanayi devriminin öncesinde tarım sektöründe çalışanlar yer almaktadır. Fakat gerçekte iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının sanayi devriminin ardından ciddi olarak ortaya çıktığını söyleyebiliriz (Andaç, 2003).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ilk girişim işyerlerindeki çalışma saatlerini düzenleyen çırakların moral ve sağlık açısından korunmalarını gerçekleştiren 1802 yılında çıkarılmış olan "FactoryAct" kanunu ile olmuştur. Bu kanunla çırakların çalışma sürelerinin günde 12 saati aşmaması sağlanmıştır, yılda bir defa yeni elbise verilmesine, ayda bir kere de kiliseye gidebilmeleri, işyerlerinin iyi bir şekilde havalandırılmaları ve yılda iki kez badana yapılması zorunlu kılınmıştır. Ardından 1804 ve 1819 yıllarında "2. FactoryAct" ve 1833 yılında da emeğin korunmasına ilişkin yenilikler getirilmiştir. Kanun ile birlikte yapılan düzenlemelerin İngiltere'nin de sınırlarını aşmış Avrupa ve Kuzey Amerika'ya da örnek olması açısından önemlidir (Serter, 1994). Daha sonra İngiltere'de bu alanda pek çok yasal düzenleme de gerçekleştirmiştir. İsviçre 1840'ta, Fransızlar 1841'de, Almanlar 1849'da ve Amerika da 1877 yılında ilgili konular üzerine kanunlar çıkarmıştır. Sonraki yıllarda ise bu ülkelerde mevzuat ve uygulamaları geliştiren düzenlemeler ile birlikte, gelişmekte olan diğer dünya ülkelerinin bu konuya ilişkin düzenlemeleri başlatan çalışmalar gerçekleştirmişlerdir (Gençler, a.g.e.)

Yazılı belgelere dayanarak iş sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik alınan tedbirler her ne kadar eskiye dayansa bile esas olarak, konuyla ilgili çalışmaların toplum yaşantısında Sanayi Devrimi sürecinde giderek artarak önemsendiği görülmektedir (Gençler, a.g.e.) Sanayi Devrimi ile birlikte yeni üretim yöntemlerine

geçilmiş ve böylece fabrikalar devri başlamıştır. Bu dönemde çalışanlar son derece basit ve ilkel sağlık şartları altında çalışmak zorunda kalmışlardır. Özellikle kadın ve çocuk çalışanlar, en riskli ve ağır işlerde en basit güvenlik önlemlerinden bile mahrumiyet içinde çalıştırılmışlardır. İş güvenliği ile ilgili ilk fabrika yasa İngiltere’de 1802’de çalışma koşullarının düzeltilmesiyle ilgili “fabrikalarda çalışanların sağlık ve ahlakının korunması” adlı yasa uygulamaya girmiştir. Bu yasa ile fabrikaların denetimi kilise ile yargı yetkililerine bırakılmıştır. 1833 yılında yeni eklemler yapılarak işyeri koşullarının denetimi, devletin kuracağı denetim örgütüne yapılacağı belirtilmiştir. Bu yılda yapılan Fabrikalar Yasası ile 9 yaşından küçük çocukların çalıştırılmaları yasaklanmış, 18 yaşın altındaki çocukların gece işi yapmaları yasaklanmıştır (Gerek, 1998). Benzer yasalar Belçika’da 1810, Fransa’da 1841, İsviçre’de 1840, Almanya’da 1839, yılında yürürlüğe girmiştir (Sadullah, 1986).

Avrupa ülkelerinde yaşanan bu gelişmelerin yanında, ABD’de hızlı sanayileşme nedeniyle ortaya çıkan olumsuz şartların önlenmesi için eyalet hükümetlerine eyalet içlerinde ilgili gördükleri tedbirler alma konusunda yetki verilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konularında yapılan araştırmalarda Massachusetts eyaleti öncü olmuş ve 1836’da küçük yaşta çalışanlar için yasa yapılmıştır. 1867’de ise bir işletme kurularak özel denetim kanununun uygulanması sağlanmış, istatistiki bilgi alma çalışmaları artmıştır. Ardından güvenlik ve sağlık konularında federal hükümet örgütlerin kontrolü görevini kendi üstüne almıştır (Yılmaz, a.g.e.).

İş sağlığı ve güvenliği konusu diğer pek çok gelişmiş ülkedeki gibi Amerika’da da ciddi bir şekilde dikkate alınan bir konudur. Amerika’da özellikle 1970 yılında OSHA (Occupational Safety and Health Administration - İş sağlığı ve güvenliği kurulu)’nın açılmasıyla birlikte çalışanların örgüt içerisindeki sağlıklarının korunması kanuni bir mecburiyet olmuştur. Kuruluş bunun oluşabilmesi için bir çok yönetmelikler yapmıştır ve bu yönetmelerin ihlalinde karşılaşılabilecek cezaların dağıtılmasına ilişkin sistem yaratmıştır (Deu Mühendislik, 2006).

Sanayi Devrimi başlangıcı ile çalışma yaşamındaki gelişmeler, iş sağlığı ve iş güvenliğine kötü etkilerin aksine, bilimsel ve teknolojik gelişmeyle sağlanan önlemler, çalışma şartlarının düzenlenmesi, meslek hastalıklarının ve kazaların azalmasına yardımcı olmuştur. Bilimsel teknolojik devrimin ardından üretim aşamasında otomasyonun ağırlık kazanması iş kazaları ve meslek hastalıklarının

azaltılmasını sağlamıştır. Çalışanların sağlığına zarar verecek çalışma yerlerinde git gide robotların kullanılmaya başlandığı görülmüştür

Son dönemde ise bilgi teknolojisi ile beraber evden çalışma ya da yarı zamanlı alışma gibi yeni çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Bu alışma tipleri de çeşitli yeni riskleri beraberinde getirmektedir. Örneğin, monitörlü aletlerle çalışan ev çalışanları göz hastalıklarıyla karşı karşıya kalmaktadır (Erdut, 1998). Bugün demokratik ülkelerdeki iş sağlığı ve güvenliği gelişmelerine bakıldığında, epey karmaşık modeller önümüze çıkmaktadır. Bunlar içinde başlıca iki örnek ne çıkmaktadır. İş sağlığı ve iş güvenliği konuları, kimi ülkelerde çalışma bakanlıkları ya da muadillerinin; kimilerinde ise, sağlık bakanlıkları ve muadillerinin görev alanında sayılmaktadır.

2. TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği yönetimi Osmanlı zamanından başlatılmıştır.

2.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Dönem kendi içerisinde tanzimat öncesi ve sonrası olarak ikiye ayrılabilir. Tanzimat öncesi dönem (1839), sanayinin henüz gelişmediği ve büyük iş yerlerinin olmadığı dönemdir. Ufak sanat ve atölye üretimi yapan işyerleri vardı. Ticari ve iktisadi hayatın örf ve adalette planlandığı bu dönem, “Zaviye” diye isimlendirilen esnaf meslek yapılarının yer aldığı biliniyor. Fütüvvetname isimli kaynakta kurallar belirlenerek meslekte yükselme çıraklık, kalfalık ve ustalık gibi aşamalar gerçekleştirildi. Zaviyelerin yerlerini zaman içerisinde loncalar almıştır (Akyiğit, 2001). Sanayi devrimine kadar gelen tarihsel süreçte Osmanlı Devleti içerisinde, zanaat ve güzel sanatlara dayanan esnaflık ve sanayi epeyce gelişme göstermiştir. Zanaatkârlar ve esnaf, Lonca Teşkilatı’na bağlı olarak faaliyet yürütmekteydiler. Loncalar, Osmanlı Devleti’nde, sanat ustalarını ve zanaatkârları örgütleyip bir araya getiren kuruluşlar olarak, 19.yüzyıl sonlarına dek varlıklarını devam ettirmişlerdir (Talas, 1983).

Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi Sonrası dönemde, İş Sağlığı ve iş güvenliği ile alakalı ilk yaklaşımlar dünyadaki gibi ülkemizde de de sanayileşme ile ortaya çıkmıştır. Türk toplumunda modern sanayinin küçük çapta doğuşu Osmanlı İmparatorluğu’nun son zamanlarına denk gelmektedir. Özellikle Tanzimat döneminde (1839) ve sonraki dönemde Osmanlı’nın sanayileşmesinin de başlangıcı olmuştur (Karakışla,1998). Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğine gereksinim birçok ülke örneğindeki gibi kömür madenciliğinin doğuşu ile gerçekleşmiştir. Bu alana ilişkin yayınlanan ilk kanuni düzenlemeler; 1865’de sunulan Dilaver Paşa Nizamnamesi (<http://www.isgum.gov.tr>, 2015) olmuştur. Nizamname sosyal anlamdan çok ekonomik yönü olan bir düzenlemedir. Kömür işletimini artırmak için düzenlenen bu nizamname, çalışana ait iş, tatil ve istirahat süreleriyle alakalı hükümler içermekteydi (Andaç, a.g.e.).

Kömür madenlerinde çalışan iş görenlerin vaziyetlerini iyileştirmek için hazırlanan ve 100 maddeden oluşan nizamname, padişahın onaylamamasından dolayı Dilaver Paşa ismiyle anılmaktadır. Kimi yerlerde “HavzaiFahmiyeTeamülnamesi” olarak da geçmektedir(Akbulut, a.g.e.)

Dilaver paşa nizamnamesini 1869 yılında işleme giren MaaddinNizamnamesi takip etmiştir (<http://www.isgum.gov.tr>, a.g.e.). Bu nizamnamenin amacı, Dilaver Paşa Nizamnamesindeki eksiklikleri gidermek ve maden ocaklarındaki verimliliği artırmaktır (Andaç, 2003). Söz konusu nizamname madenlerde bir hekim ve eczane bulundurulması zorunluluğunu getirmiştir ve kazaya uğrayan çalışanlar ile ailelerine tazminat ödenmesi hükümlerini koymuştur. Bu iki nizamname sosyal hayatı planlayan ilk belgeler ve çalışmalar olmasından dolayı önem teşkil eder (ÇSGB.,a.g.e.). Aşınca ülkemizde iş hayatı 1877’de yürürlüğe girmiş olan Mecelle tarafından da düzenlenmiştir. Fakat, Mecelle’nin kişisel ve liberal iş ilişkileri görüşü epeyce kolay ve ilkel nitelik taşımaktaydı. Dinsel bir mevzuat olan Mecelle çalışan-işveren ilişkilerini içine alan hükümlerin bulunmamasından dolayı, iş yaşamında yer alan bu boşluğu doldurmak ve çalışan ve işveren ilişkilerine yeni gelişmelere uyan olan düzenlemeleri gerçekleştirmek için farklı zamanlarda iyileştirmeler yapılmıştır. Özellikle Ereği Kömür İşletmeleri’nin Deniz Bakanlığı’na geçişi ile kömür madenlerinde çalışan çalışanların çalışma şartlarını düzenlemiştir (Akbulut, a.g.e.).

2.2. Büyük Millet Meclisi Dönemi

Büyük Millet Meclisi’nin kuruluşundan Cumhuriyetin ilanına kadar geçen sürede (1921-1923) çalışan sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin iki önemli kanun çıkarılmıştır.

a. Zonguldak Ereğili Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumuyesine Olarak Furuhtuna” dair kanun – 28.04.1921/114: Bu kanun; madenden kalan kömür tozlarının satılarak kazanılacak olan gelirin çalışanların ihtiyaçları için kullanılmasını içermektedir.

b. “Ereğli havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” – 10.09.1921/151: bu kanun, çalışanların ve işverenlerin mecburi katılımıyla ihtiyat ve tavün sandıklarının kurulmasını, çalışma koşullarının düzeltilmesine ve işverenlerin çalışanlara mecburi sağlık yardımı yapmasına yönelik hükümler getirmiştir.

“Amele Birliği” adı altında bu sandıklar daha sonra birleşmişlerdir. (Can, 2002).

Yasa, kömür ocaklarında meydana gelen iş kazalarını önlemek için; işverenlerin kömür ocaklarında gerekli önlemleri almalarını da zorunlu tutmuş veburada kaza geçiren çalışanlara maddi yardımın yapılmasını öngörmektedir (Gençler, a.g.e.).

Söz konusu dönemde çalışanların birleştirme girişimi bakımından önemli yere sahip “Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkasının 1919 Eylül ayında kurulmuştur. Program içerisinde bulunan somut talepler günlük çalışma süresinin 8 saat ile sınırlandırılmasını, gece çalışmasında iki katı sayılması, çocuk ve kadın çalışanların korunmasının ciddiyetle yapılması, 14 yaşından küçük ve hafif görevlerde bulunan çalışanların işverenler tarafından eğitim verilmesi ve bu eğitim saatlerinin çalışma saatlerinden sayılması gibi ücretlendirilmesine vurgu yapılmıştır (Gülmez, 1991).

1919 yılında açılan Osmanlı Sosyalist Fırkası’nın arkasından gelen Türkiye Sosyalist Fırkası’nın programı iş ortamının düzenlenmesini sağlayan sosyal politika tedbirlerinden oluşan bir grup olarak görünür. (Gülmez, a.g.e.). Burada yer alan istenilenler; iş süresini 8 saati ile sınırlandırma, haftada bir gün dinlenme, 14 yaşından küçük olan erkek ve kız çocuklarının 16 yaşından küçük olanlarının çalıştırılmalarını yasaklamak, asgari ücretin tespiti, kadın ve çocukların gece çalıştırılmaması, ekonomik ve doğal tehlikelerden korunmak için, teminat sigortaları kurulması çalışanların bedensel sağlığını bozmayacak şekilde örgütlerin düzenlenmesi ve bunların devletle çalışan sendikalarınca seçilmiş müfettiş gözetiminde olması, iş kanunu çıkartılarak ayırım gözetmeksizin bütün çalışanlara uygulanması olarak sıralanmıştır (Gülmez, a.g.e.).

c. 1991 Tarihli Ereğli Kömür Havzası Yasası: Direkt olarak çalışan ve işveren ilişkilerini kapsayan bu yasa sadece içeriğiyle değil ilk defa “doğrudan” koruyucu çerçeveyi meydana getirmesi sebebiyle de önemlidir(Gülmez,1991)

10 Eylül 1921’de 151 sayılı “Ereğli Kömür Havzası Maden Amelesi’nin Hukukuna Müteallik Kanun” yürürlüğe girmiştir. Bazı araştırmacılara göre bu kanun ilk “iş kanunu” olarak düşünülmektedir. (Nadir, 2006).

Bu kanun ile “Ereğli Kömür Havzası Maden Ocaklarında Çalışan İşçilerin Sıhhi İhtiyaçlarının Teminine dair Tüzük” oluşturulmuş ve bu tüzük çalışan sağlığı ve güvenliği alanında ciddi düzenlemelerin yapılmasını sağlamıştır (Arıcı, a.g.e.)

Bu yasa ile ülkemizde çalışma süreleri ilk defa 8 saat ile sınırlandırılmıştır. Fakat çalışan-işveren taraflarının karşılıklı mutabakata varması ve 2 kat ücret ödeme

şartıyla fazla çalışmaya müsaade edilmiştir. Maden ocaklarında 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmasına yasak getirilmiştir. İş kazasına uğrayan kişi ve ailesine Tanzimat ödemesi, kazanın kötü yönetim ya da ihmalden kaynaklanması sonucunda cezai yaptırım uygulanması düşünülmüştür. Sermayesi çalışan ve işverenden sağlanan aylık paralar ile yardım sandıkları oluşturulmuş ve Amele Birliği içerisinde birleştirilmesi öngörülmüştür (Yılmaz, a.g.e.).

Çalışanlar için çalışan koğuşları, banyo yapılması, iş yerinde eczane malzemesi ve doktor çalıştırılması mecburiyeti getirilmiştir.

Bu maddelerden diğer biri; iş kazası nedeniyle vefatlarda, ölenlerin varislerinin işverene karşı tazminat davası açabilecekleri, işverenlerin iş kazasında hatalı olması durumunda işverenin maddi ceza ödemek mecburiyetinde kalmasıdır. Bunun yanında işverenler istihdam ettikleri çalışanların kayıtlarını tutmak mecburiyetindedirler. (Arıcı, 2002).

Ereğli Kömür Havzası Yasası'nın tartışmaları zamanında; sadece maden çalışanları için değil sanayideki diğer çalışanları da kapsayabilecek genel İş Kanunu çıkarılması konusu da tartışmalar içerisinde yer almıştır.

Bu kanunda sadece bireysel iş ilişkilerine değil, sosyal sigortalarla da alakalı çeşitli önemli durumlar da yer bulmuştur. (Güzel ve Okur, 2001).

Bu kanun, kömür havzalarındaki sağlık sorunlarını ve çalışma koşullarını detaylı olarak incelemiştir. Bu kanunun uygulanmasıyla kömür madenlerinde yeterli bir iş sağlığı alanı oluşturulmuştur. Kaza yapanların ve hastalananların tedavi edilmesi için maden civarında doktor, eczane ve hastane bulundurma zarureti getirilmiş ve bu teşkilatın yapısına ilişkin bir nizamname yayımlanmıştır. Maden ocakları bölgesine kurulmuş sağlık teşkilatları ise geniş çaplı sağlık hizmeti veriyor, ayrıca çalışanların kalacak yerleri, hamamları, 18 yaşından küçük çalışanların yer altında çalıştırılma yasağı ve iş süresinin 8 saat olmasını da kapsayan çalışma şartlarına ait önemli konuları ele almıştır. Ayrıca sosyal güvenlikle ilgili hükümler de bu yasada yer almıştır (Akbulut, a.g.e.).

İzmir'de 1923 senesinde toplanan Türkiye İktisat Kongresi'nde işveren-çalışan sorunları görüşülmüştür. Çalışan, sanayici ve tüccarlar tarafından onaylanan isteklerden kimisi bunlardır; “amele” denilen emekçilere bundan sonra “çalışan” denilmesi, tarım çalışanları dışında tüm çalışanlar için günlük çalışma süresinin 8

saat olarak belirlenmesi, çalışma yerlerinin sağlık kurallarına uyumluluk açısından teftiş edilmesi ve bunu amaçlayan bir yasa çıkarılması (Ökçün,. 1971). İlaveten asgari ücret saptanması, maden ocaklarında altı saat çalışmaya geçiş, ücret bütünlüğü, sekiz haftalık doğum izni, kadınların madenlerde çalışmalarının yasaklanması o güne göre ileri yasalar olarak görülebilir.

2.3. Cumhuriyet Dönemi

a. 1926 Tarihli Borçlar Kanunu: 1926’da Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Borçlar Kanunu, iş hukuku için önem teşkil etmektedir. Çünkü bu yasada borç ilişkileri düzenleyen genel kanun olarak çalışan-işveren arasındaki iş sözleşmesi ile kurulan borç ilişkisine ilişkin düzenlemeleri de içermektedir Yasanın İSG açısından da önem taşıyan maddeleri bulunmaktadır. En önemli maddeleri başında da işvereneçalışanlarınsağlığını korumak amacıyla kendinden beklenecek bütün önlemleri alma yükümlülüğünü getiren 332. madde gelmektedir (m.332). gelmektedir (ÇSGB.,a.g.e.).

Borçlar kanunu 1926 tarihinde, sosyal güvenlik anlamında belirli düzenlemeleri getirmiş olsa bile, 112 ve 332. maddeler işverenlerin iş kazalarıyla ilgili koruyucu tedbirleri yerine getirmesiyle ilişkindir. 332. maddesi ile iş kazalarına karşı işveren ciddi önlemler alma zorunluluğuna itmiştir. Bu önlemler alınmadığında, kazadan kaynaklanacak zararları tazmin etmekle yükümlü hale getirilmiştir. Fakat işverenin ilgili tedbirleri almış ise, tazmin zorunluluğu yoktur. İşverenler küçük kazalardan dolayı sorumlu tutulmayacaklarını daha önceden belirtmiş olacaktırlar. Bu hükümler çalışanların, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşılık gerçek bir şekilde tedbirlerin alınmadığını ortaya koymaktadır (Makal, 1999).

Yeni çıkartılması düşünülen Türk Borçlar Kanunu tasarısı’nın 416. maddesinde “işveren, hizmet sürecinde çalışanın kişiliğine saygı göstermek ve korumak, çalışanın sağlığını gerektiği şekilde gözetmek ve örgütte ahlaka aykırı bir düzenin gerçekleşmemesini sağlamak, özellikle erkek ve kadın çalışanların birbirlerine karşı cinsel tacize uğramalarını engelleyici ve cinsel tacize uğrayanların daha fazla zarar görmelerini engellemeye yönelik tedbirler almakla yükümlüdür” hükmü yer almaktadır (ÇSGB., 2006).

İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğunda kanunun yasalaşması ile beraber genel bir düzenleme sağlanmıştır (Süzek, 1985).

Borçlar kanununun 313.maddesinde “hizmet akdi bir sözleşmedir ki bununla birlikte çalışan, belirlenmiş ya da belirlenmemiş bir zamanda hizmet görmeyi ve işveren de bir ücret ödemeyi kabul eder” hükmü yer alır. Aynı maddenin son fıkrası “hizmet akdi hakkında kararlar dikkate alınarak çıraklık akdine de uygulanır” hükmüne yer verilerek, çırakların bile yasa koyucu açısından çalışan gibi değer gördüğü vurgulanmıştır.

b. Umumi Hıfzısıhha Kanunu: 24.04.1930 tarihinde kabul edilen 1593 sayılı “Umumi Hıfzısıhha Kanunu” 06.05.1930 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Günümüzde geçerliliğini halen daha koruyan iş sağlığı ve ilgili yükümlülükler Hıfzısıhha Kanunu’nun 173 ve 179. maddelerinde yer alır.1593 Sayılı Hıfzısıhha Kanunu’nun iş güvenliği ve sağlığına ilişkin hükümleri aşağıdaki gibidir:

Madde 173 – 12 yaşından küçük tüm çocukların imalathane ve fabrika gibi her türlü sanat müesseseleriyle madenlerde çırak ve amele olarak çalıştırması mümkün değildir. 12 ile 16 yaş arasındaki erkek ve kız çocuklarının günde en fazla 8 saat çalışabilir ve fazlası yasaktır.

Madde 174 – 12 ile 16 yaş arasındaki erkek ve kız çocuklarının akşam 20:00’den sonra çalışmaları yasaktır.

Madde 176 – Yerel belediyeler tarafından kabare, dans salonları, bar, kahvehane, gazino, dans salonları ve hamam gibi yerlerde 18 yaşından küçük çocukların çalışması yasaktır.

