

2016

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Adnan KARABULUT



T.C.  
YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENLİĞİ DENETİMİ: SORUNLAR VE  
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Adnan KARABULUT**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Ankara, 2016



T.C.  
YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENLİĞİ DENETİMİ: SORUNLAR  
VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Adnan KARABULUT**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Ankara, 2016

**T.C.**  
**YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

Türkiye'de İş Güvenliği Denetimi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Adnan KARABULUT

Tez Savunma Sınav Tarihi

22.01.2016

Danışman

Doç. Dr. Mehmet BARAN

Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Ergün ERASLAN

Doç. Dr. Tamer EREN

Doç. Dr. Mehmet BARAN

Okuduğumuz ve Savunmasını dinlediğimiz bu tezin bir Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm kapsam ve kalite şartlarını sağladığını beyan ederiz.

Prof. Dr. Özen Özensoy GÜLER

Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm şartları sağladığını tasdik ederim.

## **BEYAN**

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda patent ve telif haklarını ihlal edici etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tezde/dönem projesinde kullanılmış olan tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

22.01.2016

Adnan KARABULUT



**İş Kazalarında Ölen Tüm İşçilere...**

## TEŐEKKÜR

Tez çalışmam sırasında akademik bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım danışman hocam Doç. Dr. Mehmet BARAN'a saygılarımı arz ederim.

Adnan KARABULUT



## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ</b> .....	<b>vi</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b> .....	<b>viii</b>
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	<b>ix</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>2. GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>4</b>
2.1 İş Güvenliği.....	4
2.1.1 İş Sağlığı, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları.....	7
2.1.2 İş Güvenliği Denetimi ve İş Müfettişleri.....	11
2.1.3 İşyerlerinde İş Güvenliği Organizasyonu.....	16
2.1.4 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri.....	20
2.2. İş Güvenliği Denetiminin Hukuki Kaynakları.....	21
2.2.1 Anayasa.....	25
2.2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	25
2.2.3 İş Kanunu.....	28
2.2.4 Türk Borçlar Kanunu.....	31
2.2.5 Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu.....	35
2.2.6 Umumi Hıfzıssıhha Kanunu.....	35
2.2.7 Belediye Kanunu.....	36
2.2.8 Türk Ceza Kanunu.....	36
2.2.9 İşyeri Açma ve Çalıştırma Ruhsatı Yönetmeliği.....	37
2.2.10 İş Teftiş Tüzüğü.....	37
2.2.11 İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği.....	38
2.2.12 İş Güvenliği Yönetmelikleri ve Tebliği.....	39
2.2.13 Askeri İşyerlerinin Denetimi Yönetmeliği.....	40
2.2.14 ILO Sözleşmeleri.....	40
2.2.15 AB İş Güvenliği Direktifleri.....	47
2.2.16 Mesleki Eğitim Kanunu.....	49



2.2.17 Devlet Memurları Kanunu.....	49
2.3 Türkiye'de İş Güvenliği Denetiminin Tarihi Gelişimi.....	49
2.4 Türkiye'de İş Güvenliği Denetimi Yapan Paydaşlar.....	53
2.5 Kamu Denetimi.....	56
2.5.1 Merkezi Yönetim Kuruluşları.....	56
2.5.2 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.....	57
2.5.3 İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.....	58
2.5.4 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.....	67
2.5.5 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK).....	67
2.5.6 Türkiye İş Kurumu.....	69
2.5.7 Milli Savunma Bakanlığı.....	70
2.5.8 Sağlık Bakanlığı.....	71
2.5.9 Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı.....	72
2.5.10 Mili Eğitim Bakanlığı.....	74
2.5.11 Mülki İdare Amirlikleri.....	75
2.5.12 Yerel Yönetim Kuruluşları.....	75
2.5.13 Belediyeler.....	75
2.5.14 İl Özel İdareleri.....	76
2.6 Sendikalar.....	76
2.7 Kamuoyu.....	78
2.8 Özel Sektör Denetimi.....	80
2.8.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları.....	82
2.8.2 İş Güvenliği Önlemlerinde Asıl ve Alt İşveren İlişkisi.....	84
2.8.3 İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri.....	85
2.8.4 Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri.....	86
2.9 Yargı Denetimi.....	87
2.10. İş Güvenliği Denetimlerinin Hedefleri ve Sonuçları.....	89
2.10.1 İş Kazalarının Önlenmesi.....	90
2.10.2 Meslek Hastalıklarının Önlenmesi.....	91
2.10.3 Maliyetlerin Düşürülmesi.....	91
2.10.4 Verim ve Kalitenin Arttırılması.....	92
2.11 İş Teftiş Kurulu Başkanlığının Uygulamaları.....	92
2.11.1 Teftiş Uygulamaları Hakkında Genel Bilgiler.....	92
2.11.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş İstatistikleri.....	94

2.11.3 İSG 2014 İstatistiklerinin Değerlendirilmesi.....	101
2.12 İş Güvenliğinde Kamu Hukuku Yaptırımları.....	102
2.12.1 İdari Yaptırımlar.....	102
2.12.2 İzin ve Ruhsatların İptal Edilmesi.....	102
2.12.3 İşin Kısmen veya Tamamen Durdurulması.....	104
2.12.4 Kamu İhalelerine Katılmaktan Men Cezası.....	106
2.12.5 İhtar ve Meslekten Geçici Men Cezası.....	106
2.12.6 Cezai Yaptırımlar.....	107
2.12.7 İdari Para Cezaları.....	107
2.12.8 Tazminat Davaları.....	114
2.12.9 Hapis Cezaları.....	116
2.12.10 İş Kazaları Sonrası Yapılan Soruşturmalar.....	118
<b>3.MATERYAL VE YÖNTEM.....</b>	<b>119</b>
<b>4. TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENLİĞİ DENETİMİNİN SORUNLARI...120</b>	
4.1 Türkiye'de İş Güvenliği Denetimlerinin Analizi.....	120
<b>5. İŞ GÜVENLİĞİ DENETİMİNDE YENİ YAKLAŞIMLAR ..... 144</b>	
<b>6. İŞ GÜVENLİĞİ DENETİMİ İÇİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....147</b>	
6.1 Türkiye'de Etkin İş Güvenliği Denetimi İçin Tespitler.....	147
6.2 Türkiye'de İdeal İş Güvenliği Denetim İçin Çözüm Önerileri....	153
<b>7. KAYNAKLAR..... 155</b>	
<b>8. EKLER..... 167</b>	
<b>EK-1. ÖZGEÇMİŞ FORMU..... 167</b>	

## ÖZET

### Türkiye'de İş Güvenliği Denetimi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Sanayi devrimi sonrası 1833 yılında İngiltere’de çıkan Fabrikalar Kanununda; iş güvenliği ve denetimi ile ilgili düzenlemeler yapılmış, iş müfettişleri görevlendirilmiş ve benzer düzenlemeler 1900 yılına kadar diğer Avrupa ülkeleri ile Amerika Birleşik Devletlerinde yaygınlaşmıştır.

Osmanlı imparatorluğu döneminde sanayileşme başaramadığı için sadece kömür madenlerinde üretimi arttırmak amacıyla çalışma ilişkileri yönünden sınırlı düzenlemeler yapılmışsa da maalesef Cumhuriyetin ilk yıllarına kadar iş güvenliği ve denetimi ile ilgili düzenlemeler yapılamamıştır.

1926 yılında çıkarılan Borçlar Kanununda işverene işçileri koruma yükümlülüğü getirilmiş, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununda iş güvenliği denetimi kavramı düzenlenmiş, 1937 yılında iş müfettişliği kadroları oluşturulmuş, 1951 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 81 numaralı İş Güvenliği Teftiş Sözleşmesi kabul edilmiş, Avrupa Birliği’nin 24 direktifi ve ILO’nun 59 sözleşmesi TBMM tarafından kabul edilmişse de ayrı bir İş Güvenliği Kanunu ancak 2012 yılında yürürlüğe girebilmiştir.

Türkiye’nin ölümlü iş kazalarında dünyada üçüncü, Avrupa’da birinci olması ve 2014 yılı içinde 301 işçinin ölümüne sebep olan Manisa/Soma’daki maden kazası; Türkiye’de gerçekleştirilen iş güvenliği denetimlerinin etkin ve caydırıcı olmadığını göstermektedir.

Bu tez çalışmasında Türkiye’de daha etkin ve caydırıcı bir iş güvenliği denetim sisteminin kurulmasına yardımcı olmak amacıyla mevcut sorunlar tespit edilmiş ve bu sorunlar doğrultusunda çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İş, sağlık, güvenlik, denetim

## **ABSTRACT**

### **Job Safety Inspection in Turkey: Problems and Solutions**

Work security regulations were made and work inspectors were appointed in the Factory Act in the United Kingdom in 1833 after the industrial revolution and similar arrangements had spread in the other European countries and the United States until 1900

As industrialization is not achieved in the period of Ottoman Empire limited laws were made for increasing the coal production. Unfortunately work security regulations were not made until the first of the Republic

Responsibility of workers protection for employers was made in the law of obligations dated 1926. Work security regulations was taken part in the law of work dated 1936. Work inspectors were appointed in 1937. Numbered 81 Job Security Control Agreement regard International Labour Organization (ILO) was accepted in 1951. European Union's 24 directives and ILO's 59 contracts have been accepted by The Grand National Assembly of Turkey so far. Although all of these a separate work safety law was published in the Official Gazette in 2012

Turkey is third in the world, the first in Europe in fatal work accidents and 301 workers were dead in a mine accident in Soma in 2014. All these shows that work security controls in Turkey Republic is not deterrent and effective

In this thesis in order to help to set up an effective and deterrent work safety control system in Turkey Republic, existing problems were detected and presented solutions

**Key Words;** Job, health, security, control

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	:Avrupa Birliği
AR-GE	:Araştırma Geliştirme
BM	:Birleşmiş Milletler
ÇASGEM	:Çalışma Sosyal Güvenlik ve Eğitim Merkezi
ÇSGB	:Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
İAÇY	:İşyeri AÇma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yön.
İBY	:İşletme Belgesi Hakkında Yönetmeliği
İMEK	:İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumu
İSG	:İş Sağlığı Süvenliği
İSGK	:İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İGU	:İş Güvenliği uzmanı
İK	:İş Kanunu
İSGB	:İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSGGM	:İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGÜM	:İş Sağlığı ve Güvenliği Ar. ve Gel. Enstitüsü. Başk.
İşKUR	:Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İTKB	:İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
MH	:Meslek Hastalığı
MSB	:Milli Savunma Bakanlığı
MPM	:Milli Prodüktivite Merkezi
OHSAS	:İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
OSGB	:Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

RD	:Risk Değerlendirmesi
RG	:Resmi Gazete
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
SB	:Sağlık Bakanlığı
SSGSSK	:Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
UİGK	:Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi
TBK	:Türk Borçlar Kanunu
TBMM	:Türkiye Büyük Millet meclisi
TOBB	:Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TCK	:Türk Ceza Kanunu
TSE	:Türk Standartları Enstitüsü
TSM	:Toplum Sağlığı Merkezi
WHO	:Dünya Sağlık rgt

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. İş teftiş kurulu başkanlığı grup başkanlıklarının sorumluluk alanları .....	62
Şekil 2.2. İş teftiş kurulu başkanlığı grup başkanlıklarının illere göre dağılımı .....	62
Şekil 2.3. İş teftiş kurulu başkanlığı organizasyonu.....	63
Şekil 2.4. İş müfettişlerinin illere göre dağılımı (%).....	64
Şekil 2.5. Teknik iş müfettişlerinin mesleklerine göre dağılımı.....	65
Şekil 2.6. İTKB İş denetimlerinin türlerine göre dağılımı (2014).....	97
Şekil 2.7. İTKB İş denetimlerinde ulaşılan işçi sayılar (2014).....	98
Şekil 2.8. İTKB İnceleme ve soruşturmaların dağılımı (2014).....	101
Şekil 6.1. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ekonomik kayıplar.....	153

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo 2.1.</b> İş sağlığı profesyonellerinin hizmet süreleri.....	19
<b>Tablo 2.2.</b> İş güvenliği ile ilgili yönetmelikler.....	22
<b>Tablo 2.3.</b> İş güvenliği ile ilgili tebliğler.....	23
<b>Tablo 2.4.</b> Anayasada çalışma yaşamı ile ilgili hükümler.....	25
<b>Tablo 2.5.</b> Türkiye'nin TBMM'de onayladığı ILO sözleşmeleri.....	41
<b>Tablo 2.6.</b> İş müfettişlerinin illere göre dağılımı.....	64
<b>Tablo 2.7.</b> Gayrisihhi işyeri sayıları.....	72
<b>Tablo 2.8.</b> Maden kazalarında ölenlerin sayıları 1983-2015.....	73
<b>Tablo 2.9.</b> Sendika temsilcileri sayıları.....	77
<b>Tablo 2.10.</b> İSG İstatistikleri 2007, 2013.....	94
<b>Tablo 2.11.</b> İş sağlığı ve güvenliği teftiş sayıları 2010-2012.....	95
<b>Tablo 2.12.</b> İş sağlığı ve güvenliği teftiş sayıları 2013-2014.....	95
<b>Tablo 2.13.</b> İş sağlığı ve güvenliği yönünden iş teftişleri (2014).....	96
<b>Tablo 2.14.</b> İşin yürütümü yönünden iş teftişleri (2014 ).....	96
<b>Tablo 2.15.</b> Genel teftiş sayıları (2014 ).....	97
<b>Tablo 2.16.</b> İncelenen iş kazalarının dağılımı (2014 ).....	99
<b>Tablo 2.17.</b> Program dışı teftişler (2014) .....	100
<b>Tablo 2.18.</b> İş güvenliği idari para cezaları (2015) .....	108
<b>Tablo 2.19.</b> SGK ve TÜİK 2013 çalışma hayatı verileri.....	122
<b>Tablo 2.20.</b> SGK 2013 Aktif ve pasif sigortalı sayıları.....	122
<b>Tablo 2.21.</b> OECD İş güvenliği indeksi 2015.....	123
<b>Tablo 2.22.</b> SGK İş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri (2007-2014).....	124
<b>Tablo 2.23.</b> SGK İş kazası ve ölüm sayıları (2001,2014).....	125
<b>Tablo 2.24.</b> Eurostat 2011 ölüm oranları .....	126
<b>Tablo 2.25.</b> İş teftişlerinin nicel (sayısal) karşılaştırılması 2012-2013 .....	127



<b>Tablo 2.26.</b> Kamuoyunda yankı bulan iş kazları 2008-2014 .....	129
<b>Tablo 2.27.</b> Grup başkanlıklarına göre teftiş sayıları 2012.....	136
<b>Tablo 2.28.</b> Grup başkanlıklarına teftişlerin dağılımı 2014.....	137
<b>Tablo 2.29.</b> İş koluna göre teftişlerin dağılımı 2014.....	137
<b>Tablo 2.30.</b> İş kollarına göre incelenen iş kazları 2014.....	139
<b>Tablo 2.31.</b> İş sağlığı ve güvenliği denetimleri teftiş sayıları 2005-2012.....	140
<b>Tablo 2.32.</b> İş sağlığı ve güvenliği denetimleri 2013-2014.....	140
<b>Tablo 2.33.</b> SGK 2013 İşyeri ve sigortalı sayıları.....	142



# 1. GİRİŞ

Bir çok bilim dalıyla ilişkisi olan ve bugün üniversitelerde bir anabilim dalı olan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar sanayi devrimi öncesi başlamış, sanayi devriminden günümüze kadar çalışanların karşılaştıkları mesleki riskler olan iş kazası ve meslek hastalıklarının hem sayısı artmış hem de nitelikleri çeşitlenmiştir. Günümüzde klasik olan fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenli meslek hastalıkları ve mesleki kanserler dışında radyoaktivite, depresyon ve strese bağlı yeni mesleki hastalıklar ortaya çıkmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının hem tür hem de sayı olarak artması üretimde verimlilik ile kaliteyi düşürmekte ve sosyal güvenlik tazminatları başta olmak üzere maliyetleri arttırmaktadır. Dolayısıyla teknik, ekonomik ve sosyal zorunluluklar neticesinde iş sağlığı ve güvenliği önemli hale gelmiştir.

Sanayi devriminden önce iş güvenliği anlamında basit çalışmalar yapılmışsa da sanayi devrimi sonrasında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artması, erkek, kadın ve hatta 6-8 yaşlarında köylerinden alınan çocukların günde ortalama 14, 15 ve 16 saat ağır koşullarda çalıştırılmaları nedeniyle kamuoyu ve dinsel baskılar sonucu devletler çalışma hayatına müdahale etmeye başlamışlardır.

İş güvenliğinde ilk bilimsel çalışmalar İtalya'da ortaya çıkmış ve İngiltere'de 18. yüzyılda yapılan ilk yasal düzenlemelerle; çocuk ve kadınların çalışma koşulları belirlenmiş, denetim için müfettişler görevlendirilmiş, tehlikeli meslek hastalıklarının bildirimini ile işe giriş ve periyodik muayene zorunlu hale getirilmiştir. İngiltere'de yapılan bu yasal düzenlemeler zamanla diğer Avrupa ve Amerika kıtası ülkelerine yayılmıştır.