Madde 177 – Hamile bayanlar doğumdan önce 3 ay içerisinde çocuğunun ve kendisinin sağlığına olumsuz ağır görevlerde bulunamaz. Doğumdan sonra 155. maddede belirlenen muayyen süre istirahatını müteakip işe başlayan emziren bayanlara ilk 6 ay süresince çocuğunu emzirmesi için çalışma saatleri içerisinde yarım saat süreyle iki mola hakkı verilir.

Madde 178 – Maden ocakları ve her türlü sanat işletmeleri ile inşaat alanları içinde ya da yanında alkollü içecek satışı ya da genelev açılması yasaktır.

Madde 179 – Aşağıdaki mevaddı içermek üzere çalışanların sağlığını sağlamak için Sıhhat ve İktisat ve İctimai muavenet Vekâletleri tarafından müşteken bir nizamname yapılır:

- İş alanlarının ve bunlara ilişkin ikametgah ve saire gibi müstemilatın haiz olması gerekli olan sıhhi vasıf ve koşullar,
- İş alanlarında kullanılan araç-gereç, makine, iptidai maddeler yüzünden zuhuru melhuz kaza, sari ya da meslek hastalığı zaruruna engel önlem ve vesait. Kadınlarla 12-16 arası çocukların istihdamını yasaklayan sağlığa engel ve zararlı işlerin ibaret olduğu iş kanununda tasrih edilecektir.

c. İş Kanunu (03.03.1936/3008):Ülkemizin ilk iş kanunu olan 3008 sayılı İş kanunu 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye ilk defa devlet, tüm yönleriyle çalışan-işveren ilişkilerine doğrudan ilgilenmiş ve müdahale etmiştir. Bu yasa ile güvenliği ilk defa düzenli, ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye kavuşmuş, çalışanların işyeri tehlikesine karşılık tüm yönleri ile himayesi amacı izlenmiştir (Şardan, 2005).

İş Kanunu ile sosyal güvenlik alanında düzenlemeler ve değişikliklere gidilmiştir. Özellikle kadın çalışanlar için yapılan sınırlı düzenlemeler arasında doğum öncesi ve sonrasında belirlenmiş izin sürelerinin verilmesi, izin alanların belirli süreyle bir işyerinde aktif çalışmış olanların ücretlerinin yarısının ödenmesi gibi önemli maddeleri sıralamak mümkündür. İlgili tüzük ve yönetmeliklerin çıkartılmamış olmasından dolayı bu haklar sadece kağıt üzerinde kalmıştır (Makal, 1999).

3008 sayılı İş Kanunu'nun 107. Maddesine göre sosyal sigortaların kademeli olarak kurulması ve temel ilkeler tespit edilmiştir. 01.07.1946 tarihli 4772 sayılı “İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu” ile mesleki risk sigortası uygulamaya konulmuştur (SSK, 2005).

d. Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsünün Kurulması (1968): Meslek hastalıklarını tanımaya ve korumaya ilişkin, iş kazalarının önlenmesinde laboratuvar hizmetlerinin sunumu için Ankara başta olmak üzere İstanbul, İzmir ve Adana'da merkezler kurulmuş; bilimsel araştırma ve incelemelerde bulunulmuştur. Birkaç teknik eleman yetiştirmiş, iş kazaları ile meslek hastalıklarını önlemeye yönelik uğraşının olmazsa olmazı teknik destek ile toplum tanıştırılmıştır (Fişek, 2007).

e. Sosyal Sigortalar Kurumu İçinde Önce İki Hastanede Klinik Olarak, Sonra İki Hastane Biçiminde Meslek Hastalıkları Hastaneleri'nin Kurulması:

- 1949'da konuya ilişkin sigorta alanına yönelik ilk SSK İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Hastanesi, İstanbul'un Nişantaşı semtinde kurulmuştur.
- Hastalık, analık ve emeklilik gibi sigortacılık alanlarının meydana getirilmesiyle SSK tarafından yeni hastaneler kurulmuş, meslek hastalıkları hastaneleri "hizmet hastanesi" olarak dönüşmüştür.
- Bu dönemde meslek hastalıkları kavramının içinde yer alan hastalıklardan sadece pnömokonyozların teşhis edildiği ve ancak Zonguldak bölgesi ile sınırlı vaka gerçekleştiği görülmektedir.
- 1978'da Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi, Ankara SSK Ulus Hastanesi bünyesinde kurulmuştur. Amaç, meslek hastalıkları alanında eksik kalınan bilgilerin giderilmesi, ulusal kaynakların himaye altına alınmasıdır. Kuruluş sonrasında tespit edilen hastalıkların sayı ve çeşidindeki artışların hızlandığı görülmüştür. Kurulan meslek hastalıkları hastaneleri, hizmet içi eğitim önceliği, yurtiçi-yurtdışı eğitim önceliği, 400 yataklı hastaneye eşdeğerde bir kütüphane, ilk iş psikolojisi laboratuvarı, ilk sanayi teknolojisi laboratuvarı gibi özel imkanlarla; iş psikologları, kimya mühendisleri gibi özel kadrolarla, ülkemizdeki tüm işletmelere başhekim oluruyla girmek, ilgili bütün çalışanların sağlık tedavilerinin gerçekleştirilmesini isteyebilmek gibi özel yetkiler ile desteklenmiştir. Meslek hastalıkları hastaneleri geniş tabanlı bilimsel araştırmalarını bizzat kendileri yaparak ya da katkı sağlayarak duyarlılık gelişimine ve bilgi birikiminin oluşmasına yardımcı olmuştur. 1980'li yılların ortalarına doğru yapılan "SSK Tıp Kongreleri" meslek hastalıkları hastanelerinin sayısız bilimsel sunumlarına şahit olmuştur. Basit istatistik projeksiyonlarıyla ülkemizde de tespit edilmesi gereken meslek hastalıklarının sayısının yıllık 50-100 binler seviyesinde olması gerekirken, Türkiye'de ortalama meslek hastalığı tespit sayısı 1000'den aşağıdadır (<http://www.marbleport.com>, 2015).

f. İşyeri Hekimleri'nin Görev, Yetkileri ve Çalışma Şartları Hakkında Yönetmelik'in Yayınlanması (4 Temmuz -1980) :Bu yönetmelik ile 1946'dan beri tedavi edici vazifeler arasına sıkışmış işyeri hekimlerinin gerçekleştirmeleri gereken koruyucu hizmetler detaylı şekilde tanımlanmış; örgütlere yerine getirmeleri gereken yükümlülükler hatırlatılmıştır. Sözkonusu yönetmelikle birlikte 1987'de Türk

Tabipler Birliği'ne "İşyeri Hekimliği Sertifika Programları" vasıtasıyla, uygulamaya geniş açıdan müdahalede bulunma imkanı sağlanmıştır. Bu müdahale hem işyeri hekimlerinin kimliklerinin farkına varmalarına, hem de çalışanların özellikle de işverenlerin bu alandaki duyarlılığının oluşmasına ve giderek artmasına sebep olmuştur (Fişek, 2007).

g. İlk İşçi Sağlığı İş Güvenliği Haftası'nın Düzenlenmesi - (1987): İş sağlığı ve güvenliğinin çalışma yaşamındaki yerine, önemine ve önceliğine inanan o günkü Bakanlık 1987'den beri her yıl 4-10 Mayıs tarihlerinde "İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası" tertiplemektedir. Bu haftada etkinlikler kapsamında farklı konuşmacılar ve konuların konuşulduğu sempozyum ve toplantılarla ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yerleştirelmesi, geliştirilmesi ve iş kazalarını önlemeye yönelik çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır.

Geçmiş yıllarda İstanbul, Bursa, Kayseri, Ankara, Konya, İzmir ve Şanlıurfa gibi şehirlerde düzenlenen "İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası" son olarak 8.Uluslararası Konferansı adıyla 4-5 Mayıs 2015 tarihleri arasında Ankara JW MarriottHotel'de düzenlenmiştir.

29. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası kapsamında "29. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası İyi Uygulama Ödülleri Yarışması'nın bu yıl ilki gerçekleştirilmektedir (<http://app.csgb.gov.tr>, 2015)

2.4. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Çıkarılan Kanunların Mevcut Durumu

Özellikle son yıllarda önemli miktarda yeni kanun düzenlemeleri ve alt mevzuat çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

2.4.1. 1475 Sayılı İş Kanunu

01.09.1971 tarihinde "iş kanunu" 1475 sayılı olarak resmi gazetede yayımlanmıştır. 23 Mayıs 2003 tarihinde 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve bir önceki kanunun maddelerinin önemli kısmı yürürlükten kaldırılmıştır. Kanunun sadece kıdem tazminatını tanımlayan 14. Maddesi halen yürürlüktedir.

2.4.2. 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı “İş kanunu” 10.06.2003 tarihli Resmi Gazete yayını ile yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı kanunun amacı, işverenler ile çalışanların çalışma koşullarını, ilişkilerini ve her iki tarafın haklarını ve sorumluluklarını düzenlemektedir.

2.4.3. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

30.06.2012 tarihinde 6331 sayılı “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu” resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesinin sağlanmasıdır. Bu kapsamda işveren ve çalışanların görev, hak ve sorumluluklarını belirlemektedir.

2.4.4. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

24.04.1930 tarihinde kabul edilen 1593 sayılı “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” 06.05.1930 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanununun 173- 179 maddelerinde yer alan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik maddeler geçerli durumdadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında çıkarılan kanunlar EK – A’da verilmiştir..

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Kurum ve Kuruluşların Mevcut Durumu

Türkiye’de kömür sektörü madenciliği düzenlemeleri ile isg hayatımıza girmiştir. İlk örnekler Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Maaddin Nizamnamesidir. 1921’de Türkiye Büyük Millet Meclisi, maden çalışanların hukukuyla ilgili kanun çıkartmıştır. 1930’da çıkarılan “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu”nun 180.maddesiyle en az 50 çalışan çalıştıran işletme sahiplerine hekim görevlendirme ve hasta tedavi zorunluluğu getirilmiştir.

1936’da yayımlanan 3008 Sayılı İş Kanunu ile İSG’ye ilişkin düzenlemeler devam etmiştir. 2003 yılında 4857 sayılı İş kanunu ile kurallar bir düzene oturtulmuştur. Bu tarihsel süreç ve gelişim içerisinde, ülkemizin ILO ile ilişkileri 1927 yılında başlamıştır. Türkiye, o yıllarda ILO çalışmalarına, Milletler Cemiyeti’nin üyesi olmamasından dolayı gözlemci statüsünde katılmıştır. 1932’de Türkiye, Cemiyete üye olmuş ve ILO üyeliğine almıştır, ardından ILO araştırmalarına ve çalışmalarında yer almaya başlamıştır. Türkiye ILO ülkesi olduğunda çalışma ile ilişkili süreçler

İktisat Vekaleti tarafından sürdürülmekteydi. ILO üyeliğinin ardından İş Bürosu Vekaletine bağlı olarak açılmıştır.

2.5.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

İktisat Vekaleti içinde 1930'lu yıllarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kurulmasına yönelik çalışmalar başlatılmıştır. 27 Mayıs 1934 tarih ve 2450 sayılı İktisat Vekaleti Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanun kapsamında İş ve İşçiler Bürosu kurulmuştur. 8 Haziran 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ile "İş ve İşçiler Bürosu" "İş Dairesi" haline getirilmiştir.

Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması Hakkındaki Kanun kapsamında 7.06.1945 tarih ve 4/591 sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresiyle Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Ardından, 22.06.1945/4763 tarih ve sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun oluşturulmuştur.

4763 sayılı Kanunu kapsamında 28.01.1946/4841 tarih/sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile görev tanımı yapılmış, merkez ve taşra teşkilatında düzenleme gerçekleştirilmiştir.

Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise 17.11.1974/4-1040 tarih/Sayılı Cumhurbaşkanlığı Tezkeresiyle kurulmuş ve Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur bu Bakanlığa bağlanmıştır.

"Çalışma Bakanlığı" ve "Sosyal Güvenlik Bakanlığı" 13.12.1983/184 tarih/sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilatı ve Görevleri Hakkında KHK ile birleştirilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adı ile teşkilatlandırılmıştır. 184 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 4841 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve görevleri hakkında Kanun Hükmünde Kararname'si ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve görevleri hakkında 184 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname' sinin Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname kapsamında 09.01.1985 tarihinde 3146 Sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir.

618 Sayılı KHK 04.Ekim 2000 tarihinde yürürlüğe girmiş ve Bakanlık yeniden yapılandırılmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü kurulmuş ve Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü tekrar düzenlenmiştir.

1960'lı yılların başından itibaren Bakanlığımızın Yurtdışı Teşkilatı uluslararası alanda Türkiye işçilerinin çalışma gücünü düzenleme için oluşturulmuştur. Avrupa'daki Türk işgücünün desteklenmesi için Büyükelçiliklerle birlikte görev alması için Başkonsolosluklar bünyesinde Çalışma Müşavirlikleri ve Çalışma Ataşelikleri kurulmaya başlanmıştır (<http://www.cs.gb.gov.tr>).

2.5.2. İSGÜM

Çalışma Bakanlığı 1945' yılında kurulmuştur. ILO BM Kalkınma Yardımı Özel Fonundan elde edilen finansmanla 1968'de İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi kurulması işlemleri başlatılmıştır. Sürdürülen bu çalışmalar sonucunda, Çalışma Koşullarını ve Çevreyi İyileştirme Programı (IACT)na göre ; 1968'de imzalanan ILO temsilcileri, BM Kalkınma Programı Özel Fon İdaresi (UNDP) ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Özel Fon Projesi Ön Uygulama Anlaşması” onaylanarak, 26.03.1969 tarih ve 6/11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü altında “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM)” kurulması işlemleri tamamlanmıştır.

İSGÜM'e bağlı olarak daha sonraki yıllarda 5 bölge laboratuvarı İzmir, Adana, Kayseri, İstanbul, Zonguldak'da kurulmuştur.

Günümüze yaklaştıkça özellikle Avrupa Birliği müktesebatının uyumlu hale getirilmesi sonucu İSG alanında yaşanan gelişmeler ve değişimler ışığında, iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenler daha çok araştırma ve inceleme yapmaları ya da yaptırmalarına gerek duyacak risk yönetimine dayalı yeni bir yaklaşımı hayata geçirmişlerdir.

Ülkemizde İSG alanında hizmet veren özel sektör ve kamu laboratuvarlarının sınırlı sayıda olması ve örgütlerin (özellikle KOBİ) işlerinde yapılacak ölçümler ve laboratuvarlarda uygulanacak işlemler ve kimyasal tetkik için devlet desteğine tüm zamanlara göre daha çok ihtiyaç hissettikleri bu dönem, mevcut laboratuvar sayısının artırılmasını sağlamak, gezici laboratuvar desteği sağlanması ve İSG hizmetlerini yurt çapında yayılması amaçlanmıştır. Bu amaçla birlikte İSG Genel Müdürlüğünce AB destekli iki büyük proje hayata geçirilmiştir. Bunlar; 2004 ve 2006 yıllarında “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Güçlendirilmesi Projesi – İSAG”, 2007 ve 2009 yıllarında uygulanan “Gezici İş Sağlığı Araçlarının Kurulması Projesi – İSAG II”. Bu projeler sayesinde İSGÜM laboratuvarları iş sağlığı ve güvenliği çalışanların sağlık ölçümlerini ve işyeri ortam ölçümlerini yapabilecek teknik güce kavuşturulmuşlardır. İSG yeni uygulamaları için İSGÜM çalışanlarının eğitim gereksinimi de projeler dahilinde yapılmıştır (<http://www.isgum.gov.tr>, 2015).

2.5.3. İş Teftiş Kurulu

Cumhuriyetin kurulmasından sonra iş teftişinin temelleri atılmaya başlanmıştır. 17 Şubat – 4 Mart 1923 arasında İzmir İktisat Kongresi yapılmıştır. Kongrede, çalışma ilişkileri, çalışma koşulları ve ortamı üzerinde 34 maddelik bir metin üzerinde anlaşmaya varılmış ve “Sanayi ve Mesai Müdüriyet-i Umumiyesinde bir mesai heyet-i teftişiyesinin meydana getirilmesi kararlaştırılmıştır. Karar verilen konuların uygulaması ise zaman almıştır. 1924, 1929 ve 1932 senelerinde İş Kanunu çıkarma çalışmaları sürdürülmüştür. 1934 tarihli düzenlenen tasarı 1936’da kanunlaşmıştır. 148 maddeyle 3008 sayılı İş Kanunu yayımlanmıştır. Bu kanunun 141.maddesinin 1.fikrası kapsamında İktisat Vekâleti’ne bağlı “İş İdaresi” kurulmuştur. Ankara’da Genel Merkez ve bazı illerde temsilcilikleri kurulmuştur. 141. Maddenin 2.fikrasında “Hükümet, bu husustaki esas teşkilat ile bu teşkilat içindeki muhtelif makamlar veya memurların salahiyet derecelerini ve vazifelerini gösteren ayrı bir kanun layihasını, en geç İş Kanununun ikinci meriyet yılı içinde Büyük Millet Meclisine sevkeder” hükmü yer almıştır. 142.madde kapsamında ana teşkilat kuruluncaya kadar bu işleri yürütecek kişilere yönelik Bakanlar Kurulu kararı çıkarılacağı belirtilmiştir.

RG:02.09.1937/3698’de yayımlanan 03.07.1937 gün ve 7030 sayılı kararname kapsamında İktisat Vekâletine bağlı olarak kurulan “İş İdaresi”nin yapısını iş başmüfettişleri ve iş müfettişleri teşkil edeceğine (mad:6), teşkilat yönetimindeki her amirliklere bu meslek memurları bu unvan ve salahiyetlerle tanzif (vazifelendirme) edileceklerine yer verilmiştir. Kararnamenin ekindeki kadro cetvelinde, meslek sınıfı olarak ve müstakil olarak “iş müfettişleri”, yer almıştır. “İş Müfettişi” unvanı “İş İdaresi Reisliği” kavramından yola çıkılarak tanımlanmıştır.

4763 (RG:27.06.1945/6042) ve 4841 (RG:30.01.1946/62191) sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun’da ekli kadro cetveline, iş müfettişleri tanımlanmıştır. Ardından 08.07.1974 tarih ve 3744/1, 05.08.1975 gün ve 3791/1 sayılı Sayıştay Genel Kurul kararları kapsamında tekrar tanımlama yapılarak tanım sabitlenmiştir. Karar’ın 7. maddesinin birinci fıkrasında “Altıncı maddede bahsolunan kadro mucibince “Meslek Memurları” sınıfından herhangi bir vazifeye alınacakların, deruhte edecekleri vazifelerle ilgili görülecek surette, Türkiye veya ecnebi memleketlerde hukuk, iktisad, içtimaiyat, tababet veya sair fen mesleklerinden birinden yüksek tahsil görerek diploma almış bulunmaları yahut

ecnebi memleketlerdeki “Teknikum”lardan mezun fen müttesiplerinden olmaları şarttır.” hükmüne yer vermiştir.

4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu’nun 6.maddesine eklenen 174 sayılı Kanun ve bu kanuna takiben çıkartılan yönetmelikle “iş güvenliği müfettişi” tanımı oluşturulmuştur.

İş müfettişliği ve iş güvenliği müfettişliği, 28.08.1979 tarih ve 16738 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan İş Teftişi Tüzüğü’nde “İş Müfettişi” unvanı ile Çalışma Bakanlığına bağlı merkez birimi olarak kurulan İş Teftiş Kurulu bünyesinde birleştirilmiştir.

İş müfettişliği, 13.12.1983 tarih ve 184 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK ve sonra 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun’la (RG:18.01.1985/18638), Bakanlık merkez birimleri arasında denetim birimi olarak tanımlanmıştır. 4947 sayılı Kanunla (RG:24.07.2003/25178) da üzerinde bazı değişiklikler yapılmıştır.

02.11.2011 tarih ve 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu ve müfettişleri, Türkiye İş Kurumu Teftiş Kurulu ve müfettişleri; İş Teftiş Kurulu bünyesine katılmış, Kurul Başkanlıkları ve müfettişlere ait yetkiler; İş Teftiş Kurulu ve İş Müfettişlerince yerine getirecekleri düzenlemesine yer verilmiştir.

81 sayılı ILO Sözleşmesinin 4. maddesinde “iş teftişinin merkezi bir makamın denetimi altında yapılacağı” belirtilmiş olup, söz konusu hükme uygun olarak İş Teftiş Kurulu merkezde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde ve doğrudan Bakana bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Bu anlamda İş Teftiş Kurulu uluslararası bir sözleşmeden kaynağını alan ilk ve tek teftiş kurulu olup, İş Müfettişliği de uluslararası bir meslek statüsündedir (<http://www.csgb.gov.tr>, 2015)

2.5.3.1. İş teftişi

İş teftişi; çocuk ve gençlerin çalıştırılmasını, çalışanların refahını, ücretleri, iş sağlığı ve iş güvenliği, işgücü piyasası uygulamaları, çalışma saatlerini, kayıt dışılığı, işsizliği, istihdamı, çalışma koşullarını ve ortamıyla ilgili mevzuat hükümlerinin

uygulanmasına yönelik araştırma, tetkik etme ve teftiş etmeyi de kapsayan, devlet adına yapılan kontrol faaliyetleriyle mevzuat ve verilen diğer faaliyetleri kapsar.

2.5.3.2. İş teftişinin gerekliliği

Hem devlet kurumları hem de özel kurumlarda hem işverenler hem de işçiler yapılan işin düzeyine göre çeşitli riskler altındadır. Riskler direkt yapılan işle ilgili veya işin yapılması sürecine bağlı olarak oluşabilir. Bu kapsamda sadece iş yapma süreci değil, öğle araları, dinlenme süreleri, eğitim, mezirme, işe gidip gelme gibi süreçler de çeşitli riskler barındırabilmektedir.

Çalışma ve ilişkili gündelik yaşamda ana amaç personelin vücut bütünlüğünün korunmasıdır. Eğer bu gereklilik karşılanamazsa sadece kişinin zarar görmesi ile süreç bitmemekte çalışanın çevresi başta olmak üzere yapılan iş de olumsuz etkilenmektedir. Ayrıca, kaza ve sakatlıklar ile birlikte maddi kayıplar da ikincil unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışanın tanımlanan yasal sürelerin üzerinde çalıştırılması, ücretlendirmeye yönelik hatalar, çalışanın ücretini alamaması ve kayıt dışı çalıştırılması da ayrıca iş riskleri altında değerlendirilmektedir. Eğer iş yaşamı iyi düzenlenemezse toplumsal ölçekte dengenin bozulması, refahın azalması kaçınılmaz sonuç olarak önümüze gelmektedir.

Bu kapsamda iş teftişi en küçük işyerinden başlatılmalı ve tüm çalışma ortamına yayılmalıdır. İyi iş teftişi toplumsal düzeyde bütünlük sağlayıcı katkılara sahiptir. İyi bir iş teftişi risklerin sonuçları gerçekleşmeden hemen önlenebilmesi için gereklidir.