Bugün Birleşmiş Milletlerin (BM) bir uzmanlık kuruluşu olan ve 1919 yılında faaliyetlerine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile BM'nin diğer bir uzmanlık kuruluşu olan ve 1948 yılında kurulan Dünya Sağlık Örgütü (WHO)

genelde iş güvenliği ve denetimi özelde iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması ile ilgili çalışmaları yapmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre her yıl 270 milyon kişi iş kazalarına 160 milyon kişi meslek hastalığına maruz kalmakta ve bu sebeplerle 2,3 milyon kişi hayatını kaybetmektedir. Bununla birlikte günümüzde yaygınlaşan kayıt dışı istihdam ile taşeron (alt işveren) uygulanmaları gibi esnek çalışma modelleri de iş kazası ve meslek hastalıklarını arttırmaktadır.

Gelişmiş sanayileşen ülkelere göre Türkiye’de İş Güvenliği Kanununun yaklaşık 200 yıl sonra 2012 yılında yürürlüğe girmesi; Türkiye’nin iş güvenliği ve denetimleri konusunda çok geride olduğunu göstermekle beraber yine Türkiye’nin ölümlü iş kazaları sayısında Avrupa’da 1. dünyada 3. olması kabul edilemez bir durumdur. ILO verilerine göre iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu manevi kayıplar dışında oluşan maddi zarar; gayri safi milli hasılanın gelişmiş ülkelerde %1-3’ü az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere %4-5’ini oluşturmaktadır. Maliye Bakanlığının verilerine göre 2014 yılında üretim yöntemiyle gayri safi yurtiçi hasılanın; cari fiyatlarla yaklaşık 1.75 trilyon TL olduğu dikkate alındığında %4 üzerinden iş kazaları sonucu ekonomik kaybın 70 milyar TL olduğu görülmektedir. 2014 yılında bütçe açığının 23 milyar TL olduğu dikkate alındığında iş kazası ve meslek hastalıklarının ekonomik kaybının çok ciddi olduğu görülmektedir. İş kazalarının tedavi, mahkeme masrafları gibi doğrudan maliyetleri yanında üretimin düşmesi gibi dolaylı maliyetleri ayrıca toplum açısından manevi kayıp boyutu bulunmaktadır.

Diğer taraftan Türkiye gündemine 2000’li yılların başlarında tersanelerde düşmelerden dolayı ve kot kumlama işçilerinde silikozisten dolayı yaşanan ölümler gelmiş, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıktıktan sonra geçen sürece bakıldığında ise yaşanan birçok kaza içinden özellikle 2014 yılında; Manisa/Soma’daki bir kömür madeninde 301 işçinin, Konya/Ermenek’teki bir kömür madeninde 18 işçinin ve İstanbul’da bir inşaat asansöründe 10 işçinin ölmesi devletin iş güvenliği denetimlerini etkin ve caydırıcı bir şekilde gerçekleştiremediğinin göstergeleri olmuştur ki bu husus tezin konusunu oluşturmaktadır.

Tezin; birinci bölümü olan giriş kısmında sanayi devriminden günümüze kadar iş güvenliğinin önemine değinilmiş, ikinci bölümünde; genel bilgiler başlığı altında iş güvenliği ile ilgili kavramlar açıklanmış, iş güvenliği denetimlerinin hukuki kaynakları ve ülkemizde iş güvenliği denetiminde günümüze kadar yapılan düzenlemeler ele alınmış, Türkiye’de iş güvenliği denetimi yapan paydaşlar ile iş güvenliği mevzuatına uyulmaması halinde uygulanacak kamu yaptırımları hakkında bilgiler verilmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde genel bilgiler ve mevzuat doğrultusunda öncelikle iş güvenliği denetimlerinin sorunlarına değinileceği sonrasında iş güvenliğinde yeni yaklaşımlar doğrultusunda ideal bir iş güvenliği denetimi için tespitlerin yapılıp bu tespitler doğrultusunda önerilerde bulunulacağına değinilmiş, dördüncü bölümünde iş güvenliği denetimlerinin sorunları analiz edilmiş, beşinci bölümünde iş güvenliği denetiminde yeni yaklaşımlara yer verilmiş, altıncı bölümde ise etkin ve caydırıcı bir iş güvenliği denetim modelinin oluşabilmesi için tespitler yapılarak bu tespitler doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1 İş Güvenliği

İş güvenliği konusuna girmeden iş güvenliğinin dünyadaki tarihi gelişimine bakmak faydalı olacaktır.

Sanayi devriminden önce iş güvenliği anlamında basit çalışmalar yapılmış Herodot işçilerin sağlıklı beslenmeleri, Hipokrat ve Nicander kurşunun zehirli etkileri, Plini tozlara karşı korunma ile ilgili çalışmalar yapmış Paracellus ilk iş hekimliği kitabı olan “De Morbis Metallici” ve Agricola maden ocaklarındaki tozlara karşı korunmak için “De Re Metallica ve Bernardino Ramazzini Meslek Hastalıkları (MH) ile ilgili ”De Morbis Artificum Diatriba” kitaplarını yayınlamışlardır. Ramazzini iş sağlığının kurucusu ve ergonomiden bahseden ilk kişi kabul edilmektedir (1).

Sanayi devrimi sırasında üretim tekniklerinde meydana gelen gelişmeler sonucu işçilerin karşılaştığı yeni riskler artmış çocuk ve kadın işçiler ağır şartlarda uzun süreli çalıştırmışlar ve işçilere düşük ücretler verilmiştir. Bu gelişmeler sonucu devletler çalışma hayatına müdahale etmeye başlamışlardır.

İş güvenliğinde ilk bilimsel çalışmalar İtalya’da ortaya çıkmıştır ve İngiltere’de gelişmiştir. İş sağlığının kurucusu kabul edilen Bernardino Ramiz’ini İtalya’da kurşun ve cıva zehirlenmelerini incelemiş ve ilk ergonomi çalışmalarını yapmıştır. İngiltere’de 1788 yılında kansere yakalanan çocukları korumak için Baca temizleyicileri Kanunu çıkmış, 1802 yılında çıkan Fabrikalar Kanunu ile çocukların çalışma süresi 12 saatle sınırlanmış, 9 yaşın altındaki çocukların çalıştırılması, 18 yaşından küçüklerin; gece çalıştırılması ve günde 12 saatten fazla çalıştırılması yasaklanmış, denetim için müfettişler görevlendirilmiştir. 1842 yılında kadın ve çocukların madende çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1874 yılında iş müfettişliği oluşturulmuştur. 1895 yılında tehlikeli meslek hastalıklarının bildirim ve 1900 yılında işe giriş ve periyodik muayene zorunlu olmuştur. İngiltere’de yapılan bu

düzenlemeler sonucu 1840 yılında İsviçre’de, 1841 yılında Fransa’da, 1849 yılında Almanya’da ve 1877 yılında ABD’de İş güvenliği kanunları çıkmıştır (2).

İş güvenliği ile ilgili bu düzenlemeler dışında 17. yüzyılda Vauban ve 18. yüzyılda Belidor iş organizasyonu konusunda, Tissot meslek hastalıklarının hastanelerde tedavisi konusunda, 19. yüzyılda Vaucanson ve Jacquard otomasyon sistemleri konusunda Taylor bilimsel yöntemlerle iş analizleri konusunda, Patissier iş kazası ve meslek hastalıklarının istatistiklerinin tutulması konularında bilimsel çalışmalar yapmışlardır. İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu tazminat konusunda ilk düzenlemeyi 1885 yılında Almanya yapmış ve sonra bu uygulama Avrupa ve Amerika’da yaygınlaşmıştır (3).

İş güvenliği gündeme geldiğinde akla ilk gelecek olan; bir işin yürütülmesi esnasında çalışanların sağlığının korunması ve yükseltilmesi ayrıca işyerine ve çevreye gelebilecek zararların önlenmesidir. İş Sağlığı Güvenliğinin (İSG) temel amacı; çalışanı korumaktır. Bu amaç iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemekle başılır. İş güvenliği kavramı ulusal ve uluslararası mevzuata yerleşmiş bulunmaktadır.

Haziran 2012’de yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK); çırak ve stajyerler dahil kamu, özel tüm çalışanlara uygulanmaktadır. Kanuna göre işveren iş güvenliği ile ilgili tüm tedbirleri almak, uygulamak ve denetlemekle çalışanlar ise iş güvenliği ile ilgili tüm kurallara ve talimatlara uymakla yükümlüdür.

Türk Borçlar Kanununun (TBK) 417. maddesinde “*İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür*” hususu bulunmaktadır.

İş Kanunu (İK) 25. maddesinde “II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı I bendinde çalışanın işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi hususu geçmektedir.

Türkiye’de iş güvenliği mevzuatı yapılmasında kaynak alınan İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/EEC Sayılı Konsey direktifi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (OHSAS) 18001 İş Güvenliği Yönetim sisteminde de iş güvenliği tanımı geçmektedir.

İş güvenliği tanımını ILO 1950’li yıllarda; çalışanların sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi; işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması; çalışanların uygun işlere yerleştirilmesi ve gereksinimlere uygun bir iş ortamı yaratılması şeklinde yapmıştır (4).

Günümüzde ILO iş güvenliğinin tanımını; çalışanın iş kaybı ki bu iş kazası ve meslek hastalığı sonucu olmaktadır veya diğer çeşitli nedenlerden dolayı yaşayabileceği gelir kayıplarına karşı korunması olarak daha geniş bir şekilde yapmaktadır (5).

Her 15 saniyede bir iş kazası ve meslek hastalığı sonucu 1 kişi öldüğü 153 kişinin iş kazası geçirdiği, her gün 6300 her yıl 2,3 milyon kişinin hayatını kaybettiği ILO tarafından bildirilmektedir. Dünyada her yıl 317 milyon iş kazası olmakta, iş kazaları ve meslek hastalıkları maliyetinin dünya gayrisafi hasılanın %4’ü olduğu tahmin edilmektedir (6).

Literatürde iş güvenliğini içine alan işçi sağlığı bilimi ise ; çalışanların sağlıklarını sosyal, psikolojik ve fiziksel olarak en üst seviyede tutmak, çalışma şartlarını ve üretim araçlarını sağlığa uygun hale getirmek, çalışanları zararlı etkilerden koruyarak işin ve işçinin birbirine uyumunu sağlamak üzere kurulmuş bir tıp dalı olarak tanımlanmaktadır. Buna göre iş sağlığının; işçi sağlığının ve çalışma kapasitesinin korunması ve iyileştirilmesi, işin ve iş ortamının, sağlık ve güvenliğin sağlanmasına elverecek şekilde düzenlenmesi ve iş organizasyonlarının ve çalışma kültürünün, iş sağlığını ve güvenliğini destekleyecek yönde geliştirilmesi şeklinde üç temel amacı bulunmaktadır.

Bugün iş güvenliği kavramı çalışanın sağlığını, işyerini ( işletme, tesis, fabrika, büro gibi) ve çevreyi (hava, su, toprak) kapsayan bir kavram olup çalışanın sağlığının korunması ve yükseltilmesi yanında işyerinin ve çevrenin korunmasını amaçlayan ve bu amaçlar için yapılan idari ve teknik çalışmaları içeren bir kavram haline gelmiştir. Dolayısıyla iş sağlığı, iş kazası, meslek hastalıkları ve kavramlarının bilinmesinde fayda bulunmaktadır.

### **2.1.1 İş Sağlığı, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları**

İş Sağlığı; bir hastalık veya bir arızanın olmamasının ötesinde işyerindeki güvenlik ve hijyenle doğrudan ilişkili olup fiziksel ve zihinsel öğeleri de içermektedir. 1950 yılında ILO ve WHO iş sağlığını; çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik halinin korunması ve yükseltilmesi için hem işyerlerindeki risklerin önlenmesi hem de çalışana en uygun işin verilmesi özetle işin insana insanın da işe uyumu şeklinde tanımlamıştır. İş güvenliği; iş sağlığının içinde bir kavram olup, çalışanın teknik özellik taşıyan risklere karşı korunması için yapılan sistemli çalışmalar olup günümüzde hukuk, iktisat, tıp, istatistik, ergonomi ve mühendislik gibi bilimlerle ilişkisi olan teknik bir bilim dalıdır (7).

*İş kazası*, 6331 sayılı İSG Kanunu 3. maddesinde, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı şeklinde tanımlanmaktadır.

İş kazasını, ILO “belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay, WHO ise “önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay” şeklinde tanımlamaktadır (8).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) 13. maddesine göre

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada



- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- 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, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaylar iş kazası sayılmaktadır.

Bir kazanın iş kazası olabilmesi için; SSGSSK'nın 4. maddesine göre sigortalı olması (Özel veya kamuda hizmet akdi ile çalıştırılanlar, kendi adına çalışan basit usulde gelir vergisi mükellefleri, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, sermaye şirketlerinin ortakları, Tarımsal faaliyette bulunanlar ve kamu idarelerinde çalışanlar) veya 5. madde kapsamındaki kişilerden olması ( Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde çalışanlar, çıraklar, stajyerler, TÜİK kursiyerleri, ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen vatandaşlar) ve bu durumdaki kişilerin 13. maddede belirtilen durumlarda sigortalının yaptığı işle ilgili iş kaza geçirmesi ve bu kazada bedensel veya ruhsal zarar görmesi gerekmektedir. Zarardan kasıt; vücudun yaralanması, sakat kalması, yanması, kırılması, iç kanama, beyin kanaması gibi fiziksel durumlar yanında akıl hastalığı, sinir bozukluğu, depresyon gibi ruhsal durumlardır.

Kanunun 13. maddesini açıklamakta fayda vardır. (a) fıkrasına göre; işyerindeki kaza başka koşul olmadan iş kazası sayılır, iş saati içinde olması şart değildir. İşçinin öğle tatilinde yaralanması, öldürülmesi düşüp ayağını kırması gibi durumlar iş kazasıdır. (b) fıkrasına göre; işverenin talimatı ile işyeri dışında çalışırken örneğin mali müşavir adına vergi dairesine giden sigortalının uğradığı kaza kazasıdır. (c) fıkrasına göre; toplantı için başka bir yere giden sigortalının bu arada ve (d) fıkrasına göre emzirme süresinde (e) fıkrasına göre; işverenin zilyedindeki servis aracıyla işe gidip gelirken yaşanan kazalar iş kazasıdır (9).

Yargıtay kararlarına göre bir kazanın iş kazası kabul edilebilmesi için iş sözleşmesi zorunludur. SSGSSK'da bahsedilmeyen fakat Yargıtay'ın içtihatlarıyla iş kazası kabul ettiği bir çok durum bulunmaktadır. Örneğin, T.C. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2004/21-529 E.N, 2004/527 K.N. gereği iş yerinde intihar iş kazası kabul edilmektedir. Yine T.C. Yargıtay Onuncu Hukuk Dairesinin kararına göre (E. 1995/7796 K. 1995/8681 T. 23.10.1995) izinli olmayıp dışarıda işveren adına işle ilgili görevli çalışanın uğradığı trafik kazası iş kazası kabul edilmektedir.

İş kazalarına sebep olan etmenler iki kısma ayrılmaktadır. Birincisi kişisel nedenlerden kaynaklı *tehlikeli hareketler* (İş motivasyonu, iş yeteneği ve iş verimini etkileyecek; iş tecrübesi, yaş, yetenek, fiziksel durumları içeren kişisel, fizyolojik ve psikolojik özellikler) ikincisi ise *tehlikeli durumlardır*. (İşyerinin yerleşim, tesis, ekipman, çalışma metodu ve çevre gibi sebepleri içeren )Tehlikeli hareketleri önlemek tehlikeli durumu önlemekten daha zordur. ILO verilerine göre iş kazalarının %88'i tehlikeli hareketlerden %10'u tehlikeli durumlardan ve %2'si mücbir sebeplerden kaynaklanmaktadır (10).

Kimyasallar, tozlar, mikroorganizmalar ( hayvan, toprak, su, , hava, kan, idrar, salya, dışkı gibi) ve fiziksel etkenler (gürültü, titreşim, aydınlatma, sıcak, soğuk, nem, radyasyon) meslek hastalıkları etkenleri arasında kabul edilmektedir. Meslek hastalıklarının önlenmesi için çalışanın bu etkenlerle temasının kesilmesi, işe giriş ve çıkışta sağlık kontrollerinin yapılması ve işyeri havasının düzenli ölçülmesi gerekmektedir.

*Koruyucu sağlık hizmetleri* kapsamında; işçilere yönelik, aşılama, serum kullanma (Seroprofilaksi), koruyucu ilaç verme (Kemoprofilaksi), beslenme, portör muayeneleri, erken tanı amaçlı işe giriş, dönüş ve periyodik sağlık taramaları, ilk yardım kutuları ve sağlık personeli bulunurken, işyeri ve çevresine yönelik ise atıkların zararsız hale getirilmesi, temiz su sağlanması, gıdaların kontrolü ve çevrenin temiz tutulması bulunmakta olup bu hizmetler çalışanın etkenle temasının kesilmesini amaçlar (11).