2.5.3.3. İş teftiş kurulu başkanlığının görev ve yetkileri

İş Teftiş Kurulu Başkanlığının görev ve yetkileri şunlardır:

- a. Çalışma hayatıyla ilişkin mevzuatın uygulanmasını denetlemek,
- b. İş teftişiyle ilgili mevzuat çalışması gerçekleştirmek ve mevzuatta görünen eksiklik ve boşlukların giderilmesi için ilgili tedbirlerin alınmasına görüş bildirmek,
- c. İş teftişiyle ilgili istatistikleri elinde bulundurmak, yorumlamak, değerlendirmek ve yayınlanmasını sağlamak,
- d. Mevzuatta öngörülen ve bakanlık makamınca verilen diğer tüm işleri yerine getirmek (İş Teftişi Tüzüğü, 1979, Madde:10).

Kurul Başkanının görev ve yetkileri:

İş teftiş hizmetinin yürütülmesinden sorumlu olan İş Teftiş Kurulu Başkanının. Görev ve yetkileri 28/8/1979 sayı ve 16738 nolu İş Teftişi Tüzüğü'nün 11. maddesinde yer almaktadır. (Ek-B-1)

Grup başkanlarının görev ve yetkileri:

İşlerin düzenli ve etkili biçimde yürütülmesinden sorumlu olan İş müfettişleri grup başkanları görev ve yetkileri 28/8/1979 sayı ve 16738 nolu İş Teftişi Tüzüğü'nün 15. maddesinde yer almaktadır. (Ek-B-2)

Müfettişin Görevleri

İş Teftiş Kurulu veya grup başkanlıklarında çalışan müfettişler genel olarak görevleri; Bakan, Başkan veya Grup Başkanı tarafından kendilerine verilen iş teftişi faaliyetlerini yürütmek ve yapılan denetimlerin sonucu oluşturulan rapor veya yazıları Başkanlığa veya grup başkanlıklarına iletmektir bunun dışında 28/8/1979 sayı ve 16738 nolu iş teftiş tüzüğü'nün 13. maddesinde ve 31.10.2012/28453 tarih ve sayılı (Resmi Gazete) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin 11. maddesinde müfettişin görevleri belirtilmiştir. (Ek-B-3/4)

Müfettişlere Yaptırılacak Diğer Hizmetler;

28.08.1979/16738 tarih ve sayılı (Resmi Gazete) iş teftiş tüzüğü'nün 14. maddesinde Müfettişlere yaptırılacak diğer hizmetler belirtilmiştir. (Ek-B-5)

Müfettişlerin yetkileri:

28.08.1979/16738 tarih ve sayılı (Resmi Gazete) iş teftiş tüzüğü'nün 15. maddesinde Müfettişlerin yetkileri belirtilmiştir. (Ek-B-6). (İş Teftişi Tüzüğü, 1979, Madde:10).

2.5.3.4. İş teftiş kurulu başkanlığının yasal dayanağı

Türkiyede iş müfettişliği 1936'dan günümüze kadar gelen bir, tecrübeyi, geleneği ve birikimi temsil etmektedir.

Çalışma hayatının teftişinin temelleri 1923 tarihlerinde yapılan İzmir İktisat Kongresinde ilk defa atılmıştır.

İş Dairesi 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk iş kanunuyla kurulmuştur. Meslek memurları olarak nitelenen iş başmüfettişleri ve iş müfettişleri "İş İdaresi"nin ana unsurları olarak tanımlanmıştır.

1979 senesinde çıkarılan "İş Teftişi Tüzüğü" ile Çalışma Bakanlığı "İş Teftiş Kurulu Başkanlığı" kurulmuş ve aynı şekilde görev yapmaya devam etmektedir. 665 sayılı KHK ile 02.11.2011 tarihinde kurulan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Türkiye İş

Kurumu Teftiş Kurulu ve Bakanlığımız Teftiş Kurulunu da bünyesine alarak görev, sorumluluk ve yetkileriyle birlikte mevcut yapısına kavuşmuştur.

Teftiş görevi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı, ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte, teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişleri tarafından 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, yapılır.

2013 Mart ayı itibarıyla 1050 iş müfettişi ve yardımcısı görev yapmaktadır. İş müfettişleri görevlerini, doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına bağlı olarak İş Teftiş Kurulu Başkanlığı bünyesinde yerine getirmektedirler (ÇSGB., 57).

Müfettişlerin Uyacakları Hususlar ve Etik Kurallar 31.10.2012/28453 tarih ve sayılı (Resmi Gazete) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin 12. maddesinde belirtilmiştir. (Ek-B-7)

Görevlerini yaptıkları sırada İş Kanununa göre suç sayılan eylemlere rastladıklarında Görevlerini yaptıkları sırada İş Kanununa göre suç sayılan eylemlere rastladıklarında; nasıl hareket edecekleri 31.10.2012/28453 tarih ve sayılı (Resmi Gazete) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftişi Tüzüğü 15. maddesinde belirtilmiştir. (Ek-B-8)

28.08.1979/16738 tarih ve sayılı (Resmi Gazete) iş teftiş tüzüğü'nün 16. maddesinde Müfettişlerin sorumlulukları belirtilmiştir. (Ek-B-9)

Müfettişlerin Teftiş programlarının hazırlanış ilkeleri

28.08.1979/16738 tarih ve sayılı (Resmi Gazete) iş teftiş tüzüğü'nün 17. maddesinde Müfettişlerin Teftiş programlarının hazırlanış ilkeleri belirtilmiştir. (Ek-B-10)

Teftişlerin ne zaman yapılacağı 28.08.1979/16738 tarih ve sayılı (Resmi Gazete) iş teftiş tüzüğü'nün 18. maddesinde belirtilmiştir. (Ek-B-11)

Müfettişlerin açıklayamayacağı hususlar 28.08.1979/16738 tarih ve sayılı (Resmi Gazete) İş Teftiş Tüzüğü'nün 19. maddesinde belirtilmiştir. (Ek-B-12)

Müfettişlerin görevlerini yaparlarken işin gidişini aksatmaması ile ilgili kurallar 28.08.1979/16738 tarih ve sayılı (Resmi Gazete) İş Teftiş Tüzüğü'nün 20. maddesinde belirtilmiştir. (Ek-B-13)

Müfettişlerin teftiş edemeyecekleri işyerleri 28.08.1979/16738 tarih ve sayılı (Resmi Gazete) İş Teftiş Tüzüğü'nün 21. maddesinde belirtilmiştir. (Ek-B-14)

Her teftiş sonucu bir rapora bağlanır. Raporların kapsam, tür ve biçimleri yönetmelikte belirtilir. (28.08.1979/16738 tarih ve sayılı (Resmi Gazete) İş Teftiş Tüzüğü Madde: 22) (Ek-B-15)

2.5.3.5. Teftiş türleri ve iş teftişinde uyulması gereken usul ve esaslar

Çalışma hayatı denetimi kapsamındaki teftiş ve incelemeler ikiye ayrılmaktadır. “Programlı Teftiş” ve “İnceleme Teftişi” şeklinde tanımlama yapılmaktadır.

Mevzuatın getirdiği yükümlölükler dikkate alınarak çalışma hayatının “Yıllık Teftiş Programları” kapsamında teftişinin yapılması programlı teftiş kapsamında yer almaktadır.

İş kazası, ihbar ve şikayetler, meslek hastalığı, güvenlik raporu, işkolu tespiti ve Kurul Başkanlığına veya grup başkanlıklarına incelenmek üzere intikal ettirilen konular ile 4817 sayılı Kanuna göre yapılan incelemeler “inceleme teftişi” olarak gerçekleştirilmektedir.

Müfettişler, görev yazılarına göre denetimlerini gerçekleştirirler.

Teftişe hazırlık aşamasında, gerekli görülürse bilgilendirme ve toplantı çalışmaları yapılır. Planlamada öngörölmesi halindeyse pilot uygulama yapılır.

Müfettişler, karşılaştıkları problemleri grup başkanına iletilmekle yükümlüdürler. Teftişin başından sonuna kadar kural dahilinde müfettiş ilgili alanı denetler. Belge, form, bilgi evraklarını düzenler. Diğer müfettişler ile uyum içinde çalışırlar. Sahanın tüm verilerini kayıt altına alırlar.

İşin yürütümü yönünden inceleme programı alan müfettişler, programlarında bulunan şikâyetçi çalışanların iş sözleşmelerinin devam edip etmediği hususunu Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından kontrol ederek teftişe başlar. Teftişe başlanmadan önce şikayetçi çalışanın iş sözleşmesinin sona erdiğinin anlaşılmasını halinde ise teftişe başlanmaz ve Birinci Kısım Birinci Bölüm 3.6’da belirtilen esaslara göre işlem yapılır.

Müfettişler, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerindeki işyerlerine ilişkin dosya, belge ve kartları inceler. Yapılacak incelemede özellikle; daha önce yapılan teftişler ve bu teftişler sonucu yapılan işlemler, işyerinin ilk kuruluş ve varsa ek tesislerinin kuruluş tarihleri, işyerine ait son işyeri bildirgesinin tarih ve sayısı ile bu bildirgedeki bilgiler, varsa el, yer, iş, unvan ve adres değişikliğinin tarihleri ile buna ait bilgiler,

işe başlama ve çalışan çalıştırmaya başlama tarihi ve önceki teftişlerin sonunda hazırlanan raporda önerilen işlemlerin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce yerine getirilip getirilmediğine bakılır. Ayrıca müfettiş 4817 sayılı Kanunu gereği işverenin daha önceden kesinleşmiş bir idari para cezası yaptırımını olup olmadığına bakar.

İş teftişinde ayrıca bir önceki ve içinde bulunulan takvim yıllarında işyerinde meydana gelen meslek hastalıkları veya iş kazalarına ait bilgiler, son teftişten itibaren varsa İSGÜM tarafından yapılan inceleme ve araştırma raporları da dikkate alınır.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinden işyeri dosyaları “Dosya Talep Formu” ile alınarak incelenir. Form, iki nüsha düzenlenir ve bir örneği il müdürlüğünde kalır. Dosyanın bulunamaması halinde il müdürlüğü durumu yazı ile gerekçesini belirtmek suretiyle bildirir. Dosya Talep Formu ve İl Müdürlüğünün cevabi yazısının birer örneği dosyası bulunamayan işyerlerine ilişkin raporlara eklenir. Dosya incelemesi, işyeri dosyalarının elektronik ortamda ulaşılabilir hale getirilmesi durumunda bilgisayar üzerinden yapılır. (İş Teftişi Rehberi,2013)

2.5.3.6. Müfettişin takdir yetkisi

UÇÖ'nün (ILO) 81 sayılı sözleşmesi uyarınca, müfettişlere takdir yetkisi verilmelidir. Söz konusu sözleşmenin 17-2 maddesi takdir yetkisinin esasını oluşturur: “Yasal işlemleri hatırlatmak ya da uygulamak yerine uyarıda bulunmak veya tavsiyeler vermek iş müfettişinin kendi takdirine bırakılmalıdır”

Burada ifade edilmek istenen, müfettişlerin her hangi bir ihlalle karşılaşması halinde mutlaka ceza kesmek ya da savcıya intikal ettirmek üzere bir rapor hazırlamak zorunda olmadığıdır. İş müfettişi söz konusu ihlalin ciddiyetini mevcut durum bağlamında değerlendirecek ve bu değerlendirmeyi esas alarak, en uygun tedbirin ne olacağına karar verecektir. Ancak müfettişin takdir yetkisi sınırsız değildir.

Müfettiş takdir yetkisini asla kişisel çıkarlarını gerçekleştirmek için bir araç olarak kullanmamalıdır.

Takdir yetkisi ancak sorumluluk alanı (bölgesi) içerisinde uygulanabilir. Kendi sorumluluğunun dışında kalan alanlarda (bölgelerde) meydana gelen ihlaller ilgili idari ya da yasal makama aktarılmalı ya da söz konusu makamla görüşülerek netleştirilmelidir. Hiç bir idari makam ya da yargı makamı müfettişi takdir yetkisinden vazgeçmeye zorlayamaz, çünkü ona tayin edilen görev çalışanların

korunmasıdır ve somut bir olayda çalışanları en iyi şekilde koruyacak olan yöntemlere en çok erişim sahibi olan kişi de iş müfettişidir.

Müfettiş, uyarı, düzenlemelerin yapılması için mühlet verilmesi ya da bir müeyyide uygulanması gibi adımların bir hedef değil, belirli bir amaca ulaşmak için kullanılan birer araç olduğunun bilincinde olmalıdır.

Ayrıca müfettiş bazı ihlallerin hem kamu düzeni hem de bireysel hakların korunması ile ilgili sonuçlar doğurabileceğini de göz önünde bulundurmalıdır. Takdir yetkisi müfettişe ihlalleri inkar etme izni vermez.

Aynı türden ihlallerin tekrarlanması durumunda hiç bir yaptırım uygulamaksızın tekrar tekrar uyarıda bulunmak, takdir yetkisinin kullanımını açısından Kabul edilebilir bir uygulama değildir.

Takdir yetkisinin kullanılması salt bireysel bir hak değil bir görevdir.

Takdir yetkisi müfettişin somut koşulları göz önünde bulundurarak yapması gereken müdahaleyi gerek- tiği gibi uyarılama hakkı verir. Müfettişin danışmanlık yaparak tavsiyelerde bulunmak ile işi durdurma kararı arasında nerede duracağını ve nasıl hareket edeceğini belirleme fırsatı sunar.

Burada tercih edilmesi gereken adım, ceza uygulamaktansa tavsiyelerde bulunmak ve işvereni ikna etmektir (İş Teftiş Sistemi Hakkında Genel Uygulama Rehberi, b.t.).

2.5.3.7. Teftiş zamanı

Müfettiş verilen görev kapsamında teftiş konusunda göre gün ve çalışma saatini belirlemektedir. Teftişe ilgili kuruma bilgi vermeden gidilmesi esastır. Ancak, müfettişin işin niteliği ve teftiş içeriğine bağlı olarak haberli denetim de yapabilmektedir. Bu kapsamda müfettişlerin yapacağı değerlendirmeleri kapsamında uygulama serbestliği bulunmaktadır.

2.5.3.8. İş teftiş rehberi programlarının hazırlanması

Tüm çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması ve sosyal gelişiminin genel anlamda sağlanabilmesi için iş teftiş birimlerinin faaliyetleri uzun vadeli bir stratejinin rehberliğinde yürütülmektedir. Bu strateji aynı zamanda iş teftiş birimlerinin genel çalışma planları ve yıllık teftiş programları için genel bir çerçeve

niteliğindedir. Yıllık teftiş programları da bunun akabinde bireysel olarak iş müfettişlerinin faaliyetlerine rehberlik etmektedir.

Bir sonraki raporlama döneminin çalışma programı iş teftiş birimi tarafından hazırlanır. Hazırlanan çalışma programı başlıca alanları ve yapılacak proje sayısı ile yapılması planlanan teftiş sayısını belirler, iş müfettişleri proje süresince durum ile ilgili düzenli rapor verirler. Eğer gerekli görülürse, hem yıllık çalışma planında hem de projelerde değişiklik yapmak mümkündür.

2.5.3.9. İş teftiş rehberi programlarının hazırlanması

Dokümantasyon çalışmaları ve raporlama sistemi ile şu hedeflere ulaşılmalıdır:

- Elde edilen veriler belirlenen hedeflerin değerlendirmesine esas teşkil etmelidir.
- Vakanın durumu açıkça belgelendirilmelidir.
- Elde edilen veriler planlama için kaynak olarak kullanılabilir niteliklere sahip olmalıdır.
- Elde edilen veriler bir kontrol sistemine zemin teşkil etmelidir.

2.5.3.10. Diğer kuruluşlarla işbirliği

İş teftiş biriminin çalışmalarının büyük bir bölümünü aşağıdakiler oluşturur: İş sağlığı ve güvenliği alanında geliştirilecek olan stratejiler arasında eşgüdüm sağlayabilmek, bilgi ve deneyim paylaşımında bulunabilmek ve yapılacak olan eylemleri koordine edebilmek için iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bakanlıklar, örgütler ve kuruluşlarla etkin bir iş ilişkisi kurmak ve Sosyal taraflarla etkin ilişkiler kurarak deneyimlerinden faydalanmak, onların önceliklerini de dikkate almak ve onlardan alacağı desteği garantilemek (İş Teftiş Sistemi Hakkında Genel Uygulama Rehberi, b.t.).

3. AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Dünya üzerinde gelişmiş pek çok ülke özellikle sanayi devrimiyle birlikte çalışma hayatına ilişkin pek çok hukuki düzenlemeyi uygulamaya başlamışlardır. Bu ülkelerin başında, İngiltere, Fransa ve Almanya gelmektedir.

Bu ülkelerdeki gelişmelerebenzer durumlar Avrupanın diğer ülkelerinde de görülmeye başlanmıştır. 1841'de Fransa'da, 1840'da İsviçre'de, 1849'da Almanya'da İSG ile alakalı kanunlar çıkartılmıştır. Gelecek dönemlerde ise Avrupadaki bu ülkelerde yeni düzenlemelerle kanunlar ve uygulamalar geliştirildi, gelişmekte olan diğer ülkelerde çalışmalar ve araştırmalarla bu amaca yönelik düzenlemeler başlatılmıştır.(Gençler A.,2007).

Bu gelişmeler Avrupa'da yaşanırken, Amerika'da ise hızlı sanayileşmenin sonucu kötü çalışma şartlarının tedbirini almak amacıyla eyalet yönetimleri kendi içlerinde ilgili önlemleri almak için yetkilidirler. İSG çalışmalarında Massachusetts eyaleti öncülüğünde 1836'da çocuk çalışanlara ilişkin ilk kanun yapılmıştır. 1867'da ise bir örgüt kurularak özel denetim kanununun uygulanması sağlanmış, istatistiki verilerin izlenme çalışmaları artmıştır. Ardından federal hükümet sorumluluğu üzerine alarak işyerlerinin sağlık ve güvenlik açısından kontrolünün yapılmasını sağlamıştır.(Gençler, a.g.e.).

İSG konusundaki uluslararası seviyedeki ilk adım. 1.Dünya Savaşı'ndan sonra imzalanan Versailles (Versay) Barış Antlaşması (1919) ile olmuştur. Antlaşmaya göre çalışma hayatına dair temel ilkeler ile uluslararası çalışma prosedürlerini oluşturması amaçlanan, ILO'nun kuruluşuna ilişkin hükümler konmuştur. Versay Antlaşması sağlık ve güvenlik hakkında hükümler içerir. Hükümler şu şekilde sıralanabilir:

- Emek bir mal ya da ticari meta olarak görülemez.
- Henüz gerçekleşmeyen yerlerde sekiz saatlik işgünü ve 48 saatlik çalışma haftası bir standart olarak amaçlanmalıdır.

- Haftalık en az 24 saatlik tatil uygulanmalı ve bu tatil mümkün olan her iş yerinde Pazar günü olmalıdır.
- Genç çalışanların çalışması ile ilgili olarak öğrenimlerinin devamına imkansağlayacak ve uygun fiziki gelişimlerini güvenceye alacak sınırlamalar konmalıdır ve çocuk iş gücü yasaklanmalı.
- Kadın ve erkekler eşit değerde iş için eşit ücret almalıdır. Yasalar tarafından saptanacak çalışma koşulları orada yasal olarak ikamet eden bütün çalışanlar için eşit ekonomik işlem içermelidir.

Anlaşmayla kabul edilen bu hükümler İSG'ye çağdaş bir yaklaşımın uluslararası düzeyde sağlanmasını amaçlamıştır. Ancak bu amaca ulaşmak günümüzde bile mümkün olmamıştır. Halen dünyanın pek çok ülkesinde çalışma süreleri, tatiller, çocuk emeği gibi konularda suistimallerle oldukça sık karşılaşmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler İSG alanında standartların çok altında bir uygulamaya sahiptir. UÇÖ, İSG alanındaki standartların yükseltilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

II. Dünya Savaşı'ndan sonra ise Birleşmiş Milletler kararıyla DSÖ kurulmuştur. 1946 yılında kurulan DSÖ, tüm ulusların mümkün olan en yüksek sağlık düzeyine ulaşması amacını gütmektedir. (Çilengiroğlu O., 2002)

Uluslararası kuruluşların yanı sıra AB gibi uluslararası birlikler de İSG ile ilgili yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Özellikle AB'nin İSG alanında çok geniş bir mevzuatı vardır. İSG alanı çok dinamik bir alan olduğu için de bu alandaki mevzuat her geçen gün daha da genişlemektedir..

3.1. İngiltere

İngiltere'de çalışanların sağlığının korunmasına ilişkin yasaya 1944'de makinelerin güvenli duruma getirilmesi, kaza kayıtlarının tutulması gibi yükümlülükler eklenmiştir. "İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası" (Health and Safety at Work Act) da 1974 yılında İngiltere'de çıkarılmıştır. Bu yasa İngiltere'de partiler tarafından görüş birliğine varılarak ortaya atılmış ve parlamento tarafından onaylanarak belirlenmiştir. Yasa sadece, düzenlemeleri desteklemekle kalmayıp gönüllü çabayı ve kişisel sorumluluğu da desteklemektedir. Ayrıca yasa, cezai sorumluluğunun gerekliliğini de tamamlayıcı unsur olarak göz önüne almaktadır.(Stredwick J.,2000)

Bu kanunun ardından, “Güvenlik Temsilcileri ve Kurulları Yönergesi” 1 Ekim 1978'de yürürlüğe alınarak yayınlanmıştır. Bunlara ilave olarak, "Kahverengi Kitapçık", Sağlık ve Güvenlik Komisyonu tarafından yayınlanmış, iş sağlığı ve güvenliği kurulları ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği konularında işletmelere yardım eder.

İngiltere’de yapılan yeni kanunlara göre; bir örgütte en az iki tane iş sağlığı ve güvenliği görevlisinin istenmesi durumunda, işverenin, çalışanlara danışarak ve bildirerek en geç üç ay içerisinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurdurması gereklidir. Kurulların üyelik biçimleri, yapısı ve diğer uygulamaların oluşturulmasıyla ilgili konulara, çalışan-işveren yetkilileri birlikte karara varırlar. Kurullara üye seçilirken, işveren temsilcilerinin sayısı çalışan temsilcilerinden yüksek olmamalıdır. Eğer işyeri sendikalı değilse; İSG çalışan temsilcileri oylama sonucu tespit edilmektedir, sendikanın olduğu durumlarda kuruldaki çalışan temsilcileri sendika yetkililerinden oluşmakta. (Terry, 1999).

Kurulların yetki ve görevlerinden birkaçı; üst yönetime tavsiyelerde bulunmak;müfettişlerin ve güvenlik yetkililerinin güvenlik raporlarını incelemek; güvenli çalışma prensiplerinin geliştirilmesine katkıda bulunmak; kaza istatistikleri ile ilgili incelemeleri yapmak;güvenlik konularındaki iletişim ve eğitimin etkinliğini belirlemek; işyerindeki hastalık ve kazaların sebeplerini araştırmaktır; sağlık ve güvenlikle ilgili raporları ve kurul toplantısı tutanaklarını tutmak(Office Of Public Sector Information, 2008).

İngiltere’de,ilk fabrika kanunu sadece çocukları kapsamaktadır. 1802 yılında “Çırakların Sağlığı ve Morali Kanunu” olarak çıkarılmıştır. Yetişkin çalışanlar bu kanunun haricinde tutulmuştur. Çocuk çalışanların çalışma süreleri bu kanun ile tekstil fabrikalarında 12 saat ile sınırlandırılmıştır. Çıkan 2. Fabrika Kanunu ile1833 yılında 9 yaşından küçük olanların tekstil fabrikalarında çalışmaları yasaklanmıştır. Dokuz-on üç yaş arası çocukların günlük çalışma zamanları ise haftada 48, günde 9 saat ile sınırlandırılmıştır. Ondört-onsekiz yaş arası çocuklar haftada 69, günde 12 saat çalıştırılabileceklerdir. Yapılan diğer bir yasal düzenleme ile (1842 yılında) kadınların ve 10 yaşından küçük olan çocukların maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. İşyerlerinde bulunan doktorların sorumlulukları 1844 yılında

genişletilerek bu hekimlerin görevleri arasına sağlık açısından tehlikeli bölgelerde çalışanların sağlık kontrolleri de alınmıştır.

Thomas Legge 20. yüzyıldan itibaren şarbonun da kurşun zehirlenmesi gibi meslek hastalığı olduğunu ileri sürmüştü, bu konunun ve iş müfettişliği ile ilgili tüzüğün kabul edilmesini sağlamıştır. Bunun yanında Sir John Simon, birçok zehirlenme ve bulaşıcı hastalığının; işyerlerinin sağlık yönünden teftiş edilerek önlenebileceğini iddia etmiş ayrıca bu gibi hastalıkların bildirimini zorunlu olmasını sağlamıştır. (TMMOB,2008)

1974 yılında yayınlanan "İş'te Sağlık ve Güvenlik Kanunu" (Occupational Health and Safety Act at Work) içerisinde Büyük Britanya'da iş sağlığı ve güvenliği kurulu konusunda kanuni düzenlemeler bulunmaktadır. İngiltere'deki yer alan düzenlemelere göre; işyerinde en az iki iş sağlığı ve güvenliği temsilcisinin istenilirse, işverençalışanlaradanışiren fazla 3 ay içerisinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurar.çalışan ve işveren temsilcileri;kurulların yapısı, üyelik biçimleri ve diğer prosedürlerin oluşturulması ile ilgili konularda, birlikte karar verir. Kurullara üye seçilirken işveren temsilcilerinin sayıca çalışan temsilcilerinden fazla olmamasına dikkat edilir. İşyerinin sendikalı olması durumunda; kurulda yer alan çalışan temsilcileri sendika temsilcilerinden oluşur, sendikanın olmadığı durumlarda iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcileri seçim yoluyla belirlenir. (Terry, 1999).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu işyerinde toplandıktan sonra, kurulun başkanı kuruluştan sonra altı hafta içerisinde bir toplantı yapar ve en az 3 ayda bir toplantı düzenlenir. Toplantı tarihlerini başkan tarafından belirler. Yakın tehlike, acil durum v.b. zorunlu durumlarda da kurullar toplanır (Office Of Public Sector Information, ag.e.).

Kurulların görev ve yetkiler şu şekilde sıralanabilir; sağlık ve güvenlikle alakalı raporları ve kurul toplantısının tutanaklarını tutmak,kaza istatistikleri ile alakalı çalışmaları yapmak, güvenli çalışma prosedürlerinin geliştirilmesine yardım etmek, güvenlik temsilcilerinin ve müfettişlerin ilgili güvenlik raporlarını incelemek, işyerindeki hastalık ve kazaların sebeplerini araştırmak, güvenlik konularındaki iletişim ve eğitimin etkinliğini belirlemek, üst yönetime tavsiyelerde bulunmaktadır. (Office Of Public Sector Information, ag.e.).

İngiltere’de iş sağlığı ve iş güvenliği çalışan temsilciliği iş sağlığı ve iş güvenliği konularına çalışan katılımını sağlayan uygulamalardan biridir. iş sağlığı ve güvenliği temsilcileri tanınmış sendikalar veya işverenlerce atanır ancak küçük bir işyeriyse bu çalışan temsilcileri işçiler tarafından seçilip atanır. Güvenlik temsilcileri politikacı ve danışmacı fonksiyonlara sahiptir. Ayrıca işletmenin iş sağlığı ve güvenliği performansını teftiş edebilme yetkilerine sahiptirler. (Walters, Dalton and Gee, 1993). Güvenlik temsilcilerinin diğer fonksiyonları; çalışanlar namına işverene temsil yapmak, denetlemeleri gerçekleştirmek ve güvenlik kurulu toplantılarına katılmak, şikayetleri ve potansiyel tehlikeleri araştırmaktır. Bunun yanında denetçi raporlarını görme ve işverenin güvenlik politika beyanını inceleme yetkisi vardır. (Harper, 2000).

1950 yılında Büyük Britanya’da gerçekleştirilen bir araştırmaya göre işyerlerinin yaklaşık olarak % 12’sinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunurdu. Bu oran 1967 senesinde % 18’den 1969’da % 27’ye kadar artmıştır. Sağlık ve güvenlikle dolaylı olarak alakalı konular da eklendiğinde 1969 yılında bu oran % 47’ye yükselmektedir. 1969’da elektrik gaz ve su sektörü firmalarının % 84’ü iş sağlığı ve güvenliği kuruluna sahipti. 1980 senesinde gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, imalat işyerlerinin % 71’inin iş sağlığı ve güvenliği kuruluna sahip olduğu belirlenmiştir. Büyük Britanya’da 1960 yıllardan itibaren işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliğikurullarının sayıca artmıştır (Glendon and Booth, 1982).

Büyük Britanya’da Sağlık ve Güvenlik Kurumu (HSE) ve Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC) iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda faaliyet gösteren iki temel kurumdur. Her iki kurum da özel yasal fonksiyonları vardır. (İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, b.t.)

3.1.1. Yetkili kurum ve kuruluşlar

- Yerel İdareler
- Demir Yolları Bürosu (ORR)
- Nükleer Düzenlemeler Bürosu (ONR)
- Sivil Havacılık İdaresi (CAA)
- Sağlık ve Güvenlik Yönetimi (HSE)
- Deniz Kazaları Araştırma Kurulu (MAIB)

Bilgilendirme ve Danışma Hizmetleri

- ILO / CIS Merkezi
 - Sağlık ve Güvenlik Profesyonelleri Meslek Kuruluşu (İSG., 2013)
 - İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (IOSH)
- a. Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC): Başkan da dahil olmak üzere en fazla 10 üyesi bulunur ve üyelerin atamalarını bakan tarafından, atamalar mahalli otoriteler çalışan-işveren temsilcileri ve diğer ilgili kuruluşlarla birlikte uzlaşmayla gerçekleştirilir. Organlarla uzlaşmanın sağlanması önemlidir. (İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, a.g.e.)
- İngiltere'deki çalışma süreçleriyle ortaya çıkan sağlık ve güvenlik riskleri yasal çerçeve ile düzenlenmektedir. HSE (Sağlık ve Güvenlik Kuruluşu) ve HSC (Sağlık ve Güvenlik Komisyonu) düzenleyici sıfatı altındaki ilgileri maden ve nükleer tesislerden, okullar, fabrikalar hastaneler, ve çiftliklere sınır ötesi gaz tesisatı, petrol, gaz şebekesi güvenliği, tehlikeli mallar ve çalışanların korunmasıyla alakalı diğer birçok konuya kadar uzanır. Ayrıca, dört yüzün üzerinde yerel kurum finans, perakendecilik ve boş zamanların değerlendirilmesi hizmet sektörlerini de kapsayan geniş bir pazar diliminde yürütülmesinden sorumludur.
- HSC ve HSE 1974 senesinde çıkarılan kanunla meydana gelmiş iki kurumdur.
- HSC Bölgesel ve Yerel Yönetimden ve Ulaştırımadan sorumlu Devlet Bakanı tarafından göreve getirilen işveren, çalışan, yerel yönetim ve diğer uygun temsilcilerden meydana gelen on kişilik bir birimdir.
- b. Sağlık ve Güvenlik Kurumu (HSE): HSE, Sağlık ve Güvenlik Müdürlüğü de Komisyon tarafından göreve getirilen üç kişiyle meydana gelen bir birimdir. Müdürlüğün, teknoloji uzmanları, politika danışmanları, tıp, bilim ve müfettişlerden oluşan neredeyse 4000 çalışanı yer almaktadır.
- Komisyonun sağlık ve güvenlikle alakalı yasal görevleri kanun ve standart çalışmaları gerçekleştirmektir. Komisyon bu çalışmaları, HSE laboratuvarlarındaki araştırmalara, HSE'nin tavsiyelerine ve kendi çalışmalarını baz alarak gerçekleştirir. Ayrıca ilgili bütün sendikalar, işletme yöneticileri, bilim ve teknoloji uzmanları ile kurum ve kuruluşlarında görüş ve önerilerini alır. Danışma süreci danışmanlık komitesi ağı vasıtasıyla ve belli bir takım

kanun önerilerinde kamu çağrısıyla işler. Özellikle küçük işletmelerin görüşlerine ulaşmaya çabalanır.(İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi, 2009).

- c. Teftiş: HSE'nin teftiş bölümü, HSE gözetiminde yerel yönetim müfettişleri ve HSE Müfettişlerinden oluşur. Çoğunlukla HSE müfettişleri Saha Operasyon Müdürlüğünde görevlendirilir. Ana görevleri;teftiş ve yasaya uygunluğun değerlendirilmesidir. (İSGÜM., b.t.)
- d. İSG Mevzuatı: İSG hakkındaki tüm düzenlemeler Büyük Britanya'da tek bir çerçeve altında toplanmıştır.1974 yılında diğer bütün düzenlemeler kaldırılarak Bu çerçeve Kanunun onaylanması ile uygulanmaya konulan "İşyerinde Sağlık ve Güvenlik" (HSW) Kanunu'dur. Bu kanunun temeli sağlık ve güvenlik hakkındaki konularının hem yöneticileri, hem çalışanları hem de işverenlerin tümünü ilgilendirmesine dayanır. Serbest meslek sahipleri de bu kapsama dâhildir. (İSGM.,b.t.)

İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu ve bununla ilgili olarak çıkarılan İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Yönetimi ve ilgili yönetmelikler, iş sağlığı ve iş güvenliğiyle alakalı hükümlerdir (ILO, 2013). Söz konusu Kanun'da;

- HSC ve HSE'nin sorumlulukları, yetkisi ve yapısı
- Çalışanların ve işverenlerin genel yükümlülükleri,
- İstihdam medikal tavsiyeler hizmetleri
- İtirazlar ve yaptırımlar,düzenlenen konulardandır (HealthandSafety, b.t.)

İş sağlığı ve iş güvenliği Teftiş Yapısı : HSE ve yerel otoriteler tarafından iş sağlığı ve iş güvenliği alanındaki teftiş müfettişler ile gerçekleştirilir. Birinci görevleri, çalışma çevresinin geliştirilmesi kanunlada uygunluğun işyerlerinde sağlanmasıdır. Bu görevlerini (Health and Safety, a.g.e.),

- Yaptırımlar,
- Geliştirici etkinlikler,

ile gerçekleştirirler.

İşyerlerine habersiz yapılan teftişler, proaktif teftiş olarak tanımlanmaktadır ve iş kazası meslek hastalığı yaşandığında gerçekleştirilen reaktif iş teftişleri bilgileri kullanılarak yapılmaktadır. Ayrıca müfettişlerin geliştirici faaliyet kapsamında da hizmetleri bulunmaktadır. Bu çalışmalar içerisinde halka, işçi ve işverenlere yönelik

danışma çalışmaları da bulunmaktadır Üçlü yapıda olan HSE'nin bu etkisiyle müfettişler, işyerlerinde “çalışan temsilciliği” mekanizmasının doğru işleyip işlemediğini de denetlemektedirler (ILO, 2013).

HSE'nin iş sağlığı ve iş güvenliği stratejisi kapsamında yıllık teftiş planları hazırlanır. Yerel yöneticiler faaliyetleri hakkında HSE'ye ve koordinasyonu sağlayan bir komiteye (HELA) The Health and Safety Executive/Local Authority Enforcement Liaison Committee) bilgi verir (A Comparative Overview Of Labour Inspectorates, 2013).

Çalışan müfettişlerin;

- Güvenlik ve Risk Değerlendirmesi,
- Yasal düzenlemeler ve Araştırma/soruşturma,
- İş sağlığı ve hijyeni,
- Eğitim, bilinçlendirme, ortak çalışma konularında uzmanlaşması sağlanmaktadır (ILO., 2013).

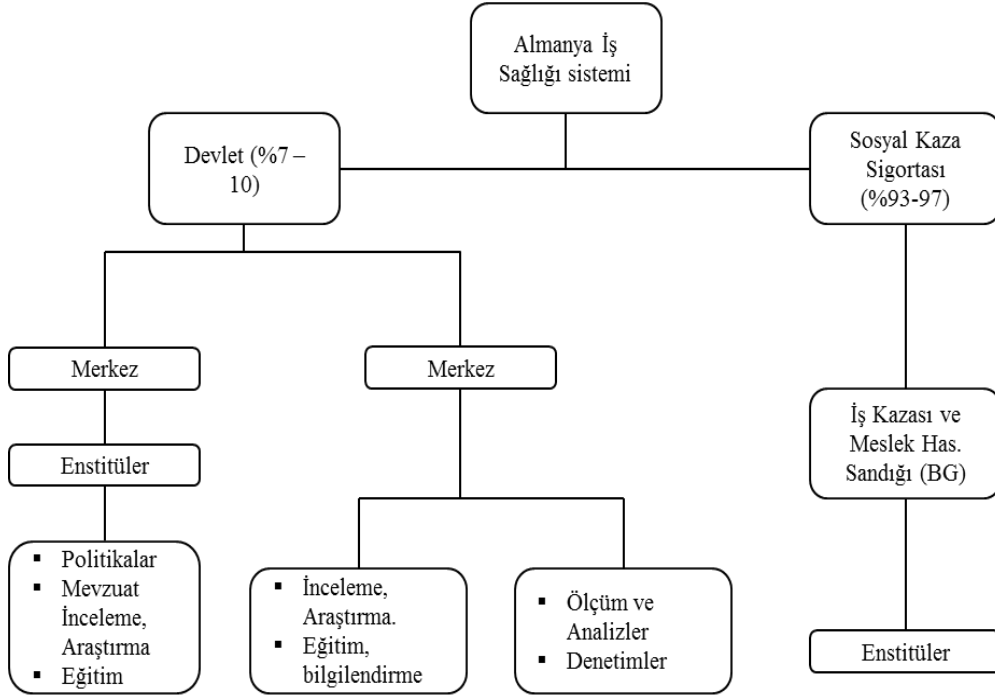
3.2. Almanya

Almanya'da işçilerin temsil edilmesi süreci 1920'de başlatılmıştır. 1952 tarihli “İşyeri Örgütlenme Yasası” ile daha da önemli hale getirilmiştir. Yönetime katılma Alman sanayi ilişkilerinin temelini olanak kılmıştır. Almanya'da iş sağlığı ve güvenliği konularında son karar organı Çalışma Konseyleri'dir.

Almanya'da işyerinde sağlık ve güvenliğin korunması amacıyla çıkarılmış yasalar Birliğin çıkartmış olduğu çerçeve direktifine uyumlu olarak hazırlanmıştır. Ayrıca birçok direktife uyum amacıyla çıkarılmış yasal düzenlemeler de mevcuttur. Bu direktiflere örnek olarak 89/391/EEC sayılı çerçeve direktifi ve 89/654 EEC sayılı İşyerleriyle alakalı Direktifler verilebilir. 89/391/EEC sayılı çerçeve direktifi ile kamu hizmetlerinde sağlık ve güvenlikle alakalı koşulların yerine getirilmesine de öncülük etmiştir. 89/654 EEC sayılı direktif de işyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması için uygulanmaktadır (Uçak, 2002).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yönünden Almanya'da ikili bir sistem mevcuttur. Bu ikili sistemin bir bölümünü Merkezi (Devlet) ve Yerel (Eyaletler) hükümetleri faaliyetleri, diğer bölümünü ise Almanya İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Federasyonu - DGUV oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği

hizmetlerininAlmanya'da %90-93'ünü DGUV, %7- 10'unuDevlet tarafından yürütülmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 2009).



Şekil 1. Almanya'da İş Sağlığı Hizmetlerinin Organizasyonu (İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Yıl. 9 Sayı: 44 Ekim – Kasım – Aralık, 2009).

DGUV'un Sankt Augustin, Münih bölgelerinde de büroları yer almaktadır. Bunun yanında Bad Hersfeld, Bochum, Dresden,Hennef ve Sankt Augustin'de akademi ve enstitüleri vardır. DGUV; İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası-(BG)'lerin birleşmesinden meydana gelmiştir. BG'ler bağımsız kuruluşlardır ve kendi kendilerini idare edebilmektedir. Bu bağımsız idare sisteminin üst kuruluşu DGUV'dir. 2003 yılında 34 olan BGsayısı, bu yıl içerisinde 14'e düşürülmüştür sonuç olarak 9 BG'ye düşürülmesi amaçlanmaktadır.

BG'ler kendine bağlı enstitülerin çalışmasını sağlarken finansal desteği işverenlerden almaktadır. BG'ler sigorta kapsamındaki işte ve işe giderken olan kazalarlameslek hastalıklarından sorumludur. Görev dağılımları yasal olarak %32 rehabilitasyon, %8 önleme,ve%60 tazminattır. Eğitimler genellikle, sektöre özel riskler, meslek hastalıkları,iş kazaları, işle alakalı hastalıklar ve bu risklerle alakalı önleme stratejilerine yöneliktir. Bunun yanında organizasyonel prosedürlerin yönetimi veyönetim sistemleri uygulanması eğitimleri de düzenlenmektedir. İş sağlığı ve

güvenliği profesyonellerinin eğitimi ve sertifikalandırılması gibi kapsamlı eğitimler de düzenlenmektedir. (İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 2009).

3.2.1. İş sağlığı ve güvenliği teşkilat yapısı

İş sağlığı ve iş güvenliği kapsamında meslek sandıkları bulunmaktadır. Rehabilitasyon süreçleri, önleyici faaliyetler ve tazminatlar meslek sandıkları sorumluluğundadır. Hukuki yaptırımlar meslek sandıkları ve devletin diğer organları tarafından gerçekleştirilmektedir. Meslek sandıkları ve devlet işbirliği ile efişler yapmaktadır. Bu teftişler;

1. Kazaları önleme, mevzuata uyma kapsamında meslek sandıklarına bağlı teknik müfettişler tarafından yapılan denetim
2. Mevzuata uyum denetimidir.

2008 Kasım ayında iş sağlığı ve güvenliği sistemi Sosyal sigortalar Kanununda yapılan değişikliklerle Alman Birleşik iş sağlığı ve güvenliği Stratejisi (GDA) haline dönüştürülmüştür. Buna göre yapı şu şekilde oluşturulmuştur:

1. Eyalet Temsilcileri
2. Hükümet, yani Federal Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı
3. Kaza sigortaları Enstitüleri

Sistem yukarıdaki üçlü kontrol mekanizması üzerine oturtulmuştur. Hükümet, Bakanlığa bağlı Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (BAUA) ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kontrol üsrecini gerçekleştirir. Bu enstitü Federal Hükümetin oluşturduğu yapı ile doğrudan bakanlığa bağlı çalışır. İş sağlığı ve güvenliği konularında araştırma geliştirme faaliyetleri yürütür. Kanun yapma yetkisi bulunmaz. Ayrıca, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi (NAK) tarafından oluşturulan kurul ile iş sağlığı ve güvenliği politikaları hazırlanır. Birleşik iş sağlığı ve güvenliği (GDA) politikaları bu kurulda belirlenir. Kurul, merkezi kontrol birimi olarak çalışır. Kurul, hükümet, işverenler, çalışanlardan 3'er üyeye kurulur. Başkan, sırasıyla, rotasyonla belirlenir. Bu kurul Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü kapsamında görev alır, finansman paydaşlar tarafından karşılanır. .

3.2.2. İSG mevzuatı

Almanya’da ikili bir yapı bulunmaktadır. Merkezi ve bölgesel olarak sağlık ve güvenlik düzenlemeleri bulunmaktadır. Merkezi yönetim, kanun ve yönetmelikleri çıkarmaktadır. Sigorta kurumları ise Federal ve Bölgesel Hükümetlerin onayıyla kendi düzenlemelerini gerçekleştirmektedirler. Kaza sigorta kurumları ile bölgesel denetim birimleri de mevzuat kapsamında kendi bölgelerinde faaliyet göstermektedirler.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin geçerli başlıca kanunlar aşağıda sunulmaktadır:

- Ürün Güvenliği Kanunu
- İş Güvenliği profesyonelleri güvenlik mühendisleri ve işyeri hekimleri Kanunu,
- Kimyasallar Kanunu,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (ARBSCHG)’dur

89/391/EEC sayılı çerçeve Direktif ile ve 91/383/EEC sayılı Direktif ile uyumlu olarak çıkarılan İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu, 1996 yılında yayımlanmıştır.

Alman sosyal güvenlik sigorta yapılanması şu şekildedir:

- Sağlık ve bakım sigortası (çalışan ve işveren öder).
- İşsizlik Sigortası (çalışan ve işveren öder).
- Emeklilik Sigortası (çalışan ve işveren öder).
- Kaza sigortası (işveren öder, çalışandan kesinti yapılmaz).

İş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği 1973 tarihli “Arbeitssicherheitsgesetz” Yasası ile tanımlanmıştır. Yasanın birinci maddesi kapsamında işveren uzman görevlendirmekle yükümlüdür. Dördüncü bölüm katılım sürecini tanımlamaktadır. Dokuzuncu maddede hekimlerin konsey ile işbirliği süreci tanımlanmıştır.