Koruyucu sağlık hizmetlerine rağmen teması önlenemeyen meslek hastalığı etkeni; hastalık veya sakatlığa neden olursa; ilaç kullanımı, cerrahi müdahale ve fizik

tedavi gibi uygulamalar yapılır ki bunlar tedavi edici sağlık hizmetleri olup birinci, ikinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetleri olarak üçe ayrılır. Birinci basamak tedavi hizmetleri; ayakta tedavi yapan sağlık ocakları, eczaneler, toplum sağlığı merkezleri, kurum hekimlikleri ve acil servislerdir. İkinci basamak sağlık hizmetlerinde hastalar yatırılır, uzman hekimler kontrollünde tanı ve tedavi çalışmaları yapılır. Üçüncü basamak sağlık hizmetleri en üst düzey tıp tekniklerinin kullanıldığı üniversite hastaneleri, kanser araştırma merkezleri ruh ve sinir hastalıkları hastaneleri ve sanatoryumlardır. Koruyucu ve tedavi edici hizmetlere rağmen bedenen veya ruhen sakat kalanlara durumuna göre tıbbi, mesleki ve sosyal türden rehabilitasyon hizmetleri verilir (12).

*Meslek hastalığı; 6331 sayılı İSGK 3. maddesinde;* mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık şeklinde geçerken 5510 sayılı SSGSSK 14. maddesinde; sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri olarak tanımlanmaktadır. Meslek Hastalığının, iş kazasından farkı; meslek hastalığında tekrarlanan bir durum söz konusudur. Çünkü iş kazası aniden, beklenmedik şekilde meydana gelmektedir. Torna tezgahında çalışan işçi aniden elini kaptırır ancak kot kumlama işinde çalışan işçi tekrarlanan bir şekilde kum solumaları sonucunda silikosiz hastalığına yakalanmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü Meslek Hastalığını, “*işçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışmaktayken, işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle ya da işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni ya da ruhi arıza*” biçiminde tanımlanmaktadır (13).

Dünya Sağlık Örgütü işle ilgili hastalıkları şu şekilde tanımlamaktadır: Yalnızca bilinen ve kabul edilen meslek hastalıkları değil, fakat oluşmasında ve gelişmesinde çalışma ortamı ve çalışma şeklinin, diğer sebepler arasında önemli bir faktör olduğu hastalıklardır. Kısaca çalışma koşulları nedeniyle doğal seyri değişen hastalıklardır (14).

Bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için iş kazasında olduğu gibi; çalışanın SSGSSK 4. maddesine göre sigortalı olması veya 5. maddesi kapsamında iş

kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun uygulanacağı kişilerden olması, bedensel veya ruhsal zarar görmesi bu zararın yapılan işle ilişkili olması gerekmektedir.

Türkiye’de, meslek hastalığının belirlenmesi konusunda karma bir yöntem benimsenmiştir. 11.10.2008 tarihli Resmi Gazetede (RG) yayınlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde meslek hastalıklarının listesi yer almaktadır. Yönetmeliğe göre, çalışan işten ayrıldıktan sonra listede yer alan bir hastalığın 2 gün - 25 yıl arasında değişen yükümlülük süresi içinde sigortalıda ortaya çıkması halinde bu hastalık meslek hastalığı sayılmaktadır. Ancak, listede yer almayan veya yükümlülük süresi geçtikten sonra ortaya çıkan bir hastalığın meslek hastalığı sayılması için Sosyal Sigortalar Kurumuna (SGK) bağlı Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu’na başvurulabilir. Taraflar, Kurulun kararına karşı İş Mahkemesi’nde dava açabilirler.

2002 yılında ILO’nun yayınladığı Güvenlik Kültürü Raporuna göre bilimsel teknik olanaklar kullanılarak proaktif bazlı önleme ve koruma tedbirleri ile meslek hastalıklarının %100’ü iş kazalarının ise %98’i önlenmektedir (15).

### **2.1.2 İş Güvenliği Denetimi ve İş Müfettişleri**

Sanayi devriminden sonra 19. yüzyılda iş denetimi sosyal politikanın bir parçası olmuş, İngiltere’de 1833 yılında kabul edilen Fabrikalar yasası ile atanan müfettişler tekstil fabrikalarında çocukların çalışmalarını denetlemiş yine İngiltere’de 1898 yılında tıp ve mühendis kökenli müfettişler atanarak modern iş teftiş sistemi kurulmuştur.

Sanayi devriminden sonra artan emek sömürüsüne karşın sendikaların hak arayışları sonucu; 15 devlet 1890 yılında Berlin’de ve 1906 yılında Bern’de yapılan konferanslarda toplanarak çalışma süreleri, hafta tatili, kadın çalışanlar ve maden ocaklarında çalışmalar konusunda çalışanlar lehine kararlar almak zorunda kalmışlardır. 1919 yılında kurulan ve 1946 yılında BM’ye bağlanan ILO 1947 yılında 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Sözleşmesini kabul etmiştir. 81 sayılı

sözleşmeyi kabul etsin etmesin günümüzde bir çok devlet iş denetimini sosyal devletin bir sorumluluğu olarak yerine getirmektedir. İş hukuku işçilerin korunması amacıyla doğmuştur ki iş güvenliği ve denetimi ile doğrudan ilişkilidir. Günümüzde iş denetimi ve iş güvenliği denetimi iç içe girmiş bulunmaktadır (16).

Uluslararası Çalışma Örgütü İş Teftiş Sözleşmesinin 3. maddesi ve 129 sayılı Tarımda İş Denetimi Sözleşmesinin 6. maddesinde belirtildiği üzere, iş teftişinin görev alanları; *öncelikli ve ikincil görev alanları* olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Öncelikli görev alanı kapsamında; çalışma ortamında iş kazası ve meslek hastalıklarına sebep olabilecek fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psiko-sosyal etmenlerin tespiti için yapılan “*çalışma ortamı teftişi*” ile çalışma süreleri, ücretler, çocuk, genç, kadın çalışanların korunması konularını içeren “*çalışma koşullarının teftişi*” bulunmaktadır. Çalışma ilişkileri, iş sözleşmeleri, işe alma ve işten çıkarma, toplu iş ilişkileri, istihdam ve mesleki eğitim konuları ikincil görev alanını oluşturmaktadır (17).

Çalışma hayatında birbirleri yerine kullanılan “*teftiş*”, “*denetim*” ve “*kontrol*” kavramları; ortak bir tanımla bir işin kurallarına uygun yapılıp yapılmadığını anlama etkinliğidir. İş Teftiş Tüzüğüne teftiş; görmek, *izlemek, incelemek, araştırmak ve önlemek* anlamına gelmektedir. Gerçeklere ulaşılırken; *denetlemede gözleme dayalı somut saptamalar kullanılırken* teftişte ise soyut anlamda soruşturma yapılmaktadır ki bu kavramlar İş Kanununda “*iş denetimi*” ve “*iş teftişi*” şeklinde geçmektedir. Genel olarak denetimde hukuka (mevzuata) uygunluk kontrol edilirken, teftişte doğrulara ulaşmak amacıyla soruşturma yapılmaktadır (18).

İş güvenliği denetimlerinin asıl işlevleri; mevzuata uygunluğun sağlanması, taraflara yol gösterilmesi, bilgi ve veri toplayıp politikalar oluşturulması, ulusal politika ile mevzuatın güncelleştirilmesi, yardımcı işlevleri ise bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözülmesi değil önlemesi, ara buluculuk ve hakemliktir. İş müfettişleri genelde mağdur olan çalışanların asgari haklarının korunmasında rol almakla birlikte, çözüm iş mahkemelerinde olmaktadır. 81 ve 129 No.lu ILO sözleşmelerine göre iş müfettişlerine denetim ve teftiş dışında istisnai durumlarda idari görev verilmekle birlikte, bazı ülkelerde ikinci bir görev olarak çalışma yaşamı

ile ilgili istatistiki bili toplama işi de verilebilmektedir. 81 No.lu (sanayi ve hizmet) ve 129 No.lu (tarım) denetim sözleşmelerine göre; devlet denetim sistemini kurmak ve iş güvenliği müfettişlerini atamakla sorumludur. Müfettişler denetim ve teftişlerde; mevzuata uymayan işverenlere yasal yaptırımlarda bulunma veya mevzuata uyulmasını sağlamak için uyarı ve öneride bulunma, bilgi verip yol gösterme gibi yetkilerine sahiptir.

Ülkelerdeki düzenlemelere göre; iş müfettişlerin takdir hakkı olabildiği gibi işverenlerin, çalışanların ve sendikaların mevzuat anlamında bilinçlendirilmesi için danışmanlık ve yol gösterme faaliyetleri fiili denetim ve teftiş dışında da yapılabilmektedir. ILO'nun denetim sözleşmeleri; tarafların işbirliği yaparak iş denetim ve teftişlerine fiili katılımı ve yapılacak toplantılarla sorunların tartışılarak daha iyi anlaşılmasını ön görmektedir. Günümüzde denetim ve teftişler; cezalandırıcı anlayıştan yol gösterici bir anlayışa gelmekte, denetimlerde kaynakların etkin ve verimli kullanımı için kolluk, vergi idareleri, sosyal sigorta kurumları iş birliği yapmaktadır (19).

Bugün Avrupa'da, Almanya, Hollanda, Danimarka ve İngiltere gibi ülkelerde işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği performansları puanlanmakta, puan azalışı mevzuata uymadaki etkisizliği göstermektedir. Örneğin Avustralya'da Victoria İşçi Sigortaları Kurumu "İşyeri Değerlendirme ve Hedef Belirleme Sistemi (SATS)" adında bir puanlama sistemi kurmuştur. ABD'de İş Güvenliği ve Sağlığı Kurumu (OSHA) işyerlerini PDP adında benzer bir puanlama ile takip etmektedir. Bu tür puanlama sistemlerinde; yönetimin etkinliği, işçilerin katılımı, mevzuata uyma, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için alınan tedbirler, eğitim, kayıt gibi kriterler bulunmaktadır (20).

Çalışma hayatı ve iş güvenliği denetimleri ile ilgili üç tür model bulunmaktadır. Birincisi; rekabeti bozani caydırıcı, tepkisel denetimi ön plana çıkaran "*cezalandırıcı denetim modeli*" ikincisi; bilgi veya finans eksikliği sonucu mevzuata uyamayanları öncelikle uyumunu arttırmaya, sonuç alınmazsa cezayı uygulayan ve önleyici denetim içeren "*koruyucu denetim modeli*"dir. Üçüncüsü ise ilk iki modelin bir arada kullanıldığı "*caydırıcı ve koruyucu model*"dir. ABD, İngiltere gibi Anglo-Saxon ülkelerinde cezalandırıcı model, Fransa, İspanya ve Latin

Amerika ülkelerinde koruyucu model uygulanmaktadır. Seçilen model; iş denetim stratejileri ile iş denetimi örgütlenme modelini de etkilemektedir. Caydırmaya yönelik idari para, hapis cezaları ve işyeri durdurma cezaları enflasyona göre yenilenmedikçe veya ciroya göre alınmadıkça etkisi kalmamaktadır. Diğer taraftan koruyucu modelde iş müfettişlerine verilen takdir yetkisinin sınırları tartışılabilir olduğu gibi ceza yerine bir süre için yol göstericilik rekabet açısından sıkıntılar yaratmaktadır. Görüldüğü gibi ilk iki model kendi içlerinde avantajları yanında dezavantajlar içerdiklerinden günümüzde genellikle bu iki modelin sentezi olan “caydırıcı ve koruyucu model” tercih edilmekte ve ILO tarafından önerilmektedir. Dolayısıyla denetim ve teftişlerde cezalar ile yol göstericilik arasında bir denge sağlanması gerektiği görülmektedir (21).

Uluslararası Çalışma Örgütü; devletlerin kurmak zorunda olduğu iş denetim sistemlerinde tıp, makine, elektrik, kimya gibi alanlardan uzman bulunmasını istemekle birlikte iş güvenliği (sağlık ve teknik), çalışma koşulları( ücretler, çalışma süreleri), endüstri ilişkileri, istihdam ile kayıt dışı işçilik ve sosyal güvenlik konularında ayrı denetim sistemlerinin kurulması ve her sistemde uzman müfettişlerin atanmasını önermektedir. Bu bağlamda denetimler genel, özel (uzmanlaşmış) ve karma olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. Bu üç sistemin benzerlikleri bulunduğu gibi kendine özgü avantajları yanında dezavantajları da bulunmaktadır. Genel denetim sisteminde; uzmanlık/kariyer ayrımı yapmadan her müfettiş sorumlu olduğu coğrafi bölgelerde sektör ayrımı yapmadan her iş kolunda hem işin yürütülmesi hem de iş güvenliği konularında denetim ve teftiş yapmaktadır. Fransa ve Türkiye’de bu sistem; caydırıcılığı ve yol göstermeyi bir arada içerecek şekilde kullanılmaktadır. Özel (uzmanlaşmış) denetimde; farklı denetim birimleri farklı alanlarda uzmanlaşmıştır. Bu model iki sınıfa ayrılmaktadır İngiltere’de olduğu gibi tekli uzmanlaşmış sistemde; iş güvenliği müfettişliği ayrıdır bu müfettişler iş güvenliği mevzuatı dışında çocuk ve kadın çalışanlar hariç diğer iş hukuku konularına bakmazlar (22).

Özel (uzmanlaşmış) denetimin çoklu uzmanlaşmış sınıfı; birbirinden bağımsız denetim kurumlarından oluşmakla birlikte ülkelere göre farklılık göstermektedir. Tayland, Kenya ve Arjantin’de iş güvenliğini hukukunu (çalışma ortamını) ayrı bir örgüt iş hukukunu (çalışma koşulları ve ilişkilerini) ayrı bir örgüt

denetlenmektedir. Belçika’da Çalışma Bakanlığına bağlı iş güvenliği, tıp/sağlık ve çalışma ilişkilerini denetleyen üç ayrı denetim organı vardır. Belçika’da ayrıca Ekonomi Bakanlığına bağlı maden müfettişleri bulunmaktadır. Almanya, Hollanda ve bazı İskandinav ülkelerinde iş güvenliği ve endüstri ilişkileri gibi farklı birleşimler çerçevesinde ikili uzmanlaşma sistemi bulunmaktadır. Almanya ve İsviçre’de Sigorta Kurumları da denetim yapmaktadır. Genel ve özel denetim sistemlerinin özelliklerini barındıran karma denetim sistemlerinin özeliği denetimlerin farklı uzmanlardan oluşmuş ekiplerce yapılmasıdır. Bu sistemde iş müfettişleri sektörel veya bölgesel ölçekte ekipler halinde çalışmakta makine, kimya, elektrik, iş hekimi, toksikolog, ekonomist, ergonomist, psikolog, hukukçu gibi uzmanlardan yardım alabilmektedir. İş ilişkilerinin denetiminde hukukçu, ekonomist ve psikolog gibi uzmanların olduğu ayrı denetim organları da bulunabilmektedir. Karma sistem Avusturya, Danimarka, İsveç, Norveç, Finlandiya ve Polonya gibi gelişmiş sanayi ülkelerinde uygulanmaktadır (23).

Sanayileşmiş ülkelerde çoğunlukla caydırıcı denetim modelini uygulanmakla birlikte uyumu arttıran koruyucu denetim modeli de kullanılmakta, yaptırımlarla zorlayıcılık son çare olarak görülmektedir. İş müfettişleri; İngiltere’de olduğu gibi caydırıcı denetim modelinde daha çok bürokratik ve sektörel düzeyde iş güvenliği konularında uzman iken Fransa’da olduğu gibi bölgesel, yerel ve sektörel uyumu arttırmaya yönelik çoklu denetim sistemlerinde coğrafi düzeyde teknik ve sosyal uzmanlığa sahiptir.

Günümüzde genel denetim sistemindeki bürokratik bütünselliği ve özel denetim sistemlerindeki uzmanlığı birleştiren farklı uzmanlardan oluşan ekiplere dayalı *bütünleşik denetim sistemlerine* doğru bir eğilim bulunmaktadır. Bu sistemde sektöre/ işyerine göre denetim ekibi oluşturulmakta, caydırıcılık ve yol gösterme dengelenmekte, zaman ve kaynak israfı önlenmekte; dolayısıyla daha etkin denetim yapılmaktadır (24).

Temel bir insan hakkı olan sağlıklı bir işyerinde çalışma hakkının sağlanması için gerek ulusal gerekse ILO ve AB gibi uluslararası mevzuatın uygulanması için etkin bir iş denetimi ancak iyi bir organizasyon, caydırıcı ve yol gösterici teftişin dengeli kullanılması, başta iş müfettişleri olmak üzere tüm tarafların etkin katılımı



ile mümkündür. Bu bağlamda ILO 2006 yılındaki Çalışma Konferansında; “işlevsel iş denetimi” çalışma yaşamında iyi yönetişimin temel koşuludur, gelişmiş iş denetimi ise iş kazalarını azaltır verimi ve kaliteyi artırır, iyi organize olmuş etkin çalışan bir iş denetimi ekonomik ve sosyal kalkınmanın bir parçasıdır kararlarını almıştır (25).