Yasanın onbirinci maddesinde iş sağlığı ve güvenliği kurulları ile ilgili hükümler tanımlanmıştır. Hükümler kapsamında 20’den fazla işçi için güvenlik kurulu zorunlu tutulmaktadır.

Yasaya göre çalışan sayısı kapsamına part-time çalışanlardan çalışma saati düzenli olarak haftada 20 saati geçmeyenlerin sayısı 0.5 oranı ile, haftalık çalışma saati 30 saati geçmeyenlerin sayısı 0.75 oranı ile çarpılarak hesaplama yapılmaktadır. Kurul; a) İşveren veya atadığı temsilciyi, b) Çalışma Konseyince atanan iki Konsey üyesini, c) İş güvenliği uzmanını, d) İşyeri hekimini ve e) Sozialgesetzbuch (Sosyal

Kanun)'un 7. Kitabının 22.maddesine göre görevlendirilecek güvenlik memurlarını içermektedir (OSHA, a.g.e.).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, kaza önleme ile ilgili konularda görüşme yapmaktadır. Kurul en az üç ayda bir toplanmaktadır. Kurul mevzuatta tavsiye organı olarak çalıştırılması tanımlanmıştır. (Harper, 2000).

3.3. Fransa

İş sağlığı ve güvenliği konusunda Fransa'da kurullara görev verilmiştir. "Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Kurulları" (comites d'hygiene, de securite et des conditions de travail-CHSCT) olarak tanımlanmıştır. Fransa'ya komşu Belçika'da ise bu kurullar "Sağlık, Güvenlik ve Gelişme Kurulu" (comite's de securite, d'hygiene et d'embellissement) olarak tanımlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında, elliden az personel çalışması ile ilgili ise Fransa'da çalışan temsilcileri, Belçika'da ise sendika temsilcileri sorumludur.

Fransa'da çıkarılan İş Yasası'nda (1982) Fransa'da CHSTC'ler ile alakalı düzenlemeler bulunmaktadır. Yasanın son kısmı çalışan haklarına ayrılmıştır. Yasa, önceki "Hijyen ve Güvenlik Kurulu" (comite d'hygiene et securite,) ve "Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Komisyonunun" (commission pour l'amelioration des conditions de travail) birleştirilmesi yoluyla, "CHSCT" (Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Kurulları) olarak yeni bir kurum meydana getirmiştir. Tek sorumlu işyeri oluşumu olan CHSCT'ler; mevzuat, iş sağlığı ve güvenliği gibi sosyal ve organizasyonel faktörleri içeren problemlerin, kapsamlı incelenmesini daha kolay hale getirmeye çalışır. CHSCT'lerin, çalışma koşullarında önemli değişiklikler ile ilgili karar almadan önce çalışanlara danışması zorunludur. Kurullar, şirket yöneticileri ve çalışan temsilcilerinden oluşur. (Fatih Yılmaz, 2009)

3.3.1. Mesleki tehlikelerin önlenmesi üst konseyi (CSPRP)

Bu konsey çalışan, işveren ve devlet temsilcilerinden ve uzmanlarından oluşan ulusal bir kuruluştur. Çalışma Bakanlığı tarafından bu kuruluşun çalışmaları yönetilir. Konsey, iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı taraflarla koordinasyonu yapar. Konsey uzmanlaşmış özel komitelerce desteklenir.

- İş hekimliği,

- Ekipman ve İşletme,
- Meslek hastalıkları,
- Onaylanmış kuruluşlar
- Tehlikeli maddeler,

3.3.2. Çalışma şartlarını iyileştirme ulusal ajansı (ANACT)

Çalışma Bakanlığınca 1973 yılında Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı kurulmuştur. Bu kurum bakanlık tarafından finanse edilir. Üçlü yapıya sahip bu ajans işveren, devlet, çalışan, temsilcileri ve bağımsız uzmanlarca yürütülür. Merkezi Paris'te yer alır. 26 bölgesel ofisi vardır. Merkezde yaklaşık 100 çalışanı ile toplamda 280 çalışanı vardır. Ana görevleri aşağıda yer almaktadır:

- Çalışma şartlarıyla ilgili araştırmaları koordine ederek sonuçları yayımlamak
- Çalışma şartlarının iyileştirilmesi için gerekli önlemleri toplamak ve yaygınlaştırmak,
- Çalışma şartlarının iyileştirilmesi için iş yeri mali yardımlarının tahsis edilmesiyle ilgili Çalışma Bakanlığına tavsiyede bulunmak
- Özellikle endüstriyel işletmelere teknik servis sağlamak,

3.3.3. İş teftiş kuruluşu

Ana sorumlu Çalışma Bakanlığı'dır. Çalışma, Tarım ve Ulaştırma Bakanlıklarının iş teftişi konusunda ortak çalışmaları da bulunmaktadır. Gerekteğinde diğer bakanlıklar da iş teftişi sürecine katılmaktadır.

3.3.4. Ulusal sağlık sigorta fonu (CNAM)

Ulusal sigorta fonu yasası, bütün işverenler iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigorta yaptırmasını zorunlu kılmaktadır. Çalışan ve işveren temsilcilerinden oluşan bir yönetim kurulu fonu yönetmektedir. Onbeş teknik komite endüstri kolları ve sosyal taraflardan meydana getirilir ve yönetilir. Görevleri şunlardır:

- İş kazaları ve meslek hastalıkların önlenmesini sağlayacak olan önlemleri tanıtmak ve teşvik etmek,
- Güvenlik standartlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak,
- Hasta sigorta fonunun faaliyetlerini yönetmek ve denetlemek

- Sağlık ve güvenlik yasa nerileri ile ilgili görüş bildirmek,
- İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistikleri derlemek
- INRS ve CRAM'ın btçelerini yönetmek,

3.3.5. Bölgesel sağlık sigorta fonu (CRAM)

CRAM, Ulusal Sağlık Sigorta Fonu tarafından fonlanmaktadır. Onaltı bölgeden meydana gelen fon çalışan ve işverenlerden seçim yoluyla oluşturulmuş bölgesel bir yönetim kurulu tarafından yönetilir. Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önlenmesinden sorumludur. Bölgesel nlemleri koordine etmektedir. Ulusal mevzuatın uygulanmasından sorumludur. CRAM bünyesinde yer alan 800 danışman görev almaktadır. İşletmelere, mühendis ve müfettişlere onaltı bölgede katkı sağlamaktadır. Ayrıca laboratuvar hizmeti de vermektedir. Müfettişler ve mühendisler işyerlerine girme hakları vardır. İstedikleri önlemi alabilirler ayrıca gerekli gördükleri durumlarda işyerlerinden analiz yapmak için hava önekleri dealabilirler. Bölge alışma müdürünün onayı ile "genel hükümler"ıkarabilirler. o hükümler ile ilgili konuda aynı sektördeki tüm işverenlerin koruyucu önlem almasını gerektirebilirler.

3.3.6. İnaşaat ve bayındırlık iş sağlığı güvenliği ihtisas kuruluşu (OPPBTP)

OPPBTP, ulusal komite tarafından yönetilmektedir. İkili bir yapıya sahiptir, çalışan ve işverenler tarafından oluşturulmaktadır. Özellikle görevi inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği risklerinin gözden geçirilmesidir. Tavsiye ve eğitim sürecini yönetmektir. Onaltı bölgesel komiteden oluşmaktadır.

Fonlar işverenler tarafından sağlanır. Ulusal komite tarafından yntilir. Görevliler ilgili bölgelerindeki inşaat çalışmalarında eğitim ve bilinç düzeyi artırma sürecinde görev alırlar. Ceza verme yetkisi bulunmamaktadır.

3.3.7. Ulusal araştırma ve güvenlik enstitüsü (INRS)

CNAM ana araştırma merkezi olan Nancy yakınındaki Ulusal Araştırma ve Güvenlik Enstitüsünü finanse eder. INRS sağlık ve güvenlik alanında en önemli bilgi kaynaklarından biridir ve hizmetleri; iş müfettişleri, bölgesel sağlık sigorta fonu mühendisleri, işletme ve sendikaların kullanımına açıktır. Fransa'da iş sağlığı ve

güvenliği sisteminde sağlık ve işyeri hekimlerinin yerinin derinleşmesi konusunda önemli çalışmaları vardır (İSGM, 2010).

3.4. İsveç

İsveç Çalışma Bakanlığı 1974'te kurulmuştur ve çalışma ve istihdamdan sorumludur. Bu Bakanlığın görevleri 1999 yılında Sanayi, İstihdam ve Ulaştırma Bakanlığına devredilmiştir. 2007 Ocak tarihinde hükümet kararıyla tekrar kurularak görevlerini devralmıştır.

Bakanlık konusuyla ilgili birçok devlet kuruluşuna vekâlet etmektedir. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili İsveç Çalışma Çevresi Kurumu (SWEA) ve Ulusal Çalışma Hayatı Enstitüsü (NIWL) sorumludur. Devletin hedeflerine göre kuruluşun amaçları ve faaliyetlerinin kapsamı belirlenir ve faaliyetleri için genel bütçeden tahsis edilecek miktarlar belirlenir. (İSGGM., a.g.e.).

İsveç'te işyeri iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına çalışanların katılımı iki şekilde gerçekleştirilmektedir. Birincisi iş sağlığı ve güvenliği Ombudsmanlığı (Skyddsombud-iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi), diğeri ise iş sağlığı ve güvenliği Kurullarıdır. Ombudsmanlık sistemi, neredeyse bütün işyerlerini kapsayacak şekilde etkili biçimde uygulanmaktadır. Elliden fazla çalışan istihdam eden işyerlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği kurulları da önemlidir. Çalışan sendikaları, işyeri iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde oldukça etkindir ve büyük ve küçük işletmelerde bütün iş sağlığı ve güvenliğitemsilcilerini atama yetkisi vardır. (Swedish Work Environment Authority, 2007).

Sürekli çalışanlar arasından seçimle başa gelen ombudsmanlar 1942'den beri vardır. Hala, kapsamlı yetkilere sahip yaklaşık 120 bin ombudsman mevcuttur. Ombudsmanların, yönetim üretimin devamını istese dahi, çalışanları fiziksel olarak tehlikeye düşürecek durumlar meydana geldiğinde veya şüphelendiğinde işi durdurma hakkı vardır. Ayrıca güvenlik tedbirleri bakımından işyerini denetlemek, güvenlik gelişmelerini izlemek, çalışma alanlarının planlamasına ve dizaynına katılım gibi geniş yetkileri de mevcuttur. (Kasperson, 1983).

3.4.1. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı

İsveç Çalışma Çevresi Kanunu parlamentodan 1977 yılında geçmiş ve 1 Haziran 1978 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu tarihten itibaren pek çok kez değiştirilmiştir. En son değişiklik 2005 tarihinde olmuştur. Çalışma Çevresi Kanunu hükümleri, çalışma çevresine rehberlik edecek şart ve yükümlülükleri içerir. Bu hükümler çalışma piyasası taraflarıyla işbirliği içinde görüşülerek hazırlanmıştır(İSGGM., a.g.e.).

İsveç'te, Çalışma Ortamının İç Kontrolü ile ilgili hükümler ise 1 Ocak 1993'de yürürlüğe girmiştir. İsveç Çalışma Ortamı Kurumu tarafından çıkarılmıştır ve bütün işverenler için geçerlidir(EU-OSHAN, 2013).

Elli ve daha fazla çalışana sahip tüm işyerleri, çalışan ve işveren temsilcilerinden oluşan bir güvenlik kuruluna da sahip olmak durumundadır. Kurul, mesleki hastalıkların ve kazaların azaltılmasıyla ilgili sağlık hizmetleri, yeni hizmetlerin planlanması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi gibi konuları izler ve değerlendirir. Güvenlik kurulu, bir mdendis ve doktorla, firma içi çalışan sağlık hizmetlerini yönetir (Kasperson, a.g.e.).Sendika tarafından iş sağlığı ve gvenliğiombudsmanları üç yıllık bir süre için atanırlar. Fonlarının üçte ikisi devletçe sağlanır ve zamanlarını çalışan temsilciliğiyle çeşitli kurullarda denetim yaparak geçirirler (KOSGEB, a.g.e.).

İsveç'te, iş sağlığı ve güvenliği konularına çalışanların katılımını düzenleyen düzenlemeler, 1977 tarihli "İş Çevresi Yasası" nda bulunmaktadır. Yasanın 2. maddesinde; düzenli olarak beş ve daha fazla personel çalıştıran her işyerinde, bir ya da daha fazla çalışanın güvenlik temsilcisi olarak atanması gerektiği belirtilmektedir. Sekizinci ve dokuzuncu maddelere göre, elli ve daha fazla işç çalıştıran her işyerinde, işveren ve çalışan temsilcilerinden oluşan bir "güvenlik kurulu" bulundurulacak; küçük işyerlerinde de, çalışanlar gerek görürse kurul oluşturulacaktır. Kuruldaki çalışan temsilcileri de, çalışan sendikası tarafından; sendika bulunmadığında zamanlarda ise bir toplantıda veya oy pusulaları kullanarak çalışanlar tarafından seçilmektedir (Swedish Work Environment Authority, 2007).

3.4.2. İş sağlığı ve güvenliği teftiş yapısı

İş Teftiş, 1889 tarihli ‘‘zel Sektörde Mesleki Risklerden Korunma Kanunu’’na göre 1890 tarihinde kurulmuş, 2000 yılında 10 bölgesel iş teftişe ayrılmıştır. 2001 yılında, merkezi İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile bölgesel İş Teftişlerin bir araya getirilmesi sonucu İsveç Sağlık ve Güvenlik Ajansı çatısı altında birleştirilmiştir. İş teftişin, özerk otorite Őeklindeki işleyişi durdurulmuştur. Bu değişiklikten sonra, bölgesel iş teftişlerin yeni ismi bölgesel çalışma çevresi teftişi olmuştur.(Health, and Safety, 2013).

İş teftiş tarafından, her yıl bütün işyerlerinin yaklaşık olarak %6’sı teftiş edilmektedir. SLIC (Senior Labour Inspectors’ Committee) 2008 yılı raporu değerlendirmeleri sonrasında, işverenlerin niceliksel kontrol yöntemleri ile derecelendirilmesi ve bunun yayınlanması yönünde hareket edilmiştir (Health, and Safety, a.g.e.,).

Psikososyal risklerin denetimi SWEM’e dayalı olarak yapılmaktadır. Yapılan teftişlerde, geleneksel risklerde düşüş yaşandığı, buna karşın psikososyal risklerde ve kas iskelet sistemi hastalıklarında azalma görülmediği belirlenmiştir.(Health, and Safety, a.g.e.,).

3.5. Avrupa Birliği lke Uygulamalarının Genel Değerlendirmesi

Avusturya’da 100, Finlandiya, İrlanda, Almanya ve Danimarka’da 20, Hollanda’da 35, Fransa, Belçika, İspanya, Yunanistan ve İsveç’de 50’den fazla çalışan istihdam eden işletmeler iiniş sağlığı ve güvenliği kurulları zorunludur. Kurullar Avusturya, Yunanistan, Danimarka, Fransa ve İngiltere’de danışma organı vazifesi görürken, İsveç ve Almanya’da önemli yaptırım gücüne sahiptir. İsveç’te kurullara devlet tarafından maddi destek de sağlanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği temsilcileri sendikalarla yakından bağlantılı veya sendika üyesidirler. Veya İsveç ve İngiltere gibi doğrudan sendikalarca atanır veya Danimarka gibi önce çalışanlarca seçilip daha sonra sendikaca onaylanır. Sendikanın işletme üzerindeki dolaysız etkisi ne kadar çok ise, iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanlar katılım da o kadar fazladır. Büyük işletmelerde kurul oluşumu çoğu Avrupa Birliği ülkesinde zorunluluken, kk işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcileri bulunur. Hollanda ve Almanya’da ise iş sağlığı ve

güvenliğikurulları ve temsilcileri olduğuhalde, nihai karar organı İş Konseyleri'dir. Bunun yanında birçok Avrupa ülkesinde, çalışan temsiliyeti için bir alt sınır vardır vebu sınırı beş ile yirmi çalışan çalıştıransirketler oluşturur. Böylelikle, tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı temsil hakkını kullanamaz (ENWHP, 2008).

Ayrıca yasal temelden yoksun olmak, küçük işletmelerin bu konuda hiçbir şey yapmadıkları anlamına gelmektedir. Örnek olarak Danimarka'da yüzyediden az çalışan istihdam eden işletmelerin %30'u, zorunluluk olmamasına rağmen bir iş sağlığı ve güvenliği örgütü oluşturmuştur. Almanya'da yapılmış bir araştırmaya göre, bütün işletmelerin %60-68'inde iş sağlığı ve güvenliğikurulu vardır. İspanya'da ise, yasal zorunluluk bulunmasa bile, ondan az çalışan çalıştırın işletmelerin %25'indeiş sağlığı ve güvenliği temsilcileri seçilmekte; elliden az çalışan çalıştırın işletmelerin %25'inde iş sağlığı ve güvenliğikurulları mevcuttur. (ENWHP, a.g.e.).

Avrupa Birliği ülke örneklerine baktığımızda, iş sağlığı ve güvenliğiçalışan temsili konusundaki uygulamaların bize göre iyi durumda olduğu görölmektedir. Örnek verecek olursakiş sağlığı ve güvenliği kurulu uygulamasındaki elli çalışan sınır, AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında en üst sınırdadır. Ayrıca sanayiden sayılma gibi bir uygulam hiçbir ülkede yer almaz. İş sağlığı ve güvenliğiçalışan temsiliği ise, iş sağlığı ve güvenliği kurulu içindeki temsilci dışında bizde hiç oluşturulmamıştır (Yılmaz, 2010).

3.6. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve İş Güvenliği

Avrupa Birliği, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET), Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nun (AET), birleşmesi ile oluşan Avrupa Topluluklarının 1991 yılında aldığı yeni biçim ve yeni isimdir (Sağlık Bakanlığı, 2001).

Avrupa Atom Enerjisi Toppluğu (AAET) nükleer santrallerin güvenliğiğinin yanısıra, çalışanların ve çevrenin de sağlık ve güvenliğinin sorumluluğnu üstlenmiştir. Öyleki Avrupa Topluluğu'nda ilk gerçek İş Sağlığı ve İş Güvenliği direktifi AAET tarafından çıkarılmıştır (80/386 sayılı 15 Temmuz 1980 tarihli Konsey Direktifi) (Gökçek, 1996).

Bu çerçeve direktifin kapsadığı alanları netleştirmek amacıyla 80'li yılların başından itibaren birçok özel amaçlı direktif kabul edilmiştir

17.02.1986 tarihli Avrupa Tek Senedi, topluluğun sosyal politikalarında reform sayılabilecek gelişmeler yol açmıştır. Topluluk bu anlaşma ile 1957 Roma Antlaşması'na eklenen 100a, 118a ve 118b maddeleriyle sosyal politika alanında nitelikli çoğunlukla alınacak olan kararlarla kural koyma yetkisine vardır. 1986 yılında kabul edilen Tek Senet, Konye'de nitelikli çoğunluk oylamasını getirerek, özellikle, iş sağlığı ve güvenliği alanında karar almayı kolaylaştıran önemli bir açılım sağlamıştır.

Üye ülkelerin daha yüksek standartlar koyma hakkı bulunmakla birlikte Avrupa düzeyinde asgari koşullar belirlenmiştir. Bu kolaylaştırılmış karar alma mekanizmasının getirilmesinin sebebi; tek pazarın sosyal unsurlarla zenginleştirilmek istenmesinin vatandaşların çalışma ve yaşam standartlarının iyileştirilmesinin bir politik amaç olarak kabulüdür (Tuncay, 2004).

3.7. ABD'de İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihsel Gelişimi, Yasallaşma Süreci ve OSH Hareketi

19. yüzyılın ikinci yarısında gerçekleşen endüstri devrimi ABD'de yeni iş fırsatlarının doğmasını sağladı. Pek çok insan kırsal kesimden şehir merkezlerine göç ederek işyerlerinde çalışmaya başladı. Fakat, fabrikalardaki çalışma koşulları kötüydü; çalışma alanları havasız, kalabalık ve iyi ışıklandırılmıyordu, ve steril olmayan ortamlarda çalışanlar günde 14-16 saat çalışmak zorundalardı. Bu sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları hastalıklara, iş kazalarına, yaralanmalara ve hatta ölümlere neden olabiliyorlardı. Bütün olumsuz koşullara rağmen, çalışanları koruyacak kanunlar yoktu. (Baradan, 2005b).

İş güvenliğinin yasallaşması sürecinde ilk önemli adım, 1867'de Massachusetts eyaleti tarafından iş güvenliğiyle ilgili bir takım düzenlemelerin çıkmasıyla atıldı. Bu düzenlemeler bazı fabrika denetimlerini, çalışanlarla ilgili istatistik tutulmasını ve günlük çalışma saatinin 10 saate indirilme zorunluluğunu içeriyordu. İleriki yıllarda diğer eyaletler de buna benzer düzenlemeler getirdiler. 1907-1908 yılları arasında gerçekleşen "Pittsburgh Study" ise ilk defa Allegheny'de gerçekleşen iş kazalarından dolayı oluşan ölümleri belgelemiştir. Çalışan sağlığı ve iş güvenliği ile yasallaşma

atılımları 20.yüzyılın ilk yarısında devam etmiştir ve 1948 yılının sonunda 48 eyalet çalışan sigortası ile ilgili yasaları uygulamaya koymuştur (Usmen, 1994).

1930 ile 1969 yılları arasında çalışan sağlığı ve iş güvenliği ilgili federal düzeyde (tüm eyaletleri kapsayan) pek çok adım atılmıştır. (Bureau of Labor Statistics (BLS)'in kurulması - 1934, Sosyal Güvenlik Hareketi -1935, McNamara-O'Hara hareketi-1969 gibi).

Çalışan sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili en önemli yasallaşma atılımı 1970'deki OSH (Occupational Safety and Health-işçi sağlığı ve iş güvenliği) hareketi ile olmuştur. ABD kongresi 1970 yılında iş kazalarının önemli miktarda zarara (verimlilik kaybı, tıbbi masraflar vb.) yol açtığına karar verdi. Söz konusu kararın ardından 28 Aralık 1970'te OSH hareketi imzalandı ve 29 Nisan 1971'de yürürlüğe girdi.

OSH hareketinin asıl amacı, ABD'de çalışan her bireye güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı sağlayarak insan kaynaklarını korumaktır ve bu da ancak işyerindeki tehlikeleri azaltarak veya yok ederek gerçekleştirilmelidir. OSH ilkelerine göre işveren, işyerini kazalara, ciddi yaralanma ve ölümlere yol açabilecek tehlikelerden arındırmakla yükümlüdür (OSHA, 2005).

OSH hareketi 3 kurumun kurulmasına neden oldu:

- OSHRC (Occupational Safety and Health Review Commission): Bağımsız çalışan bir kurumdur. İşverenlerin OSHA'ya karşı açtığı davalarla ilgilenir ve sonuçlandırır.
- OSHA (Occupational Safety and Health Administration): İşçi sağlığı ve iş güvenliği standartlarının ve bunların uygulanması için gereken kuralların ve kanunların oluşturulmasından sorumlu kuruluş. OSHA, Çalışma Bakanlığı (Department of Labor)'na bağlı olarak çalışır.
- NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health): Sağlık ve İnsan Servisleri bölümüne (Department of Health and Human Services) bağlı olarak çalışır. NIOSH araştırma ve eğitim yapmak, veri toplamak, kriterleri oluşturmak ve OSHA'ya yeni kavram ve yönetmelik önermekten sorumludur.

4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN ULUSLARARASI KURULUŞLAR

Dünya düzeyinde çeşitli ülkelerdeki iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının ortak paydası uluslararası kuruluşların kendi aralarında yaptıkları işbirliği çalışmalarıdır. Bunlardan en eskisi 1918 yılında, dünya çalışma yaşamını sosyal adalet ve güvenlik ilkelerine düzenlenmesine amaçlayan ILO'dur. ILO'dan sonra WHO bu alanda faaliyet gösteren bir diğer uluslararası kuruluştur.

4.1. Avrupa Zirvesi (Avrupa Konseyi)

Avrupa Konseyi 47 üyesi bulunan uluslararası bir kuruluş ve halen idam cezası mevcut olan Beyaz Rusya harici bütün Avrupa'da yer alan ülkelerin üye olduğu bir kuruluştur. Kuruluşun amaçları arasında insan haklarının, hukukun üstünlüğünün ve çoğulcu demokrasi ilkelerinin korunması ve güçlendirilmesi, azınlıklar, ırkçılık, hoşgörüsüzlük ve yabancılara karşı düşmanlığın, sosyal dışlanmanın, uyuşturucu madde ve çevre konularındaki sorunlara yönelik çözümlerin arandığı, Avrupa kültürünün benimsenmesinin sağlanmasına ve gelişimine katkıda bulunmak olarak sayabiliriz.

AİHS (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi) ve onun uygulamalarını denetleyen AİHM (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi) yanında AKPM (Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi), Bakanlar Komitesi ve Genel Sekreterlik gibi temel yasama yürütme organları mevcuttur.

4.2. Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi

Konsey, üye ülke temsilcilerinin, gündemdeki konuya bağlı olarak ilişkili bakanlıkların katıldığı (İSG ile ilgili konularda görevli çalışma bakanları); üye ülkelerin menfaatlerini ifade edip taahhüt altına girdikleri organdır. Bakanlar Konseyi, Avrupa Birliği'nin siyasi amaç ve hedeflerini tespit eder ve üye ülke politikalarına eş değerlik sağlar (Berksoy ve Işık, 2006).Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi, AB'nin tüm politikalarını belirleyen ve etkileyen, en aktif organdır.

4.3. Avrupa Komisyonu

Avrupa Birliği mevzuatının korunmasını sağlayan ve birlik içerisinden 20 üyeli temsil edilen organdır. Komisyon, herhangi bir ülke hkmetin tarafından talimaz almaz, sadece Avrupa Birliğinin çıkarları için çalışır. Avrupa Komisyonu, tarım, sanayi, araştırma, enerji, sosyal sorunlar gibi pek çok konuda Avrupa Birliği Bakanlar Konseyine neriler getirir. Ayrıca komisyon, Avrupa Birliği antlaşmalarının koruyucusudur ve birliğin yürütme organıdır. En önemli görevlerinden biri, Avrupa Birliğini oluşturan kurallar ve ilkelerin, birliğin organlarınca alınmış olan kararların uygun şekilde uygulanmasının sağlanması ve bunun izlenmesidir (Demircioğlu, 2005).

4.4. Avrupa Parlamentosu

Avrupa Parlamentosu (AP), yasama yetkisinin bulunmadığı danışma ve denetim görevlerini üstlenen organdır. Karar alma ve yürütme yetkileri Komisyon ve Konseye aittir. Parlamentoda her beş yılda bir yapılan seçimle 626 üye seçer ve üyeler kendilerine ait görüş ve düşünceleri savunma hakkına sahiptirler. En önemli yetkileri, komisyon üyelerini azledebilmek ve Avrupa Birliğinin btcesini kabul edebilir ya da red etme yetkisine sahiptir (Borchardt, 2000).

4.5. Ekonomik ve Sosyal Komite

Ekonomik ve Sosyal Komite, Avrupa Birliğinin danışma organlarındanıdır. Komite, Roma Antlaşmasının 4.maddesi öngördüğü şekilde Konsey ve Komisyon çalışmalarında katkı sunmak amacıyla kurulmuştur. Komite yeleri; çiftçiler, çalışanlar, üreticiler, işverenler, çalışanlar, küçük esnaf ve zanaatkrlar, serbest meslek temsilcileri, tüketiciler, KOBİ temsilcileri ve çevresi dernek temsilcileridir. Komite, belli başlı politika alanlarında talep edilmesi halinde görüş bildirir, diğer alanlarda da kendi görüşünü ortaya koyma hakkına sahiptir (rneğin İSG ile ilgili alınacak kararlarda). Yasama organlarına yaptığı danışmanlık görevinden dolayı, kamuoyu görüşünün alınacak kararlara yansıtılmasında önemli bir rol oynar (Berksoy ve Işık, 2006).

Avrupa İş ve Yaşam şartlarının İyileştirilmesi Vakfı'nın amacı, hayat ve iş koşullarının iyileştirilmesi maksadıyla oluşturulması ve paylaşılması yoluyla üye

devletlerce yapılan çalışmalara destek verilmesidir (Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, 2008).

4.6. Dünya Sağlık Örgütü

Birinci Dünya Savaşı yaşandığı yıllarda olduğu gibi, İkinci Dünya Savaşı'nın hemen ardından da barış ve uluslararası işbirliği çalışmaları vardır. 1945 yılında San Francisco'da toplanan BM Konferansı, Birleşmiş Milletler Örgütünün kurulmasına dair karar almış, Çin ve Brezilya delegelerinin bir "Uluslararası Sağlık Örgütü" kurulmasının amacıyla toplantı düzenlemesi önerisi oy birliği ile kabul görmüştür. Böylelikle İkinci Dünya Savaşı boyunca durmuş olan uluslararası ilişkiler ve halk sağlığına ilişkin çalışmalar tekrardan başlamış oldu (WHO., 1994).

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi, konuya ilişkin toplantının hazırlanabilmesi için Belçikalı Profesör Doktor Rene Sard başkanlığında 15 kişilik bir teknik komite meydana getirmiştir. Teknik komite kısa zaman içerisinde toplantının gündemini oluşturmuş, kurulacak uluslararası sağlık örgütü için anayasayı taslağını ve alınması gereken kararları belirtmiştir. 19-22 Temmuz 1946 tarihleri arasında New York şehrinde düzenlenen Uluslararası Sağlık Konferansı'nda, Birleşmiş Milletlere üye 51 ülkenin temsilcileri ile ILO, UNESCO, FAO, PAHO, OIHP, Kızılhaç, Dünya İşçi Sendikaları Federasyonu ve Rockefeller Vakfı gözlemcileri WHO Anayasası'nı meydana getirmişlerdir. Bunun yanında 1970 Roma Antlaşmasını feshetmişler ve anayasanın en az 26 üye ülke tarafından resmen kabulüne kadar geçecek zaman içinde WHO'nun işlevlerini yerine getirecek bir Ara Komisyon seçmişlerdir. Anaysaa 22 temmuz 1946'da 61 üye devletin temsilcisi tarafından imzalanmıştır. Genel merkez olarak, New York, Paris ya da Cenevre kentleri düşünülmüş ve geçici süreyle Cenevre'de yer alan "Milletler Sarayı"nda karar kılınmıştır. 1966 yılına kadar geçen sürede sürdürülen çalışmaların ardından WHO daha sonra yine Cenevre'de kendi binasına geçmiştir (Dedeoğlu, 1988).

WHO'nun anayasasının temel ilkelerini barındıran bölümde, örgütün amacı; "bütün insanların mümkün olduğunca en üst düzeyde sağlık seviyesine ulaşmalarını sağlamak" olarak ifade edilmektedir ve bu amaca ulaşabilmek için örgütün işlevleri sıralanmıştır. Bu işlev sıralamasının birincisi, uluslararası sağlık çalışmalarının yönetimi ve eşgüdümüdür. İkinci sıralamada, BM İhtisas kuruluşları, hükümetlere bağlı olan sağlık yönetimleri, mesleki gruplar ve uygun görülen diğer örgütler ile

ilişki kurmak ve devam ettirmektir. İstekleri üzerine hükümetlere sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesi hususuna yardımcı olmak ve istekler üzerine da kabul edilmesi halinde, hükümetlerle uygun teknik ve yardımcı acil durumlarda ilgili yardımı sağlamak olarak ifade edilen üçüncü ve dördüncü işlevler ise, aynı zamanda uluslararası kuruluşların önemli bir ilkesi olan “ülkelerin iç işlerine müdahalede bulunmama” için iyi bir örnek teşkil etmektedir (World Health., 1988).

4.7. Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA)

Avrupa Birliği'nde doğrudan İSG ile ilgili çalışmaları olan kuruluş ise OSHA (Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı)'dır. 1974 yılında kurulan komite, komisyonun önerisiyle 1944'de Avrupa İş'te Güvenlik ve Sağlık Ajansı adını almıştır. Kuruluş, çalışma sırasında güvenliğin sağlanması, sağlık açısından hijyenik önlemlerin alınması, koruyucu sağlık hizmetlerinin verilmesi konusunda üye ülkelerin ulusal faaliyet ve programlarının uyum içerisinde çalışmasına ilişkin olarak komisyona teknik bilgi sağlamaktadır (Tuncay, 2004).

Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, çalışanların ve işverenlerin karşılıklı olduğu risklerin farkına varması ve bu riskleri yönetebilmeleri için 1996 yılında kurulan bir kuruluştur. İspanya merkezli faaliyet gösteren ajans üçlü bir örgütlenme modeline sahiptir. Bunlar; çalışan, işveren ve hükümet taraflarıyla birlikte uyumlu çalışır. Mesleki sağlık ve güvenlikle alakalı yayınlanan araştırma ve istatistikler toplanır ve çalışma hayatının taraflarıyla paylaşır. Sağlık ve güvenlik alanındaki yasama çalışmalarının açıklanmasına yardımcı olur.

Topluluk ajansları, topluluk kurumlarından farklı olarak (komisyon, konsey), sınırları net çizgilerle çizilmiş özel alanlarda bilimsel, teknik, idari görevleri mevcuttur. Ajanslar, topluluk çalışmalarına ademi merkezi bir özellik katarken, bilimsel ve teknik bilginin oluşmasına da yardımcı olmaktadır. Ayrıca birbirinden ayrı özellikleri bulunan grupları bir araya getirerek diyalog ortamının oluşmasına da katkı sunmaktadır. Bu ajansın amacı, İSG konusunda bilimsel, teknik ve ekonomik enformasyonu toplamak ve bu bilgileri ilgili topluluk organlarına, üye ülkelere ve ilgili tüm taraflara duyurmak, Avrupa Komisyonu'nun kuruluş, araştırma enstitüsü ve araştırmacıların kullanımına sunmaktır. Kuruluş ayrıca şu faaliyetleride yerine getirmektedir (Uçak, 2002).

- a) Topluluk yetkililerine ve üye ülkelere, İSG konusunda etkin ve doğru politikalar yürürlüğe koymak için gerekli objektif bilgileri sağlamak,
- b) Bu bilgiler ile Avrupa Birliği'nin, İSG'ye ilişkin mevzuat ve önlemleri hazırlaması, değerlendirmesi ve mevzuatın şirketler ve özellikle KOBİ'ler üzerindeki etkilerini belirlemesine katkı sağlamak,
- c) İSG'ye ilişkin gerekli tedbirleri almak amacıyla kullanılan yöntem ve araçları bilimsel, teknik ve ekonomik açılarından incelemek. Bu alanda özellikle de KOBİ'lere ilişkin sorunlara özel önemi vermek,
- d) İSG alanında yapılan araştırmaların bulgularının yaygınlaştırılmasını, bu konuda birlik programlarının yaratılmasını desteklemek,
- e) Üye ülkeler arasında İSG alanında bilgi alışverişi, konferans ve seminerler düzenlenmesini ve uzman değişimini teşvik etmek,
- f) Uluslararası örgüt ve üçüncü sınıf ülkelere bilgi toplamak ve kullanıma sunmak,
- g) Ajans; vakıf, kurum, kuruluşlar ve birlik seviyesinde bulunan mevcut programlar ile yakın işbirliği içinde çalışır ve bu kuruluşlar arasında bilgi ağı oluşturmaktır.

Ajans, üye ülkelerin birer temsilcisi, üç Avrupa Birliği Komisyonu temsilcisi, çalışan ve işveren örgütlerinden birer temsilciden oluşan bir yönetim kurulu tarafından yönetilmektedir. Ajansın bütçesi, kendi çalışmalarından elde edilen gelirler haricinde, Avrupa Birliği bütçesinden aktarılan sübvansiyonlardan oluşur(Uçak, a.g.e.).

Ajansın birçok görevi bulunmaktadır. Bu görevleri şöyle sıralayabiliriz:

- İş sağlığı ve güvenliği alanında üye devletlerden bilimsel, teknik ve iktisadi verileri toplayarak topluluk organlarına, üye devletlere ve ilgili diğer taraflara sunmak,
- İş sağlığı ve güvenliği araştırmaları için bilimsel, teknik ve iktisadi verileri toplamak ve araştırma bulgularının dağıtılmasını sağlamak,

- Sağlık ve güvenlik alanında, üye devletlerin eğitim programlarına ilişkin verileri sağlamak da dahil olmak üzere, işbirliği ve bilgi alışverişinin yapılmasını desteklemek,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında konferans ve seminerler düzenlemek (Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası gibi) ve ulusal uzman değişimi sağlamak,
- İş sağlığı ve güvenliğini korumak için etkili politikalar oluşturmak ve politikaları uygulamaya yönelik çalışmalar yapan topluluk organları ile üye devletlere bilimsel, teknik ve iktisadi bilgiler sunmak,
- Üye devletlerle işbirliği yaparak bilgi alışverişini ağına kurulmasını sağlamak ve bu amaçla kurulan tüm topluluk organlarının (Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Fonu) ulusal ve uluslararası organlar arasındaki ilişkiyi sağlamak,
- Güvenlik ve sağlık alanında üçüncü sınıf ülkelerden ve uluslararası örgütlerden bilgi alışverişini yaparak dataları bir araya getirmek ve ilgili birimlere (ILO, PAHO, IMO, WHO vb.),
- Koruma faaliyetleri, özellikle KOBİ'lerdeki etkinlikleri uygulama yöntemleri ve araçlarıyla alakalı bilimsel, teknik ve ekonomik bilgi ve dataları sağlamak,
- Toplumun gelecek zamanlarda uygulayacağı güvenlik ve sağlık eylem programlarının gelişmesine katkı sunmaktır.

Ajans bu görevlerini yerine getirirken “alışma ve Yaşama Koşullarını İyileştirme Avrupa Fonu” ile sıkı işbirliği içinde çalışmaktadır.

Ajans ayrıca aşağıdaki başlıkları kapsayan bir bilgi ağı üzerinde çalışmaktadır (<http://www.turkmetal.org.tr>, 2015):

- Ulusal bilgi ağlarının temel kuruluşları,
- Ulusal odak kuruluşlar,
- Avrupa'nın konu ile ilgili merkezleri.

4.8. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), dünya üzerindeki “sosyal adalet” ilkesinin, evrensel ve sürekli barışı sağlayacağı inancıyla, 1919'da sosyal adaleti ve insanların daha uygun şartlarda yaşama koşullarını sağlamak amacıyla, hükümet, çalışan ve

işveren örgütleriyle bir araya gelerek ortak hareket etmelerini gerçekleştire çalışan kuruluştur (Kaya, 1999). ILO'nun başlıca amacı; erkek ve kadınların, eşit, özgür, saygın ve güvenlik kıstaslarında insanlara uygun, yakışır ve üretken iş bulma imkanlarını artırmaktır (Aslantepe, 2002).

4.8.1. ILO'nun kuruluşu ve amacı

ILO kurulduğun günden itibaren Milletler Cemiyeti bünyesinde faaliyette bulunmaktadır. İkinci Dünya Savaşının sürdüğü yıllarda Milletler Cemiyeti ortadan kalkmasına rağmen varlığını sürdürmüştür. 1944'da toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen ILO ana sözleşmesine ilave edilen "Filadelfiya Bildirisi" ile ILO'nun amaçları, çalışma Kuruluşundan itibaren Milletler Cemiyeti bünyesinde faaliyetleri yeniden ve daha net olarak belirlenmiş, özellikle ücretlilerin durumunu etkileyen iktisadi problemlere eğilinmesi benimsenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü, 1946'da Birleşmiş Milletler Teşkilatı ile imzalamış olduğu anlaşma ile hayat ve iş koşullarının iyileştirilmesi hususunda emek sarfeden Birleşmiş Milletlerin ilk uzmanlık kuruluşu olarak hizmet etmeyi sürdürmüştür.

Uluslararası Çalışma Örgütüne bağlı 183 üye ülke bulunmaktadır BM'ye üye olan tüm ülkeler ILO ana sözleşmesinde bulunan yükümlülükleri kabul ettiklerini bildirdikleri andan itibaren üye konumuna geçebilmektedirler. Eğer Birleşmiş Milletlere üye olmayan bir ülke var ise sadece ILO Genel Konferansından çıkacak karara göre üyeliği kabul edilmektedir ya da red edilmektedir. Üyelikten çekilme durumu da, ILO Genel Müdürü'ne yapılacak bir bildirimle mümkün olmaktadır.

4.8.2. ILO'nun yapısı ve organları

Merkezi İsviçre'nin Cenevre kentinde bulunan kuruluş, her yılın Haziran ayında gerçekleşen ve karar mercii niteliğine sahip Uluslararası Çalışma Konferansı, yürütme organı niteliğinde olan Yönetim Kurulu ve Teşkilatın asistanlık hizmetlerini yürüten Uluslararası Çalışma Bürosu'ndan meydana gelmektedir. Uluslararası Çalışma Bürosu'nun başında bir genel müdür vardır.

4.8.3. ILO'nun standart tesisi ve denetim işlevi

ILO'nun temel amacı, asgari ve evrensel uluslararası standartların belirlenmesi amacıyla üye ülkelerdeki iş ve hayat koşullarının iyileştirilmesidir. Bu standartlar uluslararası çalışma sözleşmeleri ve tavsiye kararları şeklinde meydana gelmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulduğu günden bu yana 188 sözleşme ve 199 tavsiye kararı kabul görmüştür. Sözleşmeler, gereğince onaylanması durumunda, onaylanan ülke için bağlayıcı bir hal alır. Tavsiye kararları için ise onaylama sözkonusu olamaz ve bu metinlerde yer alan ilkeler yol gösterici ya da sözleşmeyi tamamlayıcı nitelik taşır.

Örgüte üye ülkelerin onaylamış oldukları sözleşmelere ne kadar rivayet ettiklerini izlemek üzere etkin ve kapsamlı bir kontrol sistemi oluşturulmuştur. Şikâyetlere ve raporlara dayanan iki tür denetim sistemi kurulmuştur.

Üye ülkelerin onayladıkları sözleşmelerle alakalı olarak ulusal mevzuat ve uygulamalar ile alakalı belirli aralıklarla ILO'ya gönderdikleri raporlara dayalı kontrol sistemine göre, bu raporlar ilk olarak Uzmanlar Komitesi tarafından incelenir ve belirlenen hatalar rapor halinde konferansa sunulur. Konferansta oluşturulan Aplikasyon Komitesi ise raporda yer alan ülkelere bir bölümünü komitede sözlü savunma yapmaya davet eder. Komite'de sözkonusu ülkenin yapmış olduğu savunma ve ilgili tartışmalar ile Komite kararı konferans raporu içinde yer alır ve yayınlanır. Ciddi farklılıkların tespit edilmesi durumunda ise ilgili ülkelerde duruma "özel paragraf" içinde dikkat çekilmektedir.

Şikâyetlere dayalı kontrol mekanizmasında, şikâyet konusu alakalı olduğu sözleşmeye göre ya Özgürlükler Komitesi'nde incelenir veya yönetim kurulu'nda oluşturulan üçlü yapıda bir komite de ele alınmaktadır (<http://www.csgb.gov.tr>, 2015).

1919 Versailles Anlaşmasından doğan, ILO'nun tarihi; uluslararası düzeyde üç taraflılığın sağlandığı yıllar olan 1919-1943, soğuk savaş ve üçüncü dünyanın ortaya çıktığı 1944 -1988 ve yeni bir siyasal coğrafya ile küreselleşmenin belirginleştiği 1989'dan günümüze kadar olan süreç göz önünde tutularak üç temel döneme ayrılabilir.

1919 yılında ILO yarısından çoğu Avrupa dışında bulunan, özellikle Latin Amerika ülkeleri yanında, Çin, Hindistan, İran, Japonya ve Polonya olmak üzere 43 ülkenin katılımıyla kurulmuştur. 1919-1939 yılları arasında Milletler Cemiyeti'ne bağlı özerk bir kurulu şolarak faaliyet göstercek olan örgüt, Birinci Dünya Savaşı'ndan önce, savaş boyunca ve Rusya'da 1917 devriminden sonra Avrupa'yı sarsan çeşitli sosyal hareketlere yenilikçi bir alternatif olarak görülmüştür. Temel işlevi, uluslararası

çalışma normları aracılığıyla çalışma koşullarını iyileştirmektir. ILO, genel kurulunun ilk oturumu 1919 yılında Washington'da toplanmış ve 6 sözleşme 6 tavsiye kabul edilmiştir (Erkut T., 1998)

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olduğu 9 Temmuz 1932 tarihinden itibaren ILO normlarını çalışma mevzuatına yansıtmaya çalışmaktadır. Bu kimi zaman milli normları, evrensel normlara yaklaştırma çabaları çerçevesinde, ILO normlarını temel alarak, uygulamalarından yararlanmak yoluyla olmaktadır. Kimi zaman ise, uluslararası işbirliği faaliyetleri ve yükümlülüklerini yerine getirme çabalarıyla gerçekleşmektedir.

Öte yandan, Türkiye'nin ILO normlarını iki gerekçeyle onayladığı görülmektedir. İlk olarak, onaylanması söz konusu olan sözleşmenin ulusal mevzuatla uyum içinde olması gerekliliği iaranmaktadır. İkinci olarak ise, uluslararası işbirliğine önem verilerek, bir uluslararası yükümlülüğü yerine getirme biçiminde değerlendirilmektedir .