İş Teftiş Tüzüğü'nün 2. maddesine göre; müfettiş; işyerlerinde işin yürütümü ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yetkisi olan baş iş müfettişleri, iş müfettişleri ile teftiş yetkisi verilmiş iş müfettiş yardımcılarını kapsamaktadır. İş müfettişleri; görev, yetki ve sorumluluklarını 81 sayılı ILO sözleşmesinden alan uluslararası bir meslek statüsünde olup, işin iş hukuku kapsamında çalışma ilişkileri ve iş güvenliği açısından denetimi yanında, kayıt dışılığı önleme gibi görevleri de bulunmaktadır. Kayıt dışılık; devletin vergi kaybının yanında rekabetin bozulmasına ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının artmasına neden olmaktadır. Kayıt dışılığı önlemek, sadece iş müfettişlerinin görevi olmayıp kayıt dışılığı üreten ve besleyen yapısal nedenlerin ortadan kaldırılıp, gerekli makro önlemlerin alınması ile mümkündür (26).

### **2.1.3 İşyerlerinde İş Güvenliği Organizasyonu**

Anayasaya göre devlet çalışanlara sağlıklı bir çalışma ortamı sağlar ve gerekli önlemleri alır. Bu amaçla başta İSGK ve İK olmak üzere diğer kanunlar ile diğer ilgili yönetmelik, tebliğ ve genelgelerde düzenlemeler yapılmış ayrıca Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından 2015 yılı sonu itibari ile 59 adet ILO sözleşmesi kabul edilmiştir. İşverenler; iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için, işyerlerinde idari ve teknik önlemleri almak ve gerekli araç, gereç ve personeli sağlayarak devletin dış denetimi dışında kendi iç denetimlerini de yaparak tüm çalışmalarını kayıt altına almak zorundadır.

İş güvenliği organizasyonu bağlamında İSGK 22. madde ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesine göre, 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde

işveren, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak zorundadır. İşveren, bu kurulun iş güvenliği mevzuatına uygun kararlarını uygulamak mecburiyetindedir (27).

İşveren kurduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluna; iş güvenliği uzmanı (İGU), işyeri hekimi, idari işleri yürüten bir yönetici ve çalışan temsilcisi ile bulunması halinde sivil savunma uzmanı ve formen, ustabaşı veya usta atar. Kurul başkanı; işveren veya vekili, kurul sekreteri ise iş güvenliği uzmanı veya iş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan durumlarda idari işleri yürüten yöneticidir. Kurul olağan ayda bir 24 saat çalışma süresini geçmeyecek şekilde toplanır 48 saat önceden gündem ve toplantı saati üyelere bildirilir. Ciddi ve ağır iş kazası, meslek hastalıkları ile yangın, deprem gibi olağanüstü durumlarda ise Kurul derhal toplanır. Kurul olağanüstü durumlarda çalışanın başvurusunu derhal değerlendirir ve çalışana yazılı bilgi verir. Kurul üyelerin çoğunluğu ile toplanır, katılanların oy çokluğu ile karar alır. Kararlar tutanağa ve alınan önlemler Kurul defterine (onaylı defter) geçirilir. Onaylı defterin her sayfası İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), Çalışma Bölge Müdürlüğü veya Notere onaylatılır. Ölüm veya yaralanma riskinin yüksek olduğu durumlarda çalışanın Kurula başvurmamasına rağmen önlem alınmaması halinde çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır. Kararlar Kurul defterine yazılır ve ÇSGB'na bildirilir. Kurul kuruluş amacı gereği iş güvenliği ve meslek hastalıklarının önlenmesi için reaktif değil proaktif çalışmalar yapar (28).

İşveren çalışanlara Kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler ve risk değerlendirmesi (RD) konularında eğitim vermek zorundadır. İşveren ayrıca Kurulun çalışması için tüm önlemleri alır.

Çalışanlar, Kurulun iş güvenliği ile ilgili tüm kararlarına uymak zorundadır. Kurul; iş güvenliği tedbirlerini ve kurallarını içeren bir İç Yönetmelik hazırlar, işveren onayından geçen bu yönetmeliğin uygulamasını izler ve rapor hazırlar. Kurul ayrıca üyeleri ve çalışanları için eğitim programları hazırlar, yıllık rapor düzenler, iç denetimleri yapar, dış denetimde iş müfettişlerine yardımcı olur (29).

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB); İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 10. maddesine göre en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulur. İSGB asıl işin yürütüldüğü mekânda ve giriş katta çalışan sayına uygun büyüklükte olmalı, en az 12 m<sup>2</sup> lik muayene odası ile tam zamanlı iş güvenliği uzmanı varsa yine en az 12 m<sup>2</sup> ayrı bir oda olmalı, çalışanların sağlık kuruluşlarına nakli için araç bulunmalı ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde (29.12.2012 tarihli RG) belirtilen asgari malzemeler ( Steteskop, Tansiyon aleti, Pansuman seti, Muayene masası Tekerlekli sandalye EKG cihazı gibi) bulundurulmalıdır.

Türk Ticaret Kanununa göre ÇSGB'na bağlı İSGGM'den izin alınarak kurulan Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB) ile Sağlık Bakanlığında (SB) izin alınarak kurulan Toplum Sağlığı Merkezleri (TSM) talebi halinde işverenlere ücreti mukabil iş güvenliği hizmetleri vermektedir (30).

Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri; tam süreli çalışan en az bir iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli ile kurulur. Ayrıca ÇSGB'na karşı sorumlu bir müdür olmak zorundadır. OSGB'leri; İSGB'leri gibi zeminde ve giriş katta olur ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde (29.12.2012 tarihli RG) belirtilen asgari fiziki şartları sağlamak zorundadırlar. (en az 10 m<sup>2</sup> muayene 15 m<sup>2</sup> ilk yardım, 12 m<sup>2</sup> bekleme yeri ve sağlık malzemeleri, arşiv odası, lavabo.) OSGB'nin denetimleri, ihtar puanı verilme ve belgelerinin askıya alınması işlemlerini İSGMM yapar. Gerek İSGB gerekse OSGB'de çalışanlar ile işverenler arasında yapılan sözleşmeler işveren tarafından İSG KATİP'e aktarılır. İSGB ve OSGB'leri çalışmalarını; bir rapor halinde işyeri sağlık ve güvenlik kurulları ile ÇSGB'na bildirirler (31).

İşverenler işyerinde gerek çalışanların sağlığı gerekse meslek hastalıklarının önlenmesi, ayrıca sağlık muayeneleri için işyeri hekimlerinden hizmet alırlar. İşverenler sözleşme ile ÇSGB'dan işyeri hekimliği belgesi almış işyeri hekimi

çalıştırabileceği gibi OSGB veya TSM'lerinde çalışan işyeri hekimlerinden de ücreti karşılığı bu hizmetleri alabilir (32).

İşverenler işyeri tehlike sınıfına göre ÇSGB'dan A, B veya C sınıfı sertifika almış iş güvenliği uzmanı çalıştırmak zorundadır. Müfettişler, mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları, teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans bölümü mezunları ÇSGB'nin yaptırdığı sınavlara girerek iş güvenliği uzmanı olabilirler (33).

İş sağlığı profesyonellerinin mevzuatta belirlenen minimum hizmet süreleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 2.1.** İş sağlığı profesyonellerinin hizmet süreleri

<b>İş Sağlığı Unvanı</b>	<b>İşyeri Tehlike Sınıfı</b>	<b>Çalışma Süresi - Çalışan başı ayda (dakika)</b>
İş Güvenliği Uzmanları	Az tehlikeli	10
	Tehlikeli	20
	Çok Tehlikeli	40
İşyeri hekimleri	Az tehlikeli	5
	Tehlikeli	10
	Çok Tehlikeli	15
Diğer Sağlık Personeli (işyeri hemşireliği belgesine sahip kişileri)	Az tehlikeli	10
	Tehlikeli	15
	Çok tehlikeli	20

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (20.07.2013 tarihli RG) ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (29.12.2012 tarihli RG) gereği; bir işyerinde az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işyeri olma durumuna göre; tam gün süreli işyeri hekimi çalıştırılması için minimum 2 000, 1 000 ve 750 çalışan, tam gün süreli iş güvenliği uzmanı çalıştırılması için minimum 1 000, 500 ve 250 çalışan olması gerekmektedir.

İş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve diğer sağlık personelinin; eğitimleri, eğitim veren kurumlar, belge alma ve iptal koşulları, itiraz komisyonları ile ilgili hususlar; önceki paragrafta bahsi geçen yönetmeliklerde düzenlenmiştir.

İş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri; sağlığın korunması ve yükseltilmesi için sağlık gözetimi ve çalışma ortamı gözetimi amaçlı işverene rehberlik ve danışmanlık yapar, risk değerlendirme çalışmalarına katılır, eğitim, bilgilendirme ve kayıt işlemlerini yaparak acil durum ve tahliye planı ile yangınla mücadele ve ilk yardım konularında diğer sağlık personeli (hemşire), ve diğer ilgili kişilerle işbirliği yapar.

İş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin; işyerlerinde iş güvenliği ile ilgili çalışanlarla görüşme ve inceleme yapma yetkileri yanında, tespit ettikleri tedbirleri almayan işverenleri ÇSGB'na rapor etme yükümlülükleri bulunmaktadır.

#### **2.1.4 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri**

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ilk standart; İngiliz Standart Kurumu (BSI) tarafından 1996'da BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistemi Rehberi olarak yayımlandı. Bu standart 1997'de NPR 5001 Teknik Not, 2004'te OHSAS 18001:2004 ve 2007'de OHSAS 18001:2007 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı olarak yayımlandı. TSE, TS 18001:2008'i yayınladı. OHSAS 18001 Belgesinin TURKAK akreditasyonu bulunmamaktadır. Günümüze kadar birçok standart yayınlanmış olup en yaygın kullanılanı OHSAS 18001'dir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series); ISO 9000 ve ISO 14000 gibi diğer Uluslararası Standardizasyon Örgütünün (ISO) oluşturduğu uluslararası standartlardan farklı olarak bazı ulusal standart kuruluşları ve belgelendirme kuruluşlarının birlikte çalışmasıyla gerçekleştirilmiştir ve bir ISO standardı olmayıp kuruluşların ürün ve hizmetlerinin güvenliğinden çok çalışanın sağlığına ve isin güvenliğine yönelik bir standarttır. Bu standart 2001 yılında Türk Standartları

Enstitüsü (TSE) tarafından TSE-18001 olarak yayınlanmıştır. Standardın amacı “önlemek ödemekten daha ucuz ve insancıldır” ve “sıfır kaza” sloganlarıdır. Standarda göre sırasıyla iş güvenliği politikası oluşturulur, alınacak tedbirler planlanır, tedbirler hayata geçirilir ve son olarak denetimler yapılır (34).

## 2.2. İş Güvenliği Denetiminin Hukuki Kaynakları

Konuya girmeden önce iş sözleşmeleri, çalışma ilişkileri ve süreleri ile ücretler, iş güvenliği gibi konuları içine alan “iş hukuku” ve “çalışma hayatının denetimi” kavramlarının nasıl doğduğuna değinmek faydalı olacaktır. Sanayileşmenin artması ile, risklerin sayısı artmış, çalışanların; teknolojiye, makinelere ve işveren uygulamalarına (emek sömürüsü) karşı korunması için çalışma hayatının denetimi önem kazanmış ve zamanla iş mahkemeleri kurularak bir kamu hukuku olan *İş Hukuku* oluşturulmuştur.

Genelde çalışma hayatının özelde iş güvenliği ve denetimlerinin hukuki kaynaklarını iç hukuk ve uluslararası hukuk kaynakları olarak ayırmak faydalı olacaktır.

İç hukuka bakıldığında Anayasa, 4857 sayılı İK, 6331 sayılı İSGK, 3146 sayılı ÇSGB Kuruluş Kanunu ve 5510 sayılı SSGSSK’da “*doğrudan denetimle*” ilgili hükümler bulunurken, 6098 sayılı TBK, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 5237 sayılı Ceza Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu (54, 55, 56, 57 ve 58. maddeler) , 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanununda “*dolaylı denetim*” ile ilgili hükümler bulunmaktadır. Örneğin Basın İş Kanunu 6. maddesinde iş akdinin feshi ve kıdem tazminatları, 24. maddesinde iş teftişi ile ilgili; Deniz İş Kanununun 49. maddesinde teftiş ve denetimle ilgili çalışmaların ÇSGB tarafından yapılacağı belirtilerek İş Kanununa atıf yapılmıştır.

1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı 1983 yılında çıkarılan 3146 sayılı Kanunla ÇSGB ismini almış, çalışma hayatının denetim ve teftişi görevi; Kanunun 2. maddesi ile ÇSGB’na Kanunun 15. maddesi ile İTKB’ye verilmiştir. Bu durum ÇSGB tarafından 1979 yılında çıkarılan İş Teftiş Tüzüğü’nün 13. maddesi ile 1991

yılında çıkarılan İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin 12. maddesinde belirtilmiştir. Oldukça fazla teknik ayrıntıları olan İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü 1973 yılında yürürlüğe girmiş ancak işlevini yitirdiğinden 2012 yılında İSGK'nın çıkması ile 2014 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca 25 Aralık 2015 tarihi itibarıyla iş güvenliği ile ilgili çıkarılan ve aşağıda listesi verilen 38 adet yönetmelik ve 24 adet tebliğ de önemli düzenlemeler kapsamındadır.

**Tablo 2.2.** İş güvenliği ile ilgili yönetmelikler

1. Askerî İşyerleri İle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik
2. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
3. İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik
4. Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
5. Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
6. Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik
7. Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik
8. Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
9. Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
10. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
11. Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik
12. Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
13. Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
14. Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
15. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
16. Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
17. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
18. Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği
19. Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik
20. Tozla Mücadele Yönetmeliği

**Tablo 2.2** İş güvenliği ile ilgili yönetmelikler (devam)

21. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği
22. Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
23. Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
24. Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik
25. Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
26. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
27. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
28. İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
29. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
30. İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik
31. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
32. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik
33. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
34. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
35. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik
36. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
37. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
38. İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik

**Tablo 2.3.** İş güvenliği ile ilgili tebliğler

1- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği
2- Asbest Sökümü İle İlgili Eğitim Programlarına İlişkin Tebliğ
3- Kişisel Koruyucu Donanımlar Teknik Komitesinin Oluşumu ve Görevlerine Dair Tebliğ
4- İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ
5- Kişisel Koruyucu Donanımlar Teknik Komitesinin Oluşumu ve Görevlerine Dair Tebliğ
6- Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimi Tebliği (Ürün Güvenliği ve Denetimi: 2013/11)
7- Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ



**Tablo 2.3.** İş güvenliği ile ilgili tebliğler (devam)

8- Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ
9- Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerinin Dış Ticaret Veri Sistemi Üzerinden Yapılmasına Dair Dış Ticarete Standardizasyon Tebliği (No: 2011/39)
10- Bazı Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerinin Dış Ticaret Veri Sistemi Üzerinden Yapılmasına Dair Dış Ticarete Standardizasyon Tebliği (No: 2010/43)
11- Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerine Dair Dış Ticarete Standardizasyon Tebliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Tebliğ (No: 2010/26)
12- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği Kapsamında Sistem Belgelendirme Konusunda Onaylanmış Kuruluş Olarak Türk Standartları Enstitüsünün Görevlendirilmesine Dair Tebliğ
13- Universal Sertifikasyon ve Gözetim Hizmetleri Tic.Ltd.Şti.nin Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği Kapsamında Onaylanmış Kuruluş Olarak Görevlendirilmesine Dair Tebliğ
14- Türk Standartları Enstitüsünün Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği Kapsamında Bulunan Ayak ve Bacak Koruyucuları Konusunda Onaylanmış Kuruluş Olarak Görevlendirilmesine Dair Tebliğ
15- Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ
16- Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerini Düzenleyen Dış Ticarete Standardizasyon Tebliği (No: 2007/11)
17- Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Onaylanmış Kuruluşların Görevlendirilmesine Dair Tebliğ
18- Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ
19- Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ
20- 6331 Sayılı İSG Kanunu'ndaki İdari Para Cezaları
21- Yıllara Göre Gemi Adamları İaşe Bedeli Tablosu
22- Tozla Mücadele ile İlgili Uygulamalara İlişkin Tebliğ
23- Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Güvenlik Raporu Tebliği
24- Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Tebliği

İş güvenliği ve denetimi ile ilgili dış hukuk açısından ILO'nun 155 sayılı iş güvenliği önlemleri, 161 sayılı iş sağlığı önlemleri, 42 sayılı meslek hastalıkları ve 81 sayılı işyerlerinin teftişine ilişkin sözleşmeleri başta olmak üzere iş güvenliğine ilişkin TBMM'nin kabul edip yürürlüğe koyduğu ILO sözleşmeleri önem arz etmektedir.

TBMM 25 Aralık 2015 tarihi itibari ile 59 adet ILO sözleşmesini onaylamış bulunmaktadır. İş güvenliği ve denetimi ile ilgili bahsi geçen mevzuatların içeriğine kısaca bakmak faydalı olacaktır.