4.8.4. ILO Ankara ofisi görevleri

- Uluslararası Çalışma Örgütünü, Türkiye'de temsil etmek,
- Ülkemizde, ILO'nun politika ve programlarını ve Uluslararası Çalışma Standartlarını tanıtmak, uygulanmasını olanak kılmak,
- Teknik işbirliği program ve projelerini geliştirmek, uygulamak ve izlemek,
- Ülkemiz hakkında bilgiler edinmek ve analizini yapmak.

4.8.5. Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri

1. Sözleşme

- Temel Sözleşmeler: 8'inin tamamı,
- Yönetişim Sözleşmeleri (Öncelikli): 4'ünden 3'ü,
- Teknik Sözleşmeler: 177 Sözleşmeden 48'si

Türkiye tarafından onaylanan 59 Sözleşmeden 53'ü yürürlükte yer alır, 4 Sözleşmeye karşı çıkılmıştır 12 ayda 2 sözleşme onaylanmıştır.

2. 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi (<http://www.ilo.org>, 2015).

- 11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi

- 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi
- 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi
- 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi
- 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
- 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi
- 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)
- 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar Ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme
- 55 No'lu Gemi Adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme
- 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)
- 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)
- 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme
- 73 No'lu Gemi Adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme
- 77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi
- 80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi
- 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi
- 88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi
- 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme
- 94 No'lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi
- 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi
- 96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)

- 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
- 99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi
- 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi
- 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi
- 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
- 108 No'lu Gemi Adamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme
- 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
- 115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi
- 116 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi 119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi
- 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi
- 123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi
- 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi
- 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)
- 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi Adamları) İlişkin Sözleşme
- 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi
- 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi
- 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi
- 144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi
- 146 No'lu Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme
- 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi
- 152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme
- 153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme

- 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme
- 158 No'lu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi
- 159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi
- 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 164 No'luGemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme
- 166 No'luGemi adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme
- 167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1988
- 176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1995
- 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi
- 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi

Günümüzde ILO, tam istihdam hedefi yerine uygun iş adı altında sunulan bütünleşmiş bir yaklaşımı uygulamaya koyma çabası içindedir. Uygun iş, herkesin özgürlük, eşitlik, güvence ve onur koşulları içinde uygun ve üretken bir işe sahip olması anlamını taşımaktadır. Uygun iş, son derece rekabetçi bir küresel piyasada ekonomik büyümeyi engellemeksizin istihdam ve koruma konusunda kaçınılmaz bir “en azı” güvence altına alan ekonomik ve sosyal sistemleri tasarlamayı gerektirmektedir (Erdut,1998).

Bu anlamda iş sağlığı ve iş güvenliği de, uygun iş kavramının öğrelerinden biri olarak dikkati çekmektedir. İnsan onuruna yaraşır, asgari standartlara sahip bir çalışm aortamı her çalışanın temel hakkıdır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ve denetim modellerinin, Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı açısından, incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda yürürlükteki mevzuatlar incelenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerek Türkiye’de gerekse Avrupa Birliği ülkelerinde yıllar içinde birçok olumlu gelişmeler yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine verilen değer her geçen gün artmaktadır. Ancak yapılan olumlu gelişmelere karşın iş sağlığı ve güvenliği alanında daha pek çok şey yapılması gerektiği de göz ardı edilemez. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği sürekli kendini yenileyen bir süreçtir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları, gerek insani ve toplumsal bakımdan, gerekse ekonomik bakımdan çok önemli bir sorundur. Ülkemiz her yıl , İş Kazaları ve Mesleki hastalıkları nedeniyle, Gayri Safi Milli Hasılanın (GSMH) % 2 - 4’ü kadar kayba uğramaktadır.

İş sağlığı ve iş Güvenliğine verilen önemle çalışmayaşamında, çalışanların sağlığına zarar verebilecek hususların önceden belirlenerek gereken önlemlerin alınması, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarınakarsı çalışanlarınruhenve bedensel sağlıklarının korunması mümkündür.

Uluslar arası Çalışma Örgütünün (ILO) tespitlerine göre kazaların, yalnızca %2 ‘si korunması mümkün olmayan kazalar olup %98’i genel olarak korunulabilen kazalardır.

KAYNAKLAR

Akbulut, T., İŖçiSađlıđınaGiriŖ, İŖyeriHekimliđi Ders Notları.

A Comparative Overview Of Labour Inspectorates,
http://www.fp.cisl.it/attachments/article/3167/Report_Isperttori.pdf,
(27.06.2015).

Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, (2008), “Topluluk Ajansları”,http://www.abgs.gov.tr/files/programveajanslar/topluluk_ajanslari.doc, (EriŖim tarihi: 15.06.2015), s.1

Akyiğit, E., (2001), İŖ Kanunu Ŗerhi, “Yeni Mevzuata Göre HazırlanmıŖ İŖ Hukuku, Dördüncü Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.

Andaç, F., (2003), iŖ Hukuku, Yargı Yayınları, Ankara, s.17

Aslantepe, G., (2002), “Uluslararası alıma rgt ve Türkiye ile İliŖkiler”, **Mercek**, Sayı:25, s. 144.

Arıcı K., (2002), Uluslararası alıŖma, rgt ve Türkiye İle İliŖkiler”, **Mercek**, sayı: 25,

Basic Documents, (1994), WHO, 41.Edition, Genova, s.1.

Berksoy T., ve IŖık A., (2006), “Avrupa Birliği Fikri'nin DođuŖu, GeliŖim Süreci ve Türkiye'nin Bu Süreçteki Yeri”, Avrupa Birliği zerine Yazılar, Ed. Turgay Berksoy, A.Kadir IŖık, 2. Baskı, Ankara, SPK Yayını, No: 177, s. 29

Berksoy, T., (2006), Abdülkadir IŖık, “Avrupa Birliği Fikri'nin DođuŖu, GeliŖim Süreci ve Türkiye'nin Bu Süreçteki Yeri”, Avrupa Birliği zerine Yazılar, Ed. Turgay Berksoy, A.Kadir IŖık, 2. Baskı, Ankara, SPK Yayını, No: 177, s. 21.

Borchardt, D., (2000), The ABC of Community Law, European Commission, Directorate-General for Education and Culture, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, ss.32-33

Can T., (2002), Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Basım, İstanbul, s.65

Çilengiroğlu O., (2002) “AB’ye Uyum Sürecinde Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği”,Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ç.S.G.B., “İş Teftişi Nedir? İş Müfettişi Kimdir?” Yayın no:57

ÇSGB.,(1993), İşçiSağlığıveGüvenliği İle İlgiliGenelBilgiler, İşçiSağlığıDaireBaşkanlığıYayımları, Yayın No: 30, Ankara, s.18

ÇSGB., (2005), 10 Haziran 2003 Tarihinde Yürürlüğe Giren 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan İdari Para Cezaları (YTL), <http://www.csgb.gov.tr.>, (Erişim tarihi : 23.06.2015).

ÇSGB., İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği (31.10.2012, 28453)

Demircioğlu, M., ve **Centel T.**, (2005), İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, No: 1399, s.24

Dedeoğlu, I., (1988), Dünya Sağlık Örgütü ve Türkiye, Antalya, ss.1-6

Erdut T., (1998), Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi, TÜHİS Yayınları, Ankara.

FİŞEK, A. G., (2007) , “İş SağlığıGüvenliği'nde Karar Verici Konum”,**Toprak işveren Sendikası Dergisi**,

Gerek, N., (1998), Türkiye’deİşçiSağlığıveİşGüvenliği, TÜRKAR, s.92

Glendon, A. Lan Richard T. Booth,(1982),“WorkerParticipation in OccupationalHealthandSafety in Britain”, **International LabourReview**, Vol: 121, No: 4

Gençler, A., (2002), İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatında Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler, Çorlu Tebliği, s.14

Gençler, A., (2007) “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızdan Doğan Yükümlülükler”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**,

Gökçek, H., (b.t.), Avrupa’dan Avrupa Topluluğunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Kimya Mühendisi Çal. Ve sos. Güv. Bak. AT Koord. D. Başkanlığı, s.28

Gökbayrak, Ş., (2003), “Küçük ve Orta Boy İşletmelerde Risk Gruplarına Yönelik Sosyal Politikalar”, Çalışma Ortamı Dergisi, http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi_id=86, (Erişim tarihi : 14.06.2015).

Gülmez, M. (1991) Türkiye’de Çalışmälliskileri 1936 Öncesi, TODAİE Yayınları, Ankara

Güzel A., ve Okur A R., (2001), Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası ve Türkiye’nin Uyumu, Ed. Hürrem Cansevdi. KV Yayınları, İstanbul.,

Harper, Beatrice,(2000) “HealthAndSafetyStructures At Plant Level In Germany AndTheUkFromAComparativePerspective”, **Debatte: Journal of Contemporary Central andEasternEurope**,Vol: 8, No: 1

ILO, (2009), İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi, Yıl : 9 Sayı: 44 Ekim – Kasım – Aralık.

İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, (2009), T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, YıL: 9 Sayı: 44 Ekim – Kasım – Aralık.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), (2010), İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu, Ankara.

İş Teftiş Sistemi Hakkında Genel Uygulama Rehberi, Teknik Teftiş (İliş İş Teftiş Sisteminin Geliştirilmesi Projesi), sayı:32

İş Teftiş Tüzüğü (28/8/1979, No : 16738)

John L. and John, M., (2008),CahilliklerKitabı, Ekim, p.81

Kasperson, (1983), s.18

Kaya, P. A., (1999), Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Yayın No: 34, Ankara, s.1

Karaosmanoğlu, V., (1989), “*Türk Çalışma Mevzuatında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*”, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı Dairesi Başkanlığı Yayını, Ankara, s.590,

Karakısla, Y. S., “Osmanlı Sanayi İşçisi Sınıfının Doğusu 1839-1923”, **Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine İşçiler 1839-1950**, Der. D. Quataert& E. J. Zürcher, Çev. Cahide Ekiz, İstanbul, İletişim Yayınları, 1998, s. 27.

Liden, R.C. and Graen, G. (1980).Generalizability of the Vertical Dyad Linkage Model of Leadership.*Academy of Management Journal*, 23 (3), 451-465.

Makal A., (1999), Türkiye’de Tek Partili Dönem’de Çalışma İlişkileri: 1920 -1946, İmge Kitabevi, Ankara.

OSHA, <http://osha.europa.eu/about>

OSHA, 2007, ss.1-8

Office Of Public Sector Information, (2008).

Özbek N., (2006), Cumhuriyet Türkiyesi’nde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar, Tarih Vakfı yayınları, İstanbul, s.120

Ökcün A. G., (1971), Osmanlı Sanayi, 1913 -1915 Yılları Arasında Sanayi İstatistiği, İkinci Baskı, AÜHF Yayını, Ankara.

Pilbeam S.,and Corbridge M., (2002), People Resourcing HRM İn Practise, Second Edition, Prentice Hall, London, p.309

Sabuncuoğlu Z.,İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s.262

Sadullah Ö., (1998), “İnsan Kaynakları Yönetimi’nde Koruma İşlevi”, İnsan Kaynakları Yönetimi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, s.396

Sadullah, Ö., (1986), “Personel Yönetimi Açısından İş Güvenliği Ve İş Sağlığı Ve metal Sanayi İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma”, (YDT), İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul, s.16

Stredwick J,(2000), An Introduction to Human Resource Management, Butterworth-Heinemann,Jordan Hill, Oxford.

SosyalSigortalarVeGenelSağlıkSigortasıKanunu (5510),16/6/2006 Sayı : 26200

Süzek S., (1985), İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara, s.69

Swedish Work Environment Authority, (2007), p.2

Şardan, (2005), s.5

Talas C., (1983), Sosyal Ekonomi, 6. Bs. S. Yayınevi, Ankara, s.372

Terry, 1999, p.19

TMMOB, (2008), "İşSağlığı ve Güvenliği Oda Raporu", Ankara, TMMOB Yayını.

Tuncay, C., (2004), "Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyum ve Yeni Yönetmelikler", Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve Personel Yönetimi Derneği Tarafından Düzenlenen Seminer, İstanbul, s.23.

Tuncay,C., (2004), "Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyum ve Yeni Yönetmelikler", İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, TİSK Yayını, No: 241, 2004, 29

Uçak, İ., (2002), Türkiye'de Dünya'da ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Organizasyonların, Düzenlenmelerin ve Uyum Çalışmalarının Karşılaştırılmalı Bir İnceleme, Ankara, G.Ü. Sosyal bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,

Walters, Dalton and Gee., (1993), pp.64-65

Walters D., Wadsworth, E., and Quinlan, M., (2013), Analysis Of The Determinants Of Workplace Occupational Safety and Health Practice In A Selection Of EU Member States, European risk Observatory, European Agency For Safety and Health, at Work (EU-OSHA), Belgium.

World Health., (1988), The Magazine of the World Health Organization, Cenevre, Ağustos-Eylül, s. 16.

Yılmaz F., (2009), “Avrupa Birliği Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, s.7

Zühtü, A., Gerek N., ve Güven E., (2000), İş Sağlığı ve Sosyal Güvenlik Hukuku, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 79, Eskişehir, s.191

..., (2001), Türkiye – Avrupa Birliği İlişkileri ve Sağlık, T.C. Sağlık Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara, s.1

EU-OSHA National Focal Point of Greece, (Erişim: 01.11.2013), https://osha.europa.eu/fop/greece/en?set_language=en (Erişim tarihi : 01.06.2015).

Health, U. K., and Safety, At Work Act., (2013), <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents>, (27.06.2015).

State L., (b.t.), of Germany, Germany European Agency For Safety and Health At Work In Germany, (Erişim tarihi : 20.06.2015).

İş Sağlığı ve Güvenliği İstatistikleri, Federal Statistical Office In Germany, <https://www.destatis.de>, (27.06.2015).

İSG Teşkilat Yapısı, (2013), Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, <https://osha.europa.eu/en/oshnetwork/focal-points/united-kingdom>, (27.06.2015).

Labour Inspectorate In Germany, The European Foundation For The Improvement Of Living and Working Conditions (Eurofound), http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/LABOURINSPECTOR_ATE-DE.htm, 820.06.2015).

Yılmaz, F. (2010). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma.

Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi (Bağlantıda).
<http://www.insanbilimleri.com>, (Erişim tarihi : 23.06.2015).

Türkiye inşaat sektöründe iş güvenliğinin yeri ve gelişmiş ülkelerle kıyaslanması, (2006), DEÜ., Mühendislik Fakültesi Fen Ve Mühendislik Dergisi, Cilt : 8 Sayı: 1 ss.87-100

<http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?lnk=157> (Erişim tarihi : 12.06.2015).

<http://www.marbleport.com/meslek-hastaliklari/69/meslek-hastaliklarinin-tarihcesi>,
(Erişim tarihi : 13.06.2015).

<http://app.csgeb.gov.tr/isggm/isghafta>, (Erişim tarihi: 18.06.2015).

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=bakanlik&id=4>, (Erişim tarihi:
17.06.2015).

<http://www.isgum.gov.tr/default.aspx?Lnk=157>, (Erişim tarihi : 15.06.2015).

...<http://www.ilo.org/safework/countries/europe/united-kingdom/lang--en/index.html>, (27.06.2015).

<http://www.turkmetal.org.tr/default.asp?page=arastirmalar&id=14907>(Erişim tarihi,
15.06.2015).

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.4>(Erişim
tarihi: 16.06.2015).

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>(Erişim
tarihi: 21.06.2015).

EKLER

Ek-A İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Çıkarılan Kanunlar

Ek –B

1. Kurul Başkanının görev ve yetkileri
2. Grup başkanlarının görev ve yetkileri:
3. Müfettişlerin görevleri
4. İş Teftiş Müfettişlerinin Görev ve Yetkileri
5. Müfettişlere yaptırılacak diğer hizmetler:
6. Müfettişlerin Yetkileri
7. Müfettişlerin Uyacakları Hususlar ve Etik Kurallar
8. Görevlerini yaptıkları sırada İş Kanununa göre suç sayılan eylemlere rastladıklarında;
9. Müfettişlerin Sorumlulukları:
10. Teftiş programlarının hazırlanış ilkeleri:
11. İş teftişinin zamanı
12. Açıklanamayacak hususlar
13. İşin aksatılmaması
14. Müfettişlerin teftiş edemeyecekleri işyerleri:
15. Teftiş Raporları

EK –A İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Çıkarılan Kanunlar

Kanun No	Kabul Tarihi	YASALAR / KANUNLAR	Resmi Gazete Tarihi
2709	18.10.1982	Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	09.11.1982
5953	13.06.1952	Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun	20.06.1952
4982	09.10.2003	Bilgi Edinme Hakkı Kanunu	24.10.2003
3146	19.01.1985	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun	18.01.1985
			Değ.23.04.2015
2872	09.08.1973	Çevre Kanunu	11.08.1983
5395	03.07.2005	Çocuk Koruma Kanunu	15.07.2005
854	20.04.1967	Deniz İş Kanunu	29.04.1967
			Değ.11.09.2014
5253	04.11.2004	Dernekler Kanunu	23.11.2004
657	14.07.1965	Devlet Memurları Kanunu	23.07.1965
			Değ.23.04.2015
3071	01.11.1984	Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun	10.11.1984
5070	15.01.2004	Elektronik İmza Kanunu	23.01.2004
151	10.09.1337	Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun	--
5362	07.06.2005	Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu	21.06.2005
			Değ.11.09.2014
1479	02.09.1971	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (Bağ-Kur)	14.09.1971
697	26.12.1925	Günün Yirmi Dört Saate Taksimine Dair	02.01.1926

		Kanun	
394	02.01.1924	Hafta Tatili Hakkında Kanun	21.01.1924
6245	10.02.1954	Harcırah Kanunu	18.02.1954
			Değ.23.04.2015
2577	06.01.1982	İdari Yargılama Usulü Kanunu	20.01.1982
			Değ.11.09.2014
207 A(III)	10.12.1948	İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	-
9119 BKK	06.04.1949		
1475	25.08.1971	İş Kanunu (1475) (Yürürlükteki Hali)	01.09.1971
4857	22.05.2003	İş Kanunu (4857)	10.06.2003
			Değ.23.04.2015
5521	30.01.1950	İş Mahkemeleri Kanunu	04.02.1950
6331	20.06.2012	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	30.06.2012
			Değ.23.04.2015
4447	25.08.1999	İşsizlik Sigortası Kanunu	08.09.1999
			Değ.23.04.2015
5326	30.03.2005	Kabahatler Kanunu	31.03.2005
5176	25.05.2004	Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun	08.06.2004
4688	25.06.2001	Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu	12.07.2001
6269	15.02.1954	Kimyagerlik ve Kimya Mühendisleri Hakkında Kanun	20.02.1954
3213	04.06.1985	Maden Kanunu	15.06.1985
			Değ.18.02.2015
3628	19.04.1990	Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu	04.05.1990

4483	02.12.1999	Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun	04.12.1999
3308	05.06.1986	Mesleki Eğitim Kanunu (Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu)	19.06.1986
5544	21.09.2006	Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu	07.10.2006
			Değ.23.04.2015
3458	17.06.1938	Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun	28.06.1938
6301	02.03.1954	Öğle Dinlenmesi Kanunu	08.03.1954
5188	10.06.2004	Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun	26.06.2004
5580	08.02.2007	Özel Öğretim Kurumları Kanunu	14.02.2007
3153	19.04.1937	Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun	28.04.1937
6356	18.10.2012	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	07.11.2012
			Değ.23.04.2015
5510	31.05.2006	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	16.06.2006
			Değ.23.04.2015
5502	16.05.2006	Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu	20.05.2006
			Değ.23.04.2015
506	17.07.1964	Sosyal Sigortalar Kanunu 506 (Yürürlükteki Hali)	29.07.1964
			01.08.1964
5363	14.06.2005	Tarım Sigortaları Kanunu	21.06.2005
7201	11.02.1959	Tebliğat Kanunu	19.02.1959
6502	07.11.2013	Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun	28.11.2013
6098	11.01.2011	Türk Borçlar Kanunu	04.02.1011

6101	11.01.2011	Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun	04.02.2011
4904	25.06.2003	Türkiye İş Kurumu Kanunu	05.07.2003
2429	07.03.1981	Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun	19.03.1981

Ek- B

1. Kurul Başkanının görev ve yetkileri:

- a.** İş Teftiş Kurulunun çalışmalarını gözlemlemek, denetlemek, değerlendirmek ve düzenlemek,
- b.** Grup başkanlarının, kendilerine verilecek ilkelere göre hazırlayacakları teftiş programlarını incelemek, Bakanlık makamının onayına sunmak, uygulanmasını sağlamak ve neticelerine ait yıllık raporlar hazırlayarak sunmak,
- c.** Müfettişlerin çalışacakları iş teftiş ekiplerini oluşturmak,
- d.** Teftiş raporlarını incelemek, varsa, eksikliklerini tamamlamak, yanlışlıklarını düzelttirmek,
- e.** Teftiş raporlarının sonuçlarına göre çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların refahının artırılması, sağlık ve güvenliklerinin korunması konularında alınacak önlemleri saptamak ve bu konularda Bakanlığa önerilerde bulunmak,
- f.** İşyeri teftiş fişlerinin tutulmasını sağlamak,
- g.** İş teftişiyle ilgili istatistik bilgileri derlemek,
- h.** Uluslararası Çalışma Örgütüne her yıl gönderilecek genel raporun iş teftişine ilişkin bölümünü hazırlamak ve Araştırma Kuruluna göndermek,
- i.** Müfettiş yardımcılığına alınacakların sayısını meslek dallarına göre belirleyip Bakanlık makamının onayına sunmak.
- j.** Müfettişlerin çalışma ve hakediş çizelgelerini incelemek veya inceletmek, eksikliklerin ve yanlışlıkların düzeltilmesini sağlamak ve tahakkuka bağlatmak,
- k.** İşin yürütümüyle çalışan sağlığı ve iş güvenliği konularında düzenlenecek seminer, panel, konferans, toplantı vb. faaliyetlere müfettişlerin katılmalarını sağlamak ve gerekli görüldüğünde bu faaliyetlerde görevlendirmek,

l. Gerektiğinde teftiş, denetim, inceleme ve soruşturma yapmak

m. Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası antlaşmalara veya üyesi olduğu uluslararası topluluklara katılmış ülkelerde, çalışma hayatı ve teftiş konusunda inceleme ve araştırma yapılması, bu ülkelerle bilgi alışverişinde bulunulması, varsa antlaşmaların iş teftiş sistemi hakkında öngördüğü yükümlülüklerin yerine getirilmesi için çalışmalar yapmak. (İş Teftişi Tüzüğü, 1979, Madde:11)

2. Grup başkanlarının görev ve yetkileri:

a. Verilecek ülkelere göre senelik teftiş programlarını hazırlamak ve İş Teftiş Kurulu Başkanına göndermek.

b. Teftiş programının tam olarak uygulanmasını sağlamak,

c. Teftiş programlarına göre müfettişleri görevlendirmek, valilik veya bölge çalışma müdürlüklerince grup başkanlarına bildirilen çalışan yakınması, grev oylaması, kurma izni, yetki saptanması, işletme belgesi gibi teftiş işleriyle alakalı işleri müfettişlere ulaştırmak ve izleyerek sonuçlandırılmasını sağlamak,

d. Teftiş raporlarını incelemek varsa, eksikliklerini tamamlamak, yanlışlıklarını düzeltirmek, müfettiş ve yardımcılarının çalışmalarını izlemek, denetlemek,

e. Gerektiğinde müfettişlerin görev ve yetkilerine giren işleri yapmak,

f. İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca verilen diğer işleri yapmak,

g. İşyeri teftiş fişlerinin tutulmasını sağlamak,

h. Müfettişlerce düzenlenen raporların bir örneğini, gerektiğinde görüşüyle birlikte, değerlendirilmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığına göndermek,

i. 13. maddenin f bendi gereğince, müfettişlerce hazırlanan aylık çalışma çizelgelerinin bir örneğini Kurul Başkanlığına göndermek.

3. Müfettişlerin görevleri şunlardır:

A) İş Teftiş Kurulu Başkanı veya grup başkanınca kendilerine verilen işleri yapmak,

B) Çalışmalarının neticelerini rapora bağlayarak grup başkanına vermek,

C) Görevli oldukları yerlerde, programlarında bulunmayan, fakat çalışan sağlığı ve iş güvenliği yönünden kesin ve ciddi zorunluluk bulunan durumlarda, kendilerinden ve derhal işe el koyarak gereğini yapmak ve durumu grup başkanına bildirmek,

D) Mevzuatta gördükleri boşluk ve aksaklıkların giderilmesi için önerilerde bulunmak,

E) İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca düzenlenen anketleri yürütmek ve istenen istatistik bilgileri derlemek,

F) Teftiş programı gereğince yapacağı işlerin yer ve gününü belirleyen aylık çalışma çizelgesini hazırlayarak iki örneğini grup başkanına vermek,

G) Yasalarla verilen diğer görevleri yapmak.(İş Teftişi Tüzüğü, 1979, Madde:1)

4. İş Teftiş Müfettişlerinin Görev ve Yetkileri

Müfettişler görevleriyle ilgili olarak;

Bakan, Başkan veya Grup Başkanı tarafından kendilerine verilen iş teftişi faaliyetlerini yürütmek, çalışmalarını neticesinde düzenleyecekleri rapor veya yazıları Başkanlığa veya grup başkanlıklarına intikal ettirmek,

İş kanunları kapsamında olan veya kapsamda olduğu kanısına varılan işyerlerine, gündüz ve gecenin çalışılan herhangi bir saatinde işveren veya işveren vekillerine önceden haber vermeden girmek ve teftiş görevinin yerine getirilmesi işyerinin açılıp inceleme yapılmasını gerektiriyorsa, yasal bir sakınca olmamak koşuluyla, kapalı olan işyerlerini işveren veya vekiline açtırıp gerekli gördüğü incelemeyi yapmak,

İşyerinde çalışma mevzuatı gereği bulundurulması gereken kayıt ve belgelerin işyerinde bulundurulup bulundurulmadığını tespit etmek,

Gerekli gördükleri kimseleri buldukları veya uygun gördükleri yerde dinlemek, bilgi ve ifadelerine başvurmak üzere çağırarak,

Görevleri ile ilgili gerçek ve tüzel kişiler ile resmi ve özel kuruluşlara ait her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak, mevzuat gereği tutulması zorunlu bulunan her türlü kayıt ve belgeleri işyerinde veya teftişe elverişli gördüğü bir yerde teftiş etmek ve incelemek üzere istemek, bunların suretlerini almak, konusu suç ve/veya kabahat oluşturan belge ve kayıtları idari ve kaza mercilerde kesin hüküm oluşuncaya kadar tanzim edilecek bir tutanakla alıkoymak,

Çalışma koşullarıyla üretim ve yapım yöntemlerini incelemek, kullanılan makina, araç, gereç, aygıt, tesis vb. ile yapımda kullanılan veya işlenen hammadde ve bunların işlenmiş olanlarını görmek, iş sağlığı ve güvenliği bakımından zararlı,

tehlikeli ve mevzuata uygun olup olmadıklarını incelemek ve araştırmak, gerektiğinde kullanılan veya işlenen hammaddelerle işyerindeki hava, duman, buhar, toz ve benzerlerinden örnekler alıp tahlil ve muayene etmek veya ettirmek, bu örnekleri işveren veya işveren vekili, bulunmadıklarında işyerinde çalışanlardan birinin önünde ve durumu bir tutanakla belgelemek ve bir kaba konup mühürlenmek suretiyle almak, gerektiğinde fotoğraf, video gibi kayıtlar yapmak,

Görevli oldukları mahallerde, programlarında bulunmayan, fakat iş sağlığı ve güvenliği yönünden hayati bir tehlike tespit ettiği işyerlerinde, Başkanlığa veya bağlı olduğu grup başkanlığına bilgi vererek teftiş yapmak,

İşyerlerinde çalışanların yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi halinde, ilgili mülki amire gönderilecek bir yazı ile bu çalışanların çalışmaktan alıkonulmasını talep etmek,

Kayıtışı istihdamla mücadele etmek amacıyla sektörel analizlere dayalı olarak belirlenen denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek,

Bakanın emri veya onayı üzerine Bakanlık merkez, taşra ve yurtdişi teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü hesap, faaliyet ve işlemleri, buralardaki amir, memur ve diğer görevlilerin her türlü hal ve hareketleri ile ilgili olarak mevzuat ve Başkanlığın talimatları çerçevesinde teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma yapmak; bu görevler yerine getirilirken görevlilerin muhafazasına verilmiş olan ayni, nakdi, menkul ve gayrimenkul her türlü varlıklara ilişkin sayım yapmak, bunlara ait gizli olsun veya olmasın her türlü evrak, dosya, vesika ve elektronik, manyetik ve benzeri bilgi işlem ortamındaki verileri tetkik etmek ve erişebilmek; bir yolsuzluğun kanıtını oluşturan evrak ve belgelerin asıllarını, tasdik edilmiş suretlerini bırakmak suretiyle almak,

Teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma sırasında öğrenmiş oldukları ve görev emrinin dişında kalan yolsuzluk veya soruşturma açılmasını gerektiren konularda, gecikmeden hadiseye el koyabilmek amacıyla durumu Başkanlığa bildirmek, gecikmesinde zarara veya kayba meydan verebilecek hallerde delilleri toplamak,

53 üncü madde hükmü çerçevesinde memurları görevden uzaklaştırmak,

19.4.1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ile ilgili suçların soruşturulmasında söz konusu Kanun hükümleri uyarınca hareket etmek,

Teftiş, inceleme, ön inceleme ve soruşturma sonuçlarını bir rapora veya rapor gerektirmiyorsa bir yazıya bağlayarak Başkanlığa veya bağlı olduğu grup başkanlığına vermek,

Mevzuatta gördükleri boşluk ve aksaklıkların giderilmesi için önerilerde bulunmak, Bakanlık faaliyetlerinin etkinliğini artırmak, mevzuata, plan ve programa uygun çalışılmasını temin etmek amacıyla teklifler hazırlamak ve Bakanlara sunulmak üzere Başkanlığa veya grup başkanlığına vermek,

Başkanlık tarafından düzenlenen anketler ile ilgili işleri yürütmek ve istenen istatistikî bilgileri derlemek,

Çalışma mevzuatı ve Bakanlığın faaliyetleriyle ilgili olarak; görevlendirildikleri konularda yurtiçinde ve yurtdışında araştırmalar yapmak, eğitim, komisyon, kurs, seminer ve toplantılara katılmak, kurs, seminer ve eğitim vermek,

Hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasına katılmak,

Refakatlerine verilecek müfettiş yardımcılarının meslekte yetiştirilmelerini sağlamak, liyakat, temsil, çalışma azmi ve başarıları gibi konular hakkındaki kanaatlerini 30 uncu madde uyarınca Başkanlığa iletilmek üzere grup başkanlığına bildirmek,

İdari teftiş faaliyetlerinde görevlendirilmeleri halinde, yürütülen teftiş, inceleme, soruşturma ve ön inceleme esnasında inceleme ve değerlendirilmesi uzmanlık bilgi ve tecrübesini gerektiren konuların varlığını tespit ettiklerinde, konunun uzman kurum ve kişilerce incelettirilmesini ve uzman kurum veya kişilerin ücretleri ile inceleme giderlerinin ödenmesini Başkanlıktan talep etmek,

Bakan, Başkan veya Grup Başkanı tarafından teftiş hizmetleri ile ilgili olarak verilen benzer görevleri yapmak, ile görevli ve yetkilidir.

(2) Müfettişlere verilen işin devredilmemesi asıldır. Devir zorunluluğu doğarsa; müfettişler ellerindeki işleri, Başkanlığın talimatı ile bir başka müfettişe devredebilir. Devre konu işe başlanılmış ise devri yapacak olan müfettiş, devir tarihine kadar yapılan işlerin neler olduğuna ilişkin çıkaracağı özetle birlikte, işle ilgili tüm belgeleri, işe başlanılmamış ise sadece işle ilgili kendisine tevdi edilen belgeleri bir yazı ekinde hazırlayacağı dizi pusulası ile devreder. (Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği,2012,madde11)

5. Müfettişlere yaptırılacak diğer hizmetler:

Yasalarla alışma Bakanlığına, alışma hayatıyla ilgili olarak valiliklere ve bölge çalışma müdürlüklerine verilen görevlerden, teftiş hizmetiyle bağdaşabilir nitelikte olanlar, müfettişlere yaptırılabilir. Bu konudaki istem Bakanlıkça İş Teftiş Kuruluna, valiliklerce grup başkanına, bölge çalışma mdrlerinca iş müfettişleri grup başkanlarına, grup bulanmayan yerlerde, varsa, görevli müfettişe bildirilir. Müfettişlere, yasalarda ve bu Tüzükte belirtilenler dışında görev verilemez. (İş Teftişi Tüzüğü, 1979, Madde:14)

6. Müfettişlerin yetkileri:

Müfettişlerin yetkileri şunlardır:

- a.** Bu tüzüğün kapsamı ve amacından dolayı örgütlerdeki çalışma şartlarıyla, imalat ve yapım metotlarını incelemek,
- b.** İşveren ve çalışanları da konuyla ilgisi bulunan kişileri, örgütte veya örgüt dışarısında dinlemek, sorular sormak, gerekli bilgileri istemek ve imzalı ifadelerini almak,
- c.** Mevzuatın tutulmasını veya bulundurulmasını öngördüğü kayıt, puantaj cetveli, belge, izelge, bordro, liste, hesap pusulası, makbuz, ilan, sağlık raporu, içi sağlığı ve iş güvenliği kurulu defteri, tesisat, makine ve cihazların periyodik bakım ve kontrol kartları gibi belgelerin örgütlerde bulundurul bulundurmadığını tespit etmek, bunları işveren ya da vekilinden incelemek üzere istemek, gerekirse örnek ve zet çıkarmak,
- d.** İşyerinde inceleme imkanı olmayan ya da örgütte bırakıldığı inceleme seyrinin değiştirilmesi veya suç kanıtlarının yok edilme olasılığı bulunan durumlarda, ilgili belgeleri, üzerinde silinti, kazındı ve ek yapılmadan iade etmek koşuluyla bir örneğini işyeri yetkilisine vereceği mühürlü ve imzalı bir saptama tutanağı düzenleyerek geçici olarak almak,
- e.** İşletme için kullanılan araç, gereç, makine, tesis, aygıt vb. ile yapımda kullanıla ya da işlenen hammadde ve bunlara işlenmiş olanları görmek, çalışan sağlığı ve iş güvenli açısından zararlı, tehlikeli ve mevzuata ilişkin uygun olup olmadıkları incelemek ve araştırmak, gerekirse kullanılan ya da işlenen hammaddelerle örgütteki duman, hava, toz, buhar gibi örnekler alıp tahlil ve muayene etmek ya da ettirmek (rnekler, işveren veya işveren vekili, bulunmadıklarında işyerinde çalışanlardan

birinin önünde ve durum bir tutanakla belgelenmek ve bir kaba konup mühürlenmek suretiyle alınır) (İş Teftişi Tüzüğü, 1979, Madde:15).

7. Müfettişlerin Uyacaları Hususlar ve Etik Kurallar

Müfettişler;

Görev ve sıfatlarının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunamazlar.

Görevin başarıyla yerine getirilmesi, adil ve nesnel bir sonucun ortaya çıkması amacıyla dürüstlük, bağımsızlık, tarafsızlık, güvenilirlik ve yeterlik ilkelerini gözeterek bir yaklaşım içinde olmak zorundadırlar.

Görevleri sırasında ve çalışmalarını esnasında giyimleri, davranışları ve hareketleri ile saygı ve itibar telkin etmek zorundadırlar.

Teftiş gidecekleri yerleri, yapacakları işleri ve görevleri dolayısıyla edindikleri gizli bilgi ve belgeleri açıklamazlar.

Görevlerini ifa ederken, mevzuatla saptanan kuralların yerindeliğini, çalışan, işveren ve meslek kuruluşlarının ilgilileriyle tartışamazlar.

Başladıkları teftişleri olanaklar ölçüsünde ara vermeden, kendileri yapmak zorundadırlar. Emir almadıkça işlerini bırakamaz, başka bir müfettişe devredemezler.

Eşlerine, üçüncü dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve sıhrî hısımlarına ait veya bunların yönetimleri altındaki ya da kendilerinin veya bunların ortağı buldukları işyerlerinde teftiş yapamazlar.

Görevleri sebebiyle, işyerlerinin yapım ve üretim koşulları, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve teknikleri ile ekonomik ve ticari durumları, işyerlerinden alınan hammadde, gereç ve benzeri örneklerin tahlil, muayene ve inceleme sonuçları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini resmi işlerin yürütülüp sonuçlandırılması yönünden zorunluluk bulunmadıkça açıklamazlar.

Görevin başka türlü yapılmasının mümkün olmadığı haller dışında, şikâyetçilerin ve/veya ihbarda bulunan kişilerin ve kendilerine bilgi ve ifade veren kişilerin kimliklerini ifşa edemezler.

Görevlerini yaparken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle yükümlüdürler.

Diğer görev yasakları;

- Müfettişler, serbest meslek faaliyetinde bulunamazlar.
- Bilirkişi olarak görevlendirilen müfettişler, bu durumu derhal Başkanlığa bildirmek zorundadır. Müfettişler, Bakanlık ile ilgili dava ve işlere konu olan olaylarda, bilirkişi olarak görev alamazlar. Bu duruma uyulmadan bilirkişi olarak görevlendirildiklerini yaptıkları inceleme sonucunda öğrenmeleri halinde, ilgili Kanun hükümleri uyarınca gerekli işlemleri yapmakla yükümlüdürler.
- Müfettişlerin asli görevlerini aksatmayan bilimsel amaçlı yayınları, seminer ve konferanslara katılmaları ve Bakan onayı ile ders vermeleri görev yasağı kapsamında değerlendirilmez (Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği,2012,madde12)

8. Görevlerini yaptıkları sırada İş Kanununa göre suç sayılan eylemlere rastladıklarında;

Bu eylemler, çalışanların, yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin ise bu durumdaki çalışanları çalışmaktan alıkoymak,

İşçilerin sağlığı ve güvenlikleriyle ilgili yakın tehlikeleri, üretime en az etkili olabilecek biçimde, tehlike gösteren makine veya tesisleri veya bölümlerini mühürleyerek, olanak varsa tehlike kaynağının yerini değiştirerek, kullanılması yasak ve zararlı maddeleri işverenin işyerinden uzaklaştırmasına kadar belirli bir kap veya yere koyup mühür altına alarak veya kullanılmasını yasaklayarak önlemek, 1475 sayılı İş Kanununun 75 inci maddesinin A ve B bentlerinde yazılı hallerde de bu bentlerde ve aynı maddenin D bendine göre çıkarılmış bulunan "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerinin Kapatılmasına Dair Tüzük" hükümleri uygulanıncaya kadar bu önlemleri almak, (İş Teftişi Tüzüğü,1979)

Teftiş tabi olan veya tabi olduğu kanısına varılan işyerlerine ve eklentilerine, gündüz ve gecenin çalışılan herhangi bir saatinde işveren veya işveren vekillerine önceden haber vermeden girmek ve teftiş görevinin yerine getirilmesi işyerinin açılıp

inceleme yapılmasını gerektiriyorsa, yasal bir sakınca olmamak koşuluyla, kapalı olan işyerlerini işveren veya vekiline açtırıp gerekli gördüğü incelemeyi yapmak.

9. Müfettişlerin Sorumlulukları:

- Müfettişler, başladıkları teftişleri olanaklar ölçüsünde, ara vermeden, kendileri yapmak zorundadırlar. Emir almadıkça işlerini bırakamaz; başka bir müfettişe devredemezler. Müfettişler, teftişle görevlendirildikleri işyerlerinde aldıkları emirde aksine bir açıklama yoksa, ilgili tüm mevzuatın uygulanmasını denetlemek zorundadırlar. Grup başkanları, bu durumu izlemek ve raporların bu yönden eksikliklerini tamamlamakla ve yinlendiğinde, durumu, İş Teftiş Kurulu Başkanlığına bildirmekle yükümlüdürler.
- Müfettişler, teftiş sırasında, mevzuatla saptanan kuralların yerindeliğini, çalışan, işveren veya bunların meslek kuruluşları ilgilileriyle tartışamazlar. (İş Teftiş Tüzüğü,1979, madde:16)

10. Teftiş programlarının hazırlanış ilkeleri:

İşyerlerinin teftişi, teftiş programlarına göre yapılır. Teftiş programları, işin yürütümüyle çalışan sağlığı ve iş güvenliği teftişleri için ayrı ayrı düzenlenir. Aynı işyerinde her iki teftiş de yapılacaksa, ikisinin aynı zamanda yapılması esastır. Programlar, müfettiş sayısı ile denetlenecek işyerlerinin sayısı ve büyüklükleri, çalışan sayısı, işin niteliği, işyerlerinin grup başkanlığına uzaklıkları ve ulaşım olanakları, çalışan yakınmaları, iş kazalarının nitelik, yoğunluk, sıklık ve yaygınlığı gözönünde tutulmak ve birer aylık dönemlere bölünmek suretiyle yıllık olarak hazırlanır. İşyerlerinin teftişi, olanaklar ölçüsünde, kısa aralıklarla yapılır. İşçilerin sağlık ve güvenliği bakımından tehlike gösteren veya ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı ya da mevzuat hükümlerine uyulmamasının alışkanlık haline getirildiği işyerlerinin denetlenmesi sık aralıklarla yapılır. (İş Teftiş Tüzüğü,1979, madde:17)

11. İş teftişinin zamanı:

Teftişler, işin ve işyerlerinin niteliğine göre etkili sonucu sağlayacak zamanlarda yapılır. Gece ve gündüz çalışılan işyerlerinin teftişleri, gece devresini de kapsayacak biçimde düzenlenir. Bazı dönemlerde çalışmalarını durduran veya azaltan işyerlerinin teftişi, tam çalışma dönemlerine rastlatılır. (İş Teftiş Tüzüğü,1979, madde:18)

12. Açıklanamayacak hususlar:

Müfettişler;

İşyerlerinin yapım ve üretim koşulları, teknikleri ve sırlarıyla ticari ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini,

Bilgi ve ifade veren, ihbar ve yakınmada bulunan kişilerin kimliklerini,

Teftişin bir ihbar veya yakınma üzerine yapıldığını,

İşyerlerinden alınan hammadde, gereç vb. örneklerin tahlil, muayene ve inceleme sonuçlarını, Resmi işlerin yürütülüp sonuçlandırılması yönünden zorunluluk bulunmadıkça açıklayamazlar. . (İş Teftişi Tüzüğü,1979,madde:19)

13. İşin aksatılmaması:

Müfettişler, görevlerini yaparlarken işin gidişini ve işyerinin işleyişini, inceledikleri konunun niteliği bakımından zorunluluk bulunmadıkça, aksatmamak, durdurmamak, güçleştirmemekle yükümlüdürler. . (İş Teftişi Tüzüğü,1979,madde:20)

14. Müfettişlerin teftiş edemeyecekleri işyerleri:

- Müfettişler, eşlerine, üçüncü dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımlarına ait veya bunların yönetimleri altındaki ya da kendilerinin veya bunların ortağı buldukları işyerlerinde teftiş yapamazlar. . (İş Teftişi Tüzüğü,1979,madde:21)

15. Teftiş raporları:

- Her teftiş sonucu bir rapora bağlanır. Raporların kapsam, tür ve biçimleri yönetmelikte belirtilir. İşyerinde teftiş sırasında saptanan eksiklik ve mevzuata aykırılıklardan teftiş süresi içinde tamamlanabilecek ve düzeltilebilecek olanlar, bu süre içinde işverene tamamlattırılır. Durum, müfettişçe teftiş defterine yazılır ve raporda belirtilir. Tamamlanması için mevzuatça önel verilmesi zorunlu bulunmadığı halde ve derhal tamamlanmaması çalışan sağlığı ve iş güvenliği bakımından yakın bir tehlike göstermeyen eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için müfettişçe uygun bir önel verilebilir.
- İşverenler, bu önel içinde eksiklik ve aksaklıkları gidermek ve giderildiğini bölge çalışma müdürlüklerine bildirmekle yükümlüdürler. Grup başkanlarınca bölge çalışma müdürlüklerine gönderilen raporlarda, çalışma mevzuatına aykırı

tutumları saptanan işveren veya işveren vekilleri hakkında çalışma müdürlüklerince, yasal kovuşturma yapılmak üzere yetkili makamlara başvurulur. Müfettiş raporlarının gereğinin bölge çalışma müdürlüklerince geciktirilmeksizin yerine getirilmesi zorunludur. Ancak, raporların mevzuata aykırı yönleri varsa, işleme konmaz ve durum, aykırılık savları açıklanarak Bakanlığa bildirilir. (. (İş Teftişi Tüzüğü,1979, madde:22)

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Seher TEKELİ KAYA

E-Posta: tekelseher@gmail.com

Lisans: İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü Kimya Mühendisliği