### 2.2.1 Anayasa

On dokuzuncu yüzyıldaki Jandarma devlet anlayışından, sosyalist devlet anlayışından farklı olan sosyal devlet anlayışına geçilmişse de küreselleşmenin etkisiyle liberal devlet anlayışının hakim kılınmaya çalışıldığı görülmektedir. Bugün sosyal devletler savunma, adalet, eğitim ve kültür dışında zayıfların ve çalışanların korunması için ekonomiye de müdahale etmektedir. Bu bağlamda sosyal devlet anayasalarında genelde çalışma yaşamının özelde iş güvenliği denetimi ile ilgili emredici temel hükümler içermektedir. Aşağıdaki tabloda belirtilen Anayasadaki düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere, iş güvenliği ve denetimi kaynağını doğrudan Anayasadan almaktadır (35).

**Tablo 2.4.** Anayasada çalışma yaşamı ile ilgili hükümler

1982 Anayasa - Madde No	1982 Anayasası Madde Başlığı
17	Kişinin dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığı
18	Zorla çalıştırma yasağı
20	Özel hayatın gizliliği
48	Çalışma ve sözleşme hürriyeti
49	Çalışma hakkı ve ödevi
50	Çalışma şartları ve dinlenme hakkı
51	Sendika kurma hakkı
54	Grev hakkı ve lokavt
55	Ücrette adalet sağlanması
56	Sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması
60	Sosyal güvenlik hakkı
61	Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler

### 2.2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Danıştay'ın 2003 yılında 89/391 sayılı Çerçeve Direktife göre çıkarılan *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği*'ni normal yasama yönteminin tersine önce ikincil

mevzuatın çıkarılmasını hukuka aykırı bulduğundan 2004 yılında yürütmeyi durdurması ve 2006 yılında iptal etmesinin ardından 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunun birinci maddesinde kanunun amacı; “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir” şeklinde düzenlenmiştir.

Aynı Kanununun 2. maddesine göre; kamu ve özel tüm işyerlerinde işveren, işveren vekilleri, *çırak ve stajyerler dâhil* tüm çalışanlar iş güvenliği kapsamındadır. Ancak

- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri (polis, jandarma)
- Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, Ev hizmetleri
- Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar
- Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri

Kanun kapsamı dışında tutulmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu” başlıklı 24. maddesinde; İSG denetimlerinin ÇSGB iş müfettişlerince yapılacağı, yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanununun 92, 93, 96, 97 ve 107. maddelerinin uygulanacağı, ÇSGB’nin iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile OSGB’inde kontrol ve denetim yapmaya yetkili olduğu, iş müfettişlerinin mümkün olduğunca işi aksatmadan denetimleri yapıp mesleki sırları saklamakla yükümlü oldukları hususları ile “İşin durdurulması” başlıklı 25. maddesinde; denetimi yapan iş müfettişinin tespitleri üzerine 3 iş müfettişinden oluşan heyetin işi durdurma ve işverenin işyerini tekrar açma prosedürü ile çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı gibi işlerde risk

değerlendirmesi yapmayan işyerlerinde işin durdurulacağı ve 26. maddesinde iş güvenliği tedbirlerini almayan işverenlere uygulanacak idari para cezaları düzenlenmiştir (36).

Genel olarak İSGK'na göre işverenin, iş güvenliği ve denetimleri kapsamında; tüm teknik, idari ve sağlıkla ilgili önlemleri almak, bu önlemleri uygulamak, denetlemek ve koordinasyonu sağlamak, gerekli tüm araç, gereç ve teçhizatı temin etmek, sağlık hizmetlerini ücretsiz sunmak ve bilgileri gizli tutmak, çalışanları ve temsilcilerini ücretsiz eğitim ve bilgilendirme yapmak, hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmek, iş güvenliği uzmanı, ve işyeri hekimi, sağlık personeli, işyeri hemşiresi, çalışan temsilcisi veya destek elemanı atamak, işe giriş ve periyodik muayeneler ile ortamda toz, gaz, sis, buhar gibi ölçümleri yaptırmak, toplu koruma önlemleri almak, sağlık güvenlik işaretlerini kullanmak, çalışanlara uygun talimat vermek, ağır ve tehlikeli işlerde mesleki eğitim belgesi aramak gibi yükümlülükleri bulunmaktadır (37).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre işverenin yükümlülükleri bunlarla sınırlı değildir. İşveren ayrıca 50'den fazla çalışanı varsa iş güvenliği kurulu kurmak ve kurul kararlarını uygulamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda İSGB kurmak, risk değerlendirmesi yapmak, işyeri endüstriyel üretim yapan büyük sanayi tesisi mahiyetinde ise kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlamak, önleme koruma ve tahliye amaçlı yangınla mücadele ve acil durum eylem planı hazırlayarak gerekli uzman personel ve araçları sağlamak, eğitim ve tatbikatları yaptırmak, toplanma yerlerini belirlemek ve işyeri dışındaki ilgili kurumlarla irtibatı sağlamak, ilk yardım ve tecrübeli personel sağlamak, iş kazalarını kazayı izleyen 3 iş günü içinde meslek hastalıklarını öğrendiği tarihten itibaren 3 iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirimlerini yapmak, iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili bildirimler dışında rapor hazırlamak ve iş güvenliği ile ilgili diğer tüm kayıtları tutmak, alınacak iş güvenliği tedbirleri konusunda çalışanların görüşünü almak ve katılımlarını sağlamak, işin durdurulması halinde çalışanlarına ücretini ödemek veya durumlarına göre uygun bir iş sağlamak ve iş teftişlerine yardımcı olma gibi yükümlülükleri bulunmaktadır (38).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre çalışanların iş güvenliği ile ilgili tüm kurallara, talimatlara ve iş prosedürlerine uyma, tehlikeli durumları işverene bildirme, iş güvenliği eğitimlerine katılma, risk ve tehlikeleri bildirme, kişisel koruyucu ve makine koruyucularını kullanma, iş gereçlerini doğru ve amacına uygun kullanma, iş teftişlerine yardımcı olma gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.

Çalışanların bu yükümlülükleri yanında, İSGK 13. maddesine göre işverene bildirmesi halinde ölüm tehlikesi içeren iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması durumunda çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmaktadır ve bu suretle işveren çalışanların haklarını kısıtlayamaz çalışan iş sözleşmesini fesih edebilir (39).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ayrıca kamu kurum ve kuruluşları hariç 10'dan az çalışanı bulunan ve SGK'na prim borcu olmayan işverenlerin iş güvenliği için destekleme primi alabileceği, işyerlerinin az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandığı, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerlerinin açılmadan önce ÇSGB'dan büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunu alması gerektiği, düzenlenen kağıtların damga vergisinden ve harçtan muaf olduğu, iş güvenliği ile ilgili ÇSGB'nın işverenden, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimlerinin belgelendirme, ihtar ve iptal koşulları gibi bilgiler elektronik ortamda isteyebileceği hususları düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı İş Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanmaktadır. Kanuna göre iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanmaktadır (40).

### **2.2.3 İş Kanunu**

İş Kanunu; bir iş sözleşmesine dayanan çalışanın iş görme, işverenin ise ücret ödeme yükümlülüğü kapsamında tarafların karşılıklı hak ve borçları içeren koşullar çerçevesinde çalışma ilişkilerini düzenlemektedir. İş Kanunu

- Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işletmelerinde

- Aile içi tarım işleri/ el ve sanat işlerinde
- Ev hizmetlerinde/çıraklar /sporcular
- Rehabilite edilenler
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununa göre 3 kişinin çalıştığı işyerlerinde

çalışanları kapsamamaktadır.

İş Kanununun iş güvenliği ile ilgili 77., 78., 79., 80., 81., 82., 83., 84., 85., 86., 87., 88. ve 89. maddeleri 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İSGK içine alınmış, iş güvenliği denetimleri ile ilgili 91, 92 , 93, 94, 95, 96 ve 97. maddelerden yalnızca 95. madde İSG Kanunu içine alınmış diğerleri İş Kanununda muhafaza edilmiştir. 91. maddede “Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder” hükmü bulunmaktadır.

İş Mahkemeleri Kanunu (1950 tarih ve 5521 sayılı Kanun) 10. maddesine göre çalışanların iş ve toplu sözleşme ile ilgili şikayetlerini ÇSGB bölge müdürlüklerince inceleneceği, bireysel iş sözleşmeleri ile hakem ve mahkeme kararları teftişi ve iş güvenliğini içerecek şekilde işyerlerinin denetimi görevinin iş müfettişlerine ait olduğu hususları düzenlenmiştir.

İş Kanununa göre teftişle ilgili aşağıdaki hususlar ortaya çıkmaktadır (41).

- Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş etme yetkisi; İK 91. maddeye göre ÇSGB’na bağlı İTKB bünyesindeki iş müfettişlerince yapılmaktadır.
- İş müfettişleri denetim sırasında İK’na aykırı bir duruma rastladığında İş Teftiş Tüzüğünde açıklanan şekillerle önleme yetkisine sahiptir.
- Denetimlerde işverenler, işçiler ve ilgili görülen diğer tüm kişiler iş müfettişlerine ve ÇSGB Bölge müdürlüğü memurlarına yardımcı olmak, istendiğinde bilgi ve belge vermekle yükümlüdürler.

- Hukuken iş müfettişlerinin ve diğer denetleme memurlarının tuttuğu tutanaklar ve raporlar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli kabul edilmektedir. Ancak bu tutanak ve raporlarda bulunan işçi alacakları ile ilgili kısımlara 30 gün içinde iş mahkemelerine itiraz edilebilmekte ve duruma göre kanun yoluna gidilebilmektedir. Bununla birlikte kanun yoluna gidilmesi işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmemektedir.
- İş müfettişleri; denetimlerde mümkün olduğunca işin akışını bozmama, ekonomik ve ticari sırları açıklamama, kendilerine başvuran veya ihbarda bulunanların kimliklerini gizli tutmakla yükümlüdürler.
- İşverenler, işçiler ve bunların meslek kuruluşlarının iş hayatına ilişkin ÇSGB'na yaptıkları başvuru dilekçeleri ile tutanak, evrak, defter ve işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.
- Denetimler sırasında işveren işçilere baskı yapamaz, yönlendiremez, işçilerin ilgili makamlara başvurmalarına istinaden ceza veremez.
- İşçiler ise çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle ilgili işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler yapamaz, denetimlerde teftişi engelleyici davranışlarda bulunamazlar.
- Denetimlerde iş müfettişleri ihtiyaç halinde kolluk ve zabıttan yardım alabilmektedir.
- İş müfettişleri raporlarına 30 gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilmektedir.

İş Kanununda, çalışma hayatının denetimi dışında iş güvenliği ile dolaylı ilgili olan mesai çalışma süreleri, vardiyalı (gece) çalışmaları, fazla ve fazla süreli çalışmalar ile telafi çalışmaları, ara dinlenmeler, denkleştirme süreleri, mesai koşulları, ücret ödeme, disiplin cezaları, asgari ücret komisyonu, geçici ve sürekli iş göremezlik, haftalık ve yıllık izinler, kadın işçilerin emzirmesi, çalışanların çocukları için kreş ve yurt açılması şartları, kadın yaşlı genç ve çocuk işçilerin çalışma yaş şartları koşulları ve çalışabilecekleri işler belirlenmiştir.

İş Kanununa göre Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacaklardan sağlık raporu ve çalışma belgesi isteneceği, işe giriş raporu, çalışanların özlük dosyası, özel istihdam büroları, alt işveren(taşeron), cinsiyet ayrımı yapılamayacağı, eşit işe eşit ücret, grev ve lokavt ile devir işlemleri, toplu işten çıkarma, özürlü ve hükümlü çalıştırma, iş ahdinin sona erdirilme şartları ile iş mahkemesine başvurma ve işe dönme durumu, iş ve sözleşme türleri, işyerine içki ve uyuşturucunun yasak olması gibi düzenlemeler mevcut olup bu düzenlemelere aykırı davranan işverenlere idari para cezası uygulanacağı hususları bulunmaktadır (42).

#### **2.2.4 Türk Borçlar Kanunu**

İşverene kişisel ve ekonomik açıdan bağlı çalışanın korunma zorunluluğu devletin çalışma hayatına müdahalesi sonucu kamu ve özel hukuka yansımıştır. İş güvenliği ile ilgili çalışanın gözetme borcu; kamu hukuk açısından İK’nda düzenlenmişken özel hukuk açısından BK’da düzenlenmiştir. İş güvenliği ve denetimi ile ilgili, kamu hukuku yaptırım olarak idari ceza ve para cezası öngörürken özel hukuk tazminat öngörmektedir.

Gerek çalışanları korumak amacıyla oluşan iş hukuku bilim dalına göre gerekse iş mevzuatına göre iş sözleşmeleri dahil olmak üzere çalışanın sadakat borcuna karşılık, işverenin çalışanın hayat ve sağlığı ile vücut bütünlüğünü koruma borcu bulunmaktadır (43).

Türk Borçlar Kanununun “işçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417. maddesine göre işveren her türlü iş güvenliği önlemini almak ve mobingi önlemekle, çalışanlar ise iş güvenliği tedbirlerine uymakla yükümlüdür. TBK 49. maddeye göre zarar veren zararı ödemekle yükümlüdür. Bu bağlamda 66. maddeye göre adam çalıştıran, 67. maddeye göre hayvan bakan ve 69. maddeye göre bina sahipleri iş güvenliği önlemi alınmaması durumunda verecekleri zarardan sorumludurlar.

İş güvenliği önlemlerini almayıp çalışanın bedenen zarar görmesine (yaralanma ve ölüm) neden olan işveren haksız fiillerden doğan borç kapsamında maddi ve manevi tazminat ödemekle yükümlüdür. TBK 53. maddeye göre ölüm, 54.



maddeye göre yaralanma ve 55. maddeye göre destekten yoksun kalma tazminatı alınmakta iken 56. maddeye göre manevi tazminat ödenmektedir.

Türk Borçlar Kanunu 418. maddeye göre çalışan işverenle kalacaksa işveren çalışanına beslenme ve barınma sağlamak zorundadır ayrıca SGK yardımlarından faydalanamayan bir yıla kadar çalışmış işçisinin kusuru olmadan hastalık veya kaza geçirirse veya gebelik ve doğum halinde 2 haftalık bakım ve tedavi giderlerini karşılamak zorundadır (44).

İş sözleşmesine aykırı davranış akdi sorumluluk iken TBK'nın 49, 66, 67 ve 69. maddelerine karşı aykırılık; hukukun yazılı veya yazısız kaynaklarına aykırılık olup akit dışı sorumluluk kapsamındadır. Her iki sorumluluk tipi geniş anlamda hukuki sorumluluk olup dar anlamda hukuki sorumluluk sadece akit dışı ilişkilerden doğan kusur sorumluluğu ve sebep sorumluluğudur. Sebep sorumluluğu olağan ve tehlike sorumluluğu olarak ikiye ayrılır. Üçüncü sorumluluk türü hukuka uygun müdahaleden doğan sorumluluktur ki fedakârlığın denkleştirilmesi ilkesi denmektedir. Belediyenin yol ve su çalışmaları için vatandaştan aldığı ücretler buna örnektir.

İşverenin akdi sorumlu olması için ortada bir sözleşme olmalı, işverenin borç ifa etmemiş ve kusurlu olması, çalışan zarar görmüş olmalıdır. TBK 50. maddeye göre zarar iddia eden ispatla mükelleftir, 51. maddeye göre hakim maddi tazminatı tarafların kusur oranlarına göre belirler, 55. maddeye kusur oranlarına göre hesaplanan tazminat arttırılıp azaltılamaz. Diğer taraftan 52. maddeye göre ölüm değil yaralanmalarda zarar görenin rızası veya kusuru varsa hakim maddi tazminatı düşürebilir veya gibi kaldırır (45).

Akit dışı sorumluluk yalnızca TBK 49'da düzenlenmiş olup kast veya ihmal sonucu oluşan kusur aranır. TBK ve diğer kanunlarda düzenlenen sebep sorumluluğunda kusur aranmaz ihmal ve illiyet bağı yeterlidir ancak bu sorumluluk mücbir sebep, zarar gören veya 3. kişinin ağır kusurunda ortadan kalkar. Sebep sorumluluğu; olağan sebep sorumluluğu ve tehlike sorumluluğu olarak ikiye ayrılır. Olağan sebep sorumluluğu; özen yükümlülüğüne aykırılık olup kusursuz sorumluluktur, TBK ve Medeni Kanunda düzenlenmiş olup, aile başkanının, ayırt

etme gücü olmayanların hakkaniyet sorumluluğu yanında iş güvenliği anlamında yapı ve taşınmaz maliki ile adam çalıştırmanın sorumluluğu bu kapsamdadır.

Sebepl sorumluluğunun bir türü olan tehlike sorumluluğunda kusur ve özensizlik aranmaz. Çevre ve toplum için tehlike içeren işyerlerinden kaynaklanan zararlarda geçerlidir ve 2872 sayılı Çevre Kanunu başta olmak üzere bir çok özel kanunlarda düzenlenmiştir (46).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 25.11.1970 tarih ve 864/650 sayılı kararında kusurlu ve kusursuz sorumluluk ilkelerinin bir arada uygulanması gerektiğini belirtmiştir ki günümüzde bu iş güvenliği davalarında uygulanmaktadır (47).

Hukuki yaptırımlar bağlamında olan işverenin çalışanlarını gözetme borcu eski Türk Borçlar Kanunu (TBK) 332. maddesi genişletilerek 6098 sayılı yeni TBK'nunun "işçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417. maddesinde koruma ve gözetme borcu olarak düzenlenmiştir ki maddeye göre işveren çalışanlarının iş hukuku kaynaklı başta olmak üzere tüm kişilik haklarına saygılı olur ve iş güvenliği ve denetimi ile ilgili tüm ekonomik, teknik ve malî tedbirleri sınırsız şekilde alır ayrıca mobingi (taciz/psikolojik şiddet) önler. Malî gücünün olmaması, bilgi ve tecrübesinin az olması, işyerinin küçük olması gibi durumlar işvereni sorumluluktan kurtaramamaktadır, ancak kusurlu olmadığını ispatlayan işveren sorumluluktan kurtulur.

Görüldüğü gibi eski TBK 332 olmayan kişilik hakları ve sınırsız sorumluluk hususları yeni TBK 417'de düzenlenmiştir. İşveren işçiyi gözetme borcunu ihlal ederse çalışan yeni TBK 435'e göre veya İK 24'e göre tüm haklarını alarak iş akdini haklı nedenle derhal fesih edebilir ancak İK 24 ispat açısından işçiyi sınırlamaktadır. İşverenin sorumlu olması için; iş güvenliği önlemlerini almamış olması, kusurlu olması, çalışanın zarar görmüş olması, zararlar iş arasında bir illiyet bağının olması gerekmektedir. TBK 50. maddeye göre ispat zarara uğrayana aittir. İşveren mücbir sebep ile zarar görenin veya 3. kişinin ağır kusuru halinde sorumlu olmaz. Ayrıca işveren TBK 417. maddeyi ihlali halinde ölüm ve yaralanma varsa TBK 51. maddeye göre maddi, 56. ve 58. maddelere göre manevi tazminat yanında, sağlık giderlerini

ödemek zorunda kalır. TBK 71. maddede işverenin işyeri tehlikelerinden kaynaklı kusursuz sorumluluk halleri ayrıca düzenlenmiştir (48).

İş kazası ve meslek hastalıklarında; sözleşmelerden doğan sorumluluk yanında TBK'dan kaynaklanan ispat ve zamanaşımına göre değişen ve işçinin seçimlik hakkı ile karar verdiği bazı sorumluluk türleri vardır. İş güvenliği açısından hak aramada zaman aşımı; iş sözleşmesinden doğan hususlarda 10 yıl, haksız fiil sorumluluğunda 2 yıldır.

Kanunun 66. maddesine göre adam çalıştıranın sorumluluğunda işveren çalışana verdiği talimatlar ile işin gözetimi ve denetiminden sorumludur ve zararları tazmin etmekle yükümlüdür. Çalışan işyerinde işverenin hayvanı tarafından zarar görürse TBK 66 veya 417'ye göre tazminat alabilir. TBK 69'a göre (inşaat) malikinin sorumluluğu; tehlike ilkesine dayanan kusursuz sorumluluk olup ortaklarıyla müteselsilen sorumludur.

İşveren adına iş güvenliği kapsamında çalışan; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, işletme müdür gibi kişiler; TBK 116. maddeye göre çalışana verdiği zarardan sorumludur ki buna işveren açısından yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk denir (49).

Türkiye'de metal, maden, petrokimya gibi sektörlerde yapılan toplu iş sözleşmelerinde iş güvenliği ve denetimleri ile ilgili hükümler öncelikle dikkate alınmakta, TBK 417 ve diğer genel hükümler uygulanmaktadır (50).

Çalışanlar açısından baktığımızda TBK 417. maddesinde çalışanların iş güvenliği ile ilgili tüm kurallara uyması gerektiği belirtilmektedir. Aksi halde işverenin disiplin cezası verme hatta iş akdini fesih etme hakkı bulunmaktadır. TBK 417. maddesine göre ölüm ve sakatlık halinde ilgili hükümlere göre işveren tazminat öder. İşveren ancak zarar görenin kendi kusuru ve zarara 3. kişinin yol açması durumunda yükümlülükten kurtulabilmektedir. TBK kapsamında çalışana gözetme borcunun ihlali halinde; çalışan iş akdini haklı bir nedenle fesih edebilir, yaralanma ve ölüm durumlarında çalışan veya yakınları maddi ve manevi tazminat davası açabilir (51).

Türk Borçlar Kanunu kapsamında iş güvenliği kurallarına aykırı iş sözleşmeleri kural olarak geçersizdir ki geçmişe etkili hükümler doğurur ki bu durum işçiyi korumaktadır.

### **2.2.5 Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu**

Söz konusu Kanunda; iş güvenliği ve denetimi ile ilgili dolaylı düzenlemeler mevcuttur. Bu kanun kapsamında işverenin, devralan ve intikal eden dahil, işyeri ile ilgili açma, kapama, çalışanın sigortalı giriş, prim ödeme, iş kazası ve meslek hastalığı geçirene sağlık hizmeti sunma, iş giriş ve periyodik sağlık raporlarını alma, iş kazalarını; kolluk kuvvetlerine derhal, kazadan sonra 3 işgünü içinde SGK'na bildirme, meslek hastalıklarını öğrendikten sonra 3 gün içinde SGK'na bildirme gibi yükümlükleri bulunmaktadır. İşverenin veya 3. kişinin iş kazası ve meslek hastalığında kusuru varsa SGK yaptığı tüm ödemeleri geri almaktadır (52).

### **2.2.6 Umumi Hıfzıssıhha Kanunu**

Bugün halen yürürlükte olan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun "İşçiler Hıfzıssıhhası" başlıklı bölümünde (173-180 maddeler) çalışma yaşamının denetimine ilişkin bazı düzenlemeler bulunmaktadır. Bu kanunun 179. maddesine dayanılarak 1941 yılında çıkarılan İşçilerin Sağlığının Korunması ve İş Emniyeti Nizamı mülga olmuştur (53).

Bu Kanunun 12 yaşından küçüklerin fabrika, imalathane ve madenlerde çalıştırılmaması, 12-16 yaş arasındakilerin günde 8 saatten fazla çalıştırılmaması gibi bazı hükümleri günümüzde anlamını yitirmiştir. Ancak bazı hükümleri halen geçerlidir. Bu kanuna göre işverenler; işyeri ve müstemilatında (eklentilerinde) sıhhi şartları sağlanmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı tedbirleri almak, en az 50 işçi çalıştırıyorsa işyeri hekimi bulundurmak, gece çalışmalarını belli bir düzene göre yapmak, kadınlara doğumdan sonra emzirme izni kullandırmak ve hastalanan işçilerin tedavisini yapmak zorundadır. Görüldüğü gibi Cumhuriyetin ilk yıllarında

önemli bir öngörü ile bugün içinde önemli olan bir kısım düzenlemeler yapılmıştır (54).

### **2.2.7 Belediye Kanunu**

Belediye Kanununda (5393 sayılı), iş güvenliği ile ilgili doğrudan bir düzenleme olmasa da dolaylı düzenlemeler kapsamında belediyeler; mücavir alanları içinde bulunan gayrisihhi işletmeler ve halka açık işyerlerine ruhsat, akaryakıt ve LPG istasyonlarına imar izni ve yapı işlerinde asansör izni vermekte ayrıca bu işyerlerini Belediye Kanununun 54, 55, 56, 57 ve 58. maddeleri gereği denetlemektedir (55).

### **2.2.8 Türk Ceza Kanunu**

Türk Ceza Kanunu, çalışma yaşamının teknik ve iş mevzuatına göre değil anayasal temel haklar açısından denetimine ilişkin bazı düzenlemeler içermektedir. Bu düzenlemeler çalışma hürriyetini ihlal amaçlı yapılacak teşebbüslere karşı yapılmıştır. Cebir veya tehdit ile çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye mağdurun şikayeti halinde 6 aydan 2 yıla kadar hapis veya adli para cezası verilmektedir. Yine kişiyi çaresizliğini, kimsesizliğini veya bağıllığını sömürerek ücretsiz veya hak ettiğinde az ücretle çalıştıran ve barındıran kişiye 6 aydan 3 yıla kadar hapis veya 100 günden az olmamak üzere adli para cezası verilmektedir. Bu cezalar, bu suçlara aracı veya yardımcı olanlara da aynen uygulanır. Cebir ve tehditle işçi veya işverenleri ücretleri arttırıp azaltmaya veya evvelce kabul edilen iş sözleşmelerini başka koşullar altında kabule zorlayarak işin durması veya sona ermesine sebep olanlara 6 aydan 3 yıla kadar hapis cezası verilmektedir (56).

İş güvenliği ve denetimleri ile ilgili mevzuata uyulmaması sonucu, bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına veya ölmesine sebep olan işverene verilecek hapis cezaları TCK 85. ve 89. maddelerinde düzenlenmiştir. 85. maddeye göre taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi 2 yıldan 6 yıla kadar, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin

yaralanmasına neden olan kişi 2 yıldan 15 yıla kadar hapis cezası ile verilmektedir. 89. maddeye göre taksirle bir insanın yaralanmasına neden olan kişi 3 aydan 1 yıla kadar hapsi veya adli para cezası (kalıcı yaralanmalarda 1 kat arttırılarak), birden fazla insanın yaralanmasına neden olan kişi 6 aydan 3 yıla kadar hapis cezası ile verilmektedir. Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Ancak suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz (57).

İşveren adına çalışan; işveren vekili, iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri, işletme müdürü gibi çalışanlar kusur ile ölüm ve yaralanmaya sebep verirlerse TCK 85. ve 89. maddelerine göre hapis ve/veya para cezası almaktadır.

### **2.2.9 İş Yeri Açma ve Çalıştırma Ruhsatı Yönetmeliği**

Yönetmeliğin 5. maddesi (a) bendine göre bir işyerine işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilebilmesi için, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta öngörülen tedbirlerin alınmış olması gerekmektedir.

Yönetmeliğin 23. maddesi 2. fıkrasına göre, yetkili idareler, ikinci ve üçüncü sınıf gayrisihhî müesseseler için yapılacak beyan ve incelemelerde; insan sağlığına zarar verilmemesi, çevre kirliliğine yol açılmaması, yangın, patlama, genel güvenlik, trafik ve karayolları, imar, kat mülkiyeti ve doğanın korunması yanında iş güvenliği ile işçi sağlığı ile ilgili düzenlemelerden kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesine bakmak zorundadır.

### **2.2.10 İş Teftiş Tüzüğü**

İş Teftiş Tüzüğü; 06/08/1979 tarih ve 7/17925 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilmiş, 28/8/1979 tarihli RG’de yayınlanmış, 1989 ve 2000 yıllarında değişikliğe uğramıştır. İş Teftiş Tüzüğü geçen; “teftiş”; görmek, izlemek, incelemek, araştırmak ve önlemek anlamına “müfettiş” ise işyerlerinde işin yürütümü, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili teftiş yapan kişi anlamındadır.

Tüzükte İş Teftiş Kurulu Başkanı ve grup başkanlarının görev ve yetkileri, müfettiş yardımcılığına atanma koşulları, müfettişlerin görev, yetki ve sorumlulukları, teftiş programının hazırlanması ve zamanı, müfettişlerin teftiş edemeyecekleri işyerleri, müfettişlerin teftiş raporları hazırlaması, işverenlerin teftiş defteri tutması ve gereğini yapması, işverenlerin, işçilerin ve diğer ilgililerin teftişte müfettişlere yardımcı olması gerektiği, lüzumu halinde müfettişlerin güvenlik kuvvetlerinden ve zabıtanın yardım alması hususları düzenlenmiştir.

Kısaca tüzükte; çalışma mevzuatının uygulanmasında müfettişlerce devlet adına yapılacak izleme, denetleme ve teftişin ilkeleri, teftiş hizmetinin örgütlenmesine ilişkin kurallar, işyerlerinde tutulacak teftiş defterlerinin biçimi, ne yolda doldurulacağı ve bununla ilgili işlemler, müfettiş ve müfettiş yardımcılarının görev, yetki ve nitelikleriyle işe alınmaları ve çalışma yöntemleri bulunmaktadır. Tüzüğe göre İTKB'nin görevleri; mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını denetlemek, mevzuatı geliştirmek ve denetimle ilgili istatistikleri tutmaktır. Tüzüğe göre iş müfettişleri mümkün olduğunca işi aksatmadan, işveren ve çalışanların bilgilerini saklayarak teftiş yapmak zorundadırlar aksi halde sorumlu olmaktadır.

İş Kanunu (4857 sayılı) 92. maddesinde *91. maddeye göre çalışma hayatının teftiş yetkisine sahip iş müfettişlerinin mevzuata göre suç sayılan durumları İş Teftiş Tüzüğünde açıklanan şekillerde önlemek yetkisine sahiptirler* denilerek yeni bir İş Teftiş Tüzüğü'nün çıkarılması istenmektedir ancak halen çıkarılmış değildir (58).

### **2.2.11 İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği**

İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği; 3146 sayılı ÇSGB Kuruluş Kanununun 15 ve 34. maddeleri ile İş Teftiş Tüzüğü'nün 4, 6, 22 ve 29. maddelerine dayanılarak 16/11/1991 tarihli RG'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu tarihteki yönetmelik ile sonrasında çıkarılmış çıkarılan 10/06/1996 tarihli ÇSGB Teftiş Kurulu Yönetmeliği ve 10/10/2004 tarihli İŞKUR Teftiş Kurulu Yönetmeliği iptal edilerek 2011 yılında çıkan 665 sayılı KHK dikkate alınarak hazırlanan İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği 31/10/2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve halen yürürlüktedir. Yönetmelik, İş Teftiş Kurulunun teşkilat, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma

usul ve esaslarını, iş müfettişlerinin mesleğe alınmasını, atanmasını; Tüzüğe göre daha ayrıntılı düzenlemektir. Yönetmelikte teftişin; “işin yürütümü yönünden” ve “iş sağlığı ve güvenliği yönünden” yapılacağı belirtilmektedir.

### **2.2.12 İş Güvenliği Yönetmelikleri ve Tebliği**

Özellikle AB'nin 89/391 sayılı çerçeve direktifi ve diğer direktifler dikkate alınarak çıkarılan iş güvenliği ve denetimi ile ilgili teknik yönetmelikler incelendiğinde; işyerleri ve eklentilerinde; iş kazaları ve meslek hastalarına neden olan fiziksel, kimyasal biyolojik etkenlerle ilişkin teknik konular yanında ( toz, ışık, elle taşıma, ekranlı araçlar, iş ekipmanları, kişisel koruyucu donanım, elle taşıma, kanserojen kimyasal ve biyolojik maddeler, sağlık ve güvenlik işaretleri, test ve ölçümler, gürültü, titreşim, patlayıcı ortam, gibi) işin durdurulması gibi idare ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır.

Yönetmeliklerde; acil durumlar, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri çalıştırma, gebe, çocuk ve kadın işçiler ile ilgili koruyucu hükümler, risk değerlendirme, iş güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi, iş güvenliği kurulları gibi konular düzenlenmiştir. AB'nin 391 sayılı iş güvenliği çerçeve direktifi; proaktif bazlı önleyici yaklaşım temelinde mevzuat ve denetim dışında risk değerlendirmesi, acil eylem planı gibi yaklaşımlar getirmişse de Türkiye’de yönetmeliklerin 391 sayılı çerçeve direktif ve ona bağlı çıkarılan direktiflerin bir çevirisi şeklinde olması sıkıntılar yaratmış Danıştay’ca bazı yönetmeliklerin yürütmesi durdurulmuş bazıları iptal edilmiştir.

Tebliğler incelendiğinde ise; teknik düzenlemeler kısmında ağırlıklı olarak kişisel koruyucu donanımlar ile birlikte asbest, toz gibi konularda; idari düzenlemeler kısmında ise çalışan temsilcilerinin seçimi, tehlike sınıfları, gemi adamları için iaşe bedeli, büyük endüstriyel kaza raporu hazırlama ve büyük kaza önleme konu politika belgesi hazırlama gibi konular bulunmaktadır.



### 2.2.13 Askeri İşyerlerinin Denetimi Yönetmeliği

Askeri işyerlerinin denetimi; İş Kanunu 91 maddesi ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 10. maddesine göre çıkarılan *Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği için Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelikte* düzenlenmiştir.

Bu yönetmelik kapsamına Milli Savunma Bakanlığı (MSB), Genel Kurmay Başkanlığına Bağlı Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlıkları, İçişleri Bakanlığına bağlı Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığına doğrudan bağlı askeri işyerleri ile 29/06/2004 tarihli 5201 sayılı Harp Araç ve Gereçleri ile Silâh, Mühimmat ve Patlayıcı Madde Üreten Sanayi Kuruluşlarının Denetimi Hakkında Kanun kapsamında maddeleri üreten ve isimleri her yıl MSB tarafından ÇSGB'na bildirilen işyerleri girmektedir (59).

### 2.2.14 ILO Sözleşmeleri

Türkiye'nin 1932 yılında Milletler Cemiyetine üye olmasıyla otomatik üye olduğu ILO, 1919 yılında imzalanan Versay Barış anlaşmasında bulunan Emek başlıklı bölüme dayanılarak 1919 yılında kurulmuştur. ILO çalışma yaşamına ilişkin sözleşmeler, protokoller , tavsiye kararları ve standartlar hazırlamakta, üçlü yapı altında hükümet, işveren ve çalışan temsilcilerini buluşturmakta, sosyal programlarla çocuk ve kadınlar başta olmak üzere çalışanların refahını yükseltmek için çalışmalar yapmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından, 1944 yılında Filedelfiya bildirgesi, 1998 yılında Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve 2008 yılında Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet ILO Bildirgesi kabul edilerek emeğin değeri korunmaya çalışılmıştır. ILO'nun uygulama araçları; önleme ve koruma tedbirlerini içeren; onaylayan ülkeleri bağlayan sözleşmeler ve protokoller ile bağlamayan standartlar, tavsiye kararları ve uygulama kurallarıdır. ILO'ya işçi ve işveren temsilcileri bir hükümet 2 temsilci göndermektedir. ILO, AB dahil ulusal

standartların oluşmasında etkili olmuş, 25.12.2015 tarihi itibariyle 185 sözleşme ve 195 tavsiye kararı kabul etmiş bulunmaktadır. ILO mevzuatı; koruyucu, düzenleyici ve denetleyici hükümler getirmektedir (60).

1944 yılı sonrası ILO ile ilişkilerini geliştiren Türkiye; 1952 yılında Yakın ve Ortadoğu çalışma Enstitüsünü (bugünkü adıyla ÇASGEM) kurmuş, ILO'dan gelen uzmanlar ÇSGB'na İşi ve İşçi Bulma Kurumunun kurulması, sosyal sigortalar, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası konularında destek vermişlerdir. Türkiye 25.12.2015 tarihi itibariyle *iş güvenliği ve denetimine ilişkin 59 adet ILO sözleşmesini* onaylamış bulunmaktadır. Ülkemizin kabul ettiği sözleşmeler aşağıdaki tabloda verilmektedir (61).

**Tablo 2.5.** Türkiye'nin TBMM'de onayladığı ILO sözleşmeleri

No	Sözleşme Adı	Yürürlük Tarihi	Durumu
C 2	İşsizlik Sözleşmesi	14.07.1950	Onaylandı
C 11	Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım ) Sözleşmesi	29.03.1961	Onaylandı
C 14	Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi	27.12.1946	Onaylandı
C 15	Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi	29.09.1959	30.10.1998 tarihinde fesholmuştur(*)
C 26	Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi	29.01.1975	Onaylandı
C 29	Zorla Çalıştırma Sözleşmesi	30.10.1998	Onaylandı
C 34	Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi	27.12.1946	23.01.1952 tarihinde fesholmuştur (**)
C 42	İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)	27.12.1946	Onaylandı
C 45	Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi	21.04.1938	Onaylandı
C 53	Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme	22.04.2005	Onaylandı
C 55	Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme	17.03.2005	Onaylandı
C 58	Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)	29.09.1959	30.10.1998 tarihinde fesholmuştur(*)
C 59	Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)	12.07.1993	30.10.1998 tarihinde fesholmuştur(*)

**Tablo 2.5.** Türkiye'nin TBMM'de onayladığı ILO sözleşmeleri (devam)

No	Sözleşme Adı	Yürürlük Tarihi	Durumu
C 68	Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	17.03.2005	Onaylandı
C 69	Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme	17.03.2005	Onaylandı
C 73	Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme	17.03.2005	Onaylandı
C 77	Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi	02.11.1984	Onaylandı
C 80	Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi	13.07.1949	Onaylandı
C 81	İş Teftişi Sözleşmesi	05.03.1951	Onaylandı
C 87	Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi	12.07.1993	Onaylandı
C 88	İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi	14.07.1950	Onaylandı
C 92	Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme	17.03.2005	Onaylandı
C 94	Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi	29.03.1961	Onaylandı
C 95	Ücretlerin Korunması Sözleşmesi	29.03.1961	Onaylandı
C 96	Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)	23.01.1952	Onaylandı
C 98	Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi	23.01.1952	Onaylandı
C 99	Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi	23.06.1970	Onaylandı
C 100	Eşit Ücret Sözleşmesi	19.07.1967	Onaylandı
C 102	Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi	29.01.1975	Onaylandı
C 105	Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi	29.03.1961	Onaylandı
C 108	Gemiadamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme	07.02.2005	Onaylandı
C 111	Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi	19.07.1967	Onaylandı
C 115	Radyasyondan Korunma Sözleşmesi	15.11.1968	Onaylandı
C 116	Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi	02.09.1968	Onaylandı
C 118	Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi	25.06.1974	Onaylandı

**Tablo 2.5.** Türkiye'nin TBMM'de onayladığı ILO sözleşmeleri (devam)

C 119	Makinaların Korunma Tertibatı ile Teçhizi Sözleşmesi	13.11.1967	Onaylandı
C 122	İstihdam Politikası Sözleşmesi	13.12.1977	Onaylandı
C 123	Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi	08.12.1992	Onaylandı
C 127	Azami Ağırlık Sözleşmesi	13.11.1975	Onaylandı
C 133	Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)	17.03.2005	Onaylandı
C 134	İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme	17.03.2005	Onaylandı
C 135	İşçi Temsilcileri Sözleşmesi	12.07.1993	Onaylandı
C 138	Asgari Yaş Sözleşmesi	30.10.1998	Onaylandı
C 142	İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi	12.07.1993	Onaylandı
C 144	Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi	12.07.1993	Onaylandı
C 146	Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme	28.07.2005	Onaylandı
C 151	Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi	12.07.1993	Onaylandı
C 152	Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme	17.03.2005	Onaylandı
C 153	Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme	17.03.2005	Onaylandı
C 155	İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	22.04.2005	Onaylandı
C 158	Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi	04.01.1995	Onaylandı
C 159	Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi	26.06.2000	Onaylandı
C 161	Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	22.04.2005	Onaylandı
C 166	Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme	17.03.2005	Onaylandı
C 182	En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi	02.08.2001	Onaylandı
C 187	187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi	08.10.2013	Onaylandı
C 167	İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi	29.11.2014	Onaylandı
C 176	Maden işyerlerinde güvenlik ve sağlık sözleşmesi	12.12.2014	Onaylandı

Konusu iş güvenliği olan ILO'nun kabul ettiği 20 sözleşme, 1 protokol ve 26 tavsiye kararı bulunmaktadır. Bu sözleşmelerden 1947 tarihli 81 No.lu İş Teftişi, 1934 tarihli 42 No.lu Meslek Hastalıkları, 1985 tarihli 155 No.lu İş Sağlığı ve Güvenliği ile 1985 tarihli 161 No.lu İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin sözleşmeler önem arz etmektedir ve temel sözleşmelerdir. Türkiye; 81 No.lu sözleşmeyi 1951 yılında, 155 ve 161 No.lu sözleşmeleri 2005 yılında ve 42 No.lu sözleşmeyi 1946 yılında kabul etmiştir.

Bu temel sözleşmelere göre ülkeler iş güvenliği ve denetimi ile ilgili ulusal politikalar belirleyerek, ulusal bir program ve kültür alt yapısıyla birlikte işyeri ortamı ve sağlık gözetimini içerecek şekilde tüm tedbirleri almak ve teftiş sistemini kurmakla yükümlüdür.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1985 Türkiye tarafından 2005 yılında kabul edilen 155 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesi*; deniz taşımacılığı ve balıkçılık istisna kamu dahil tüm ekonomik alanlarda memurlar dahil tüm çalışanlarla ilgili sağlık (hijyen) ve güvenlik tedbirlerini içeren idari ve teknik önlemlerin alınıp ve uygulanmasını, denetim sisteminin kurulmasını, ulusal politika ile birlikte gerekli ulusal mevzuatın idari yaptırımları içerecek şekilde hazırlanmasını istemektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmeye göre; yetkili kamu idareleri; tarafları eğitmeli, katılımını sağlamalı, yol göstermeli ve danışmanlık yapmalı, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili bildirim sistemi kurmalı, gerekli soruşturmaları yapmalı, sigorta sistemi kurmalı, yıllık raporlar hazırlamalı, özellikle fiziksel kimyasal ve biyolojik etkenler için izleme sistemi kurmalı, iş güvenliği ile ilgili araç, gereç, kişisel koruyucu donanımların üretimi, ithali, kullanımı ve bakımı ile ilgili mevzuat oluşturmalı, tasarım ve inşaa gibi konularda izin, kontrol ve ruhsat sistemi kurmalıdır. Ayrıca işyerlerinde risk değerlendirme, ilk yardım ve acil durum sistemi kurulmalı, sağlık güvenlik işaretleri oluşturulmalıdır (62).

Uluslararası Çalışma Örgütünün iş güvenliğinin denetimi kapsamında en önemli kaynağı; 39 maddelik 81 nolu Sanayide ve Ticarete İş Teftişi Sözleşmesidir. Adından da anlaşılacağı üzere bu sözleşmeye göre sanayi ve ticaret teftiş edilmekte

olup, ülkeler ticarete iş teftişi kısmını istisna tutabilmektedir. ILO'nun 19 Haziran 1947 tarihinde kabul ettiği bu anlaşma 13.12.1950 tarihinde 5690 sayılı Kanunla TBMM'de kabul edilmiş, 22.12.1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

İş denetimine ilişkin 81 No.lu sözleşmeyi kabul eden ILO üyesi ülkeler; sanayi ve ticaret başta olmak üzere tüm işyerlerinde iş teftişi için iş müfettişlerinden oluşan bir teşkilat kurmak, yeterli sayıda iş müfettişi istihdam etmek ve onlara gerekli imkanları vermek, işveren, çalışan, uzman ve diğer yerel makamların teftişe yardımcı olmalarını sağlamak, müfettişlerin gece veya gündüz engellenmeden denetim yapmasına izin vermek zorundadır.

Hükümetler, müfettişlerin çalışma süreleri, ücretler, iş kazası ve meslek hastalıkları başta olmak üzere tespit ettikleri mevzuata aykırılıkları adli ve idari mercilere bildirmesine olanak sağlamak zorunda olmaları yanında, yıllık denetim raporlarının yayınlamak ve ILO'ya göndermek gibi yükümlülükleri bulunmaktadır. 81 No.lu sözleşme gereği ülkelerinde iş teftişi sistemini kuran devletler; çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların sağlığı ve refahı, çocuk, kadın, yaşlı ve özürlü işçilerin korunması, kayıt dışılık, işsizlik gibi çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin tüm hususlarda mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmektedir (63).

İş Teftiş sözleşmesine göre devletler mümkün olduğunca denetimleri kamu idaresinde yapmalı ve denetim yapan müfettişleri uzman kişilerden seçmeli siyasetten uzak uluslararası denetim ilkeleri doğrultusunda siyasi kararlar alması için yapılan baskılardan korumalı gerektiğinde tıp, ekonomi, hukuk gibi alanlardan uzman desteği sağlamalı, gerekli araç, gereç ve finans desteğini sağlamalı ve iş mevzuatı ile ilgili istatistik tutma dışında ek iş verilmemelidir.

İş müfettişleri istedikleri işyerlerine istedikleri saatte, işverene haber vererek denetim ve teftiş amaçlı herkesle görüşüp her belgeyi inceleyebilirler. Müfettiş yol gösterebilir, eksikliklerin giderilmesi için süre verebilir, iş güvenliği açısından tehlike varsa kendi dışında 3 müfettişten oluşan heyete verdiği raporda işyerinin tamamını veya bir kısmının kolluk ve mülki idare amiri aracılığı ile durdurabilir,

hayati tehlike varsa işyerini geçici mühürleyebilir. Denetim ve teftişe suç unsuru varsa adli ve idari makamlara bildirir (64).

İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşme; (ILO tarafından 1985 Türkiye tarafından 2005 yılında kabul edildi) 1953 tarihli İşçilerin Sağlığının Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı, 1959 tarihli İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı, 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Sözleşmesi ve 1981 tarihli İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi ve Tavsiye Kararına dayanılarak çıkarılmıştır.

Bu sözleşmeye göre; devlet kamu dâhil tüm işyerlerinde çalışanların sağlığının korunması için tarafların katılımı ile ulusal politikaları belirler, katılım ve eğitimle örgütlenmeyi sağlar, konusunda uzman sağlık çalışanlarının siyasi baskılardan uzak uluslararası etik kurallara göre çalışmasını sağlar.

Sözleşmeye göre devletin oluşturacağı mevzuat doğrultusunda işverenler ile vekilleri; çalışanlar ve temsilcilerine (sendika varsa yetkilisi) sağlıklı çalışma ortamı sağlar, sağlık gözetimi kapsamında; sağlık taramaları yanında işe giriş, periyodik ve işe dönüş muayenelerini yaptırır, koruyucu hekimlik uygulamaları için gerekli araç gereç ve işyeri hekimi ile diğer uzman sağlık personeli sağlar, çalışanların fiziksel, zihinsel durumlarına göre iş vermek zorundadır (65).

İki önemli hususu arz etmek önemlidir. 155 ve 161 No.lu ILO sözleşmelerini temel alan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata göre eğitim dahil çalışanlara verilen tüm hizmetlerle ilgili çalışanlara bir maliyet çıkarılamaz ve bu bağlamda yapılan eğitimlerde geçen süreler iş süresinden sayılmaktadır.

Türkiye 8 Ekim 2013 tarihli RG'de 187 sayılı İş Güvenliğini ve Sağlığını Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'ni, 2014 yılı Mayıs ayında yaşanan Soma maden faciasından sonra 29.11.2014 tarihinde 167 sayılı İnşaat İşlerinde Güvenlik Sağlık Sözleşmesi ile 12.12.2014 tarihinde 176 sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesini yürürlüğe koymuştur.

Maden ile ilgili sözleşme, hükümetlere madenlerle ilgili teknik kılavuzların hazırlanması, denetimlerin düzenlenmesi, denetimlere ilişkin gerekli yasal düzenlemelerin sağlanması ve kazaların etkili soruşturulması gibi yükümlülükler getirmektedir. Diğer taraftan Türkiye'nin 129 No.lu Tarımda İş Denetimi sözleşmesini onaylamaması büyük bir eksiklik olarak görünmektedir.

### **2.2.15 AB İş Güvenliği Direktifleri**

İş güvenliği ve denetimi ile ilgili Avrupa Birliği (AB) mevzuatına bakıldığında; 1987'de yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedinde iş güvenliği ilgili 100, 117 ve 118. maddelerinde düzenlemeler yapılarak iş koşulları, istihdam, sosyal güvenlik, iş kazaları ve meslek hastalıklarına yer verilmiş ancak durağan bir dönem yaşanmıştır.

1987 yılından itibaren Avrupa Tek Senedinde yapılan düzenlemeler ile daha dinamik bir sürece girilerek 89/391/EEC sayılı İşte işçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Alınması Hakkında Çerçeve direktif ve bu direktif uyarınca bir çok direktifler yayınlanmıştır.

Üye ülkelerin; ulusal politika ve strateji hazırlayarak kaynak ayırıp iş güvenliği hizmetlerini üretmek, uygulamak ve denetlemek yanında ölçme, değerlendirme, eğitim, araştırma, kayıt ve istatistik tutma yükümlülükleri bulunmaktadır. Genel olarak mevzuata bakıldığında birincil mevzuat Avrupa Birliği temel anlaşmalarıdır. İkincil mevzuatta; tüzük, direktif ve kararlar bağlayıcı, tavsiye ve görüşler ise değildir (66).

Avrupa Birliğinin iş güvenliği ve denetimi ile ilgili 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif yanında işyeri ve iş teçhizatı ile ilgili beş (5) iş kolları ve özellikleri ile ilgili yedi (7) fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenlerle ilgili onbir (11) risk gruplarının korunması ile ilgili dört (4) ve çalışma süreleriyle ilgili bir (1) adet dahil olmak üzere birlikte toplam 29 direktif bulunmaktadır. Bu direktiflerde; iş güvenliği



ve denetimi ile ilgili uyulması gereken asgari kurallar ve alınması gereken asgari tedbirler yanında araç, gereç ve teçhizatlar için asgari standartlar bulunmaktadır. Bu direktiflerde başlangıçta ILO ile aynı amaç güdülmüş ise de sonradan tek pazar hedefleri doğrultusunda ekonomik hedefler de eklenmiştir (67).

Avrupa Birliği 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi, iş güvenliği ve denetimi konularında işveren ve çalışanlara bazı asgari yükümlülükler getirmektedir. Ancak direktifin 16. son maddesinde “*bu direktif daha sıkı önlemlerin alınmasına engel değildir*” diyerek daha sıkı tedbirlerin alınabilmesinin önünü açmaktadır. Çerçeve Direktife göre işverenler çalışanlarının sağlığının korunması için risk değerlendirmesi yapar, koruyucu tüm önlemleri alır, uygular, denetler çalışanlarını bilgilendirir, eğitim verir, çalışanlarının sağlık gözetimini yapar, acil durum, ilk yardım, yangın, deprem, sel gibi durumlar için önlemler alır ve tahliye planları hazırlar. Çalışanlar ise tüm iş güvenliği kuralları ile bakım ve çalışma talimatlarına uyar, koruyucu ekipmanları kullanır, eğitimlere katılır ve karşılaştığı tehlikeleri işverene bildirir (68).

Türkiye’de *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği*; 89/391 sayılı Çerçeve Direktife göre 2003 yılında çıkarılmış ancak Danıştay, normal yasama yönteminin tersine önce ikincil mevzuatın çıkarılmasını hukuka aykırı bulduğundan önce kanun sonra üst hukuk normu olan tüzükle düzenlenmesinin gerektiğini belirterek 2004 yılında yürütmeyi durdurmuş ve 2006 yılında iptal etmiştir.

Danıştay’ın bu kararı üzerine ÇSGB 27.11.2010 tarihli RG’de yeni bir *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği* yayınlamış, ancak bunu da iptal ederek 29.12.2012 tarihli RG’de yeni bir yönetmelik daha yayınlanmıştır. Yönetmelikte; İSG hizmetleri verecek *işyeri sağlık ve güvenlik birimleri* ile *ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin* yetkilendirilmeleri, yetki belgelerinin iptali, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları düzenlenmektedir (69).

Türkiye, iş güvenliği ve denetimi ile ilgili AB mevzuatında bulunan 29 direktifin 24’ünü ulusal mevzuatına uyarlamıştır. Ancak ILO mevzuatı ile yaşanan kapsam sorunu AB mevzuatı ile de yaşanmıştır çünkü bu direktifler teknik, örgütsel

ve insani alt yapı hazırlanmadan uyarlanmıştır. Özellikle “yönetmeliklerin” Avrupa Birliği Direktiflerinin bir çevirisi olması eleştirilmekte, ülke koşullarına uygun hazırlanması gerektiği dile getirilmektedir (70).

### **2.2.16 Mesleki Eğitim Kanunu**

Mesleki Eğitim Kanunu (19.06.1986 tarihli RG) sonuncusu 11.04.2012 tarihinde yürürlüğe girmek üzere 13 defa değişmiştir. Kanununun 41. maddesinde Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı okullar dışında kamu veya özel sektörde yapılan çırak ve kalfa eğitimlerinin MEB ve ÇSGB tarafından denetleneceği bildirilmektedir.

### **2.2.17 Devlet Memurları Kanunu**

Kanununun 124. maddesinin 2. fıkrasında “Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125 inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir” hükmü amir olduğundan iş güvenliği önlemlerini almayan sorumlu memur Kanununun 125. maddesine göre disiplin cezası ile cezalandırılabilir. Yaralanma ve ölüm halinde TCK gereği yürütülecek işlemler saklıdır.

## **2.3 Türkiye’de İş Güvenliği Denetiminin Tarihi gelişimi**

Türkiye’de iş güvenliği ve denetimi ile ilgili gelişmelerin Cumhuriyetten önceki dönem ve Cumhuriyetten sonraki dönem olarak incelenmesi uygundur. Cumhuriyetten önceki dönemi ise Tanzimat öncesi ve sonrası olarak ayırmak faydalı olacaktır. Tanzimat ilanı (1839) öncesi sadece Müslümanların kabul edildiği esnaf zaviyeleri (Fütüvvetnameler) Avrupa’da görülen Lonca tipi meslek örgütlerine

dönüşmüştür. Ustalar, kalfa ve çıraklarını korumuş, sosyal güvenliğin başlangıcı kabul edilen yardımlaşma ve dayanışma sandığı (teavün sandığı) kurulmuş ancak iş güvenliği bilinçlenmesi oluşmamıştır.

Tanzimat ilanı (1839) ve meşrutiyet ilanı (1876) sonrası dönemlerde; Osmanlı sanayileşmeye başlayan batı için pazar olmuş, Osmanlıda ilk sanayileşme hareketi başlamış, iş güvenliği anlamında ilk yasal düzenlemeler Ereğli kömür havzasında çalışanlar için çıkarılan 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesinde yapılmıştır. Padişah onayından geçmeyen 100 maddelik Nizamname; günlük çalışma süresini 10 saatle sınırlamış, işçilere dinlenme süresi ve yatacak yer hakları vermiş, işçi ücretlerinin öncelikli ödenmesi ve çalışmasa bile iş için bekleyen işçiye ücretini ödenmesi gibi hususları düzenlemiştir. Ayrıca hastalıkta doktor tedavisi ve ağır hastalıkta evde dinlenme hakkı verilmiş, hastalık iş akdinin fesih nedeni sayılmıştır. Nizamnamede iş kazaları ve iş güvenliği denetim konuları düzenlenmemiştir (71).

1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi ile iş güvenliği ve denetimi konularında Dilaver Paşa Nizamnamesindeki eksiklikler giderilmeye çalışılmıştır. Zorla çalışma sistemi kaldırılmış, mühendisler iş kazalarını önlemek için idareden gerekli araç ve gereçleri temin etme hakkı verilmiş, doktor ve eczacı bulundurma yükümlülüğü getirilmiş, ücretlerin aynı ödenmesi yasaklanmıştır. İş kazası geçiren işçiye tazminat hakkı ve işverene idari ceza hususları düzenlenmiş, bu hususlar 1876 yılında çıkan ilk medeni kanun olan Mecelle'ye taşınmıştır. Tanzimat döneminde iş güvenliği konularında önlemler alınmasıyla ilgili çabalar olduğunu görülmektedir (72).

1908 yılında ikinci meşrutiyet'in ilanı ile yaygınlaşan grevleri engellemek için önce aynı yıl Tatil-i Eşgal Kanun-u Muvakkat (geçici) çıkarılmış, iş bırakma ve kamuda grev yasaklanmıştır. 27 Temmuz 1909 tarihinde ise geçici kanunun yerine, süreklisi olan Tatil-i Eşgal kanunu çıkarılmış ve 3008 sayılı İş Sözleşmesi Kanununun yürürlüğe girdiği yürürlükte 1936 yılına kadar uygulamada kalmıştır.

1921 tarih ve 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna Dair Kanun ile

kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelirin işçilerin gereksinimleri için ayrılması sağlanmıştır.

Cumhuriyet döneminde iş güvenliği ile ilgili yapılan ilk düzenleme; 1921 yılında çıkarılan 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna müteallik Kanun olmuştur. Bu kanunla madenlerde 18 yaşından küçük olanların çalıştırılması yasaklanmış, günlük çalışma süresi 8 saatle sınırlandırılmış, 8 saatten fazla çalıştırılması halinde iki kat fazla ücret ödenmesi ve bu çalıştırılmanın tarafların rızasıyla yapılması hususları yanında ücretsiz tedavi durumu düzenlenmiştir.

Yine bu kanunla maden işleten işverenlere, hastalanan veya kazaya uğrayan işçileri tedavi ettirmek, madenin etrafında hastane, eczane ve hekim bulundurma yükümlülüğü getirilmiştir. İş kazası nedeniyle ölümlerde; ölenlerin mirasçılarının işverene karşı tazminat davası açması ve işverenler hakkında cezai yaptırımlar düzenlenmiş, sağlık ve güvenlik şartlarına uymayan maden işletmecilerinin ruhsatname ve imtiyazlarının feshedilebilmesi hususu Kanuna konmuştur (73).

Görüldüğü gibi 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesinden Cumhuriyet kuruluşuna kadar iş güvenliği ile ilgili ilk düzenlemelerin kömür madenlerinde olmasının nedeni işçilerin en yoğun olarak bu alanda çalışmış olmalarından kaynaklanmıştır. İşveren-çalışan ilişkilerini tam bir özgürlükle düzenleyen ve çalışanı korumayan Mecelle; Medeni Kanunun 1926 yılında yürürlüğe girmesiyle kalkmıştır.

Birinci İzmir İktisat Kongresinde (1923) işçileri korumak için kararlar alınmış 1924 yılında Hafta Tatili Kanunu çıkmış bu Kanunla Cuma tatil sayılmıştır. 1926 tarihli 818 sayılı mülga Borçlar Kanununda işverenlerin işçiyi gözetme borcu kapsamında iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluklar düzenlenmiştir. 1935 yılında Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. İşverenlerin işçiyi gözetme borcu kapsamında iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumlulukları 2011 yılında çıkan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda aynen korunmuştur (74).

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile çalışma hayatında kadınların ve çocukların korunması, doğumdan önce ve sonra 3 hafta çalıştırılmanın yasaklanması, gece ve maden işlerinde çalışma süresinin 8 saatle sınırlanması, en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu, belirli büyüklükteki işyerlerinde revir ya da hastane yapılması yükümlülüğüne ilişkin hükümler getirilmiştir (75).

1936 yılına kadar çabalar olsa da gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun bir çalışma yaşamı olmuştur.

1936 tarihli ve 148 maddeden oluşan 3008 sayılı mülga *ilk İş Kanunu* ;15 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe girmiş ve iş güvenliği ile ilgili bazı düzenlemeler yanında sendikal haklar dışında iş ilişkileri ile ilgili bir çok düzenleme yer almıştır. 3008 sayılı yasayla; işverenin alması gereken iş güvenliği tedbirleri belirtilmiş, iş güvenliğini tehlikeye düşürmek iş akdinin fesih nedeni sayılmış, cezai ve idari yaptırımlar düzenlenmiş, sağlık muayenesi zorunlu olmuş ve iş hayatının denetimi zorunlu olmuştur. Bu yasa 931 sayılı İş Yasasının yürürlüğe girdiği 1967 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 1945 yılında 4763 sayılı Kanunla Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmış ve sonrasında 1959 tarihinde çıkarılan 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir. Daha sonra yapılan diğer sigorta düzenlemeleri önce 1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile birleştirilmiş sonra 2006 tarih 5510 sayılı SSGSSK'nda birleştirilmiş ve SGK kurumu çatısında toplanarak sistem 2008 yılında işlemeye başlamıştır (76).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girene kadar olan sürece iş sağlığı ve güvenliği yönünden özetle bakıldığında; 1936 yılında çıkan 3008 sayılı yasayla İş İdaresi Kurulmuş, 1937 yılında Bakanlar Kurulu Kararı ile İktisat Bakanlığına bağlı oluşturulan *iş müfettişleri* kadroları 1946 yılında Çalışma Bakanlığına alınmış, teknik eleman eksikliği nedeni ile ancak 1963 yılında 174 sayılı Kanunla ihdas edilen *iş güvenliği müfettişleri* kadroları 1979 yılında yayınlanan İş Teftişi Tüzüğü ile İş Müfettişliği ile birleştirilmiş ve bu kadrolar 1983/184 sayılı KHK ile 18.01.1985 tarihinde yürürlüğe giren ÇSGB Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunda yer almıştır. 2011 yılında ise 665 sayılı Kanunla Türkiye İş Kurumu müfettişleri ÇSGB Teftiş Kurulu Başkanlığı bünyesine alınmıştır (77).

Günümüz itibariyle Türkiye’de iş güvenliği ve denetimi ile ilgili doğrudan ilgili paydaşların başında; ÇSGB bünyesinde bulunan İTKB, İSGGM, ÇASGEM ve İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM) gelirken dolaylı paydaşlar ise SB, MEB, SGK, TSE, OSGB, İSGB, Belediyeler, Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), iş güvenliği kurulları, yargı, kamuoyu, üniversiteler ve sendikalar gelmektedir (78).

## 2.4 Türkiye'de İş Güvenliği Denetimi Yapan Paydaşlar

Sanayi devrimi sonrası başlayan ve II. Dünya savaşı sonucu hızlanan bir önlemler devleti olan sosyal devlet anlayışı gereği; piyasa ekonomisinin sosyal yapı üzerinde oluşturduğu olumsuzlukları gidermek için devletler çalışma yaşamını düzenleyip, denetlemekte ve uyumsuzlukların çözümünde aktif görev almaktadır. Bu amaçla 4857 sayılı *İş Kanununun 91. maddesi; devlet çalışma yaşamı mevzuatının uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder* demektedir. Aynı maddede; izleme, denetleme ve teftiş görevlerini ÇSGB’na bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığına bünyesinde çalışan iş müfettişlerince gerçekleştir hükümü bulunmaktadır. İş ve toplu iş sözleşmelerinden kaynaklı bireysel şikayetler ÇSGB’na bağlı bölge müdürlüklerince incelenmektedir.

Türkiye’de ulusal mevzuata bakıldığında birinci İzmir İktisat Kongresinde (1923) iş teftiş heyetinin (Mesai Heyeti Teftişiyeye) kurulması kararı alınmış, 1937 yılında iş müfettişleri kadroları oluşturulmuş, bu kadrolar 1983 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesine alınmış ve 2011 yılında Türkiye İş Kurumu kapatılarak Kurumdaki müfettişler ÇSGB Teftiş Kurulu Başkanlığına katılmıştır.

Çalışma hayatını İTKB’ye bağlı iş müfettişleri ile işin yürütümü ve iş güvenliği yönünden, SGK’na bağlı müfettişler ise sosyal güvenlik yönünden denetlemektedir. İş müfettişleri ve sosyal güvenlik müfettişleri mümkün olduğunca işyerlerindeki işi aksatmadan görevini yapmak ve kişisel , ticari ve üretim ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür (79).

Türkiye’de iş güvenliği denetiminde rol alan paydaşlara geçmeden önce çalışma hayatında iş denetim ve teftiş sistemlerinin nasıl kurulduğunu ve geliştiğini anlatmakta fayda bulunmaktadır. İngiltere’de 1833 yılında Fabrikalar Yasası ile tekstil işyerlerinin denetimi için iş müfettişleri atanmış 1898 yılında ise teknik ve tıbbi kökenli müfettişler atanarak modern iş denetim ve teftiş sistemi kurulmuştur. Bugün itibariyle gelişmiş sanayileşen ülkelerde kamu adına iki farklı tip iş denetim sistemi bulunmaktadır. Bazı ülkelerde Çalışma Bakanlıkları içinde bazı ülkelerde ise farklı sektörlere göre ilgili Bakanlıklarda iş denetim ve teftiş örgütlenmesi bulunmaktadır.

Merkezi /Federe devletlerde genelde Çalışma Bakanlıklarında kurulan bir kurul (Fransa, Finlandiya, Hollanda ve Norveç’te olduğu gibi) veya birkaç kurul ( Belçika, merkez ve doğu Avrupa ülkelerinde olduğu gibi) ile iş denetimleri ve teftişleri yapılmakta bu sistemler daha kolay politik ve finans desteği sağlamaktadır (80).

Federe devletlerde karmaşık sistemler bulunmaktadır. ABD’de hem merkezi düzeyde hem de eyaletlere göre farklılaşan yapılar bulunmaktadır. Arjantin ve Kanada’da bazı sektörlerde (taşımacılık gibi) eyalet değil merkezi denetim sistemi bulunmaktadır. İspanya’da özgün bir yapı vardır; merkezi denetim yanında 17 otonom bölgenin kendi çalışma bakanlıklarına bağlı iş denetim sistemleri bulunmaktadır ki bu sistemde koordinasyon ve işbirliği zor görülmektedir (81).

Bazı Afrika ve Latin Amerika ülkeleri ile küçük Avrupa ülkelerinde tüm sektörlerden sorumlu tek bir denetim ve teftiş örgütü bulunmaktadır. Bu sistemler Lüksemburg, gibi küçük ülkelerde faydalı olsa da büyük ülkelerde yeterli görülmemektedir.

Fransa Hollanda, İspanya, Portekiz ve Japonya gibi ülkelerde özellik arz eden sektörlerin denetimi ve teftişi Çalışma Bakanlığı değil ilgili Bakanlıkça yapılmaktadır. Fransa’da ulaşımı Ulaştırma Bakanlığı, madenleri Endüstri Bakanlığı denetlemektedir (82).

Son yıllarda gerek ulusal bir politika ile ortak mevzuat sağlamak amacı gerekse kaynakların daha iyi kullanımı için yerel otoritelerden, sektörel Bakanlıklardan ve Sendikalardan gelen denetim ve teftiş hizmetlerinin merkezi bir otorite altında toplanma eğilimi artmaktadır. Ayrıca Fransa, Almanya, İsveç ve Avusturya gibi ülkelerde dual örgütlenme tipi bağlamında bazı alanlarda kamu denetim yaparken özellikle sigortacılık gibi bazı alanlarda kamudan bağımsız denetim sistemleri bulunmaktadır.

1980’li yıllardan sonra kamu yönetiminde ortaya çıkan “yönetişim” modeli kapsamında; çalışma hayatı ile iş güvenliği ve denetimlerini Çalışma Bakanlıklarına ya da doğrudan Parlamentolara karşı sorumlu olan üçlü yapıda (kamu, işveren ve çalışanlar) çalışan özerk/otonom kurullar bulunmaktadır. İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini yürüten “*Sağlık ve Güvenlik Kurulu*”nda işçilerin ve işverenlerin ulusal örgütleri üçer temsilci ile temsil edilmektedir. Macaristan ve Hollanda gibi ülkelerde ise bu kurullar sadece danışmanlık yapmaktadır. Bu kurullar; sosyal tarafların güçlü ve bağımsız olduğu ülkelerde etkin olmakla birlikte bir Bakanlığa bağlı değilse politik ve finans desteğinden yoksun kalabilmekte veya taraflardan biri ayrılınca sistem tıkanmaktadır (83).

Uluslararası Standardizasyon Örgütünün (ISO) ve ILO’nun uluslararası belgeleri ile çokuluslu şirketlerin genel çalışma hayatı etiğine dayanarak çıkardığı davranış kodlarını içeren taahhütleri; gönüllülük esasına dayanan denetim mekanizmalarıdır (84).

Çalışma hayatı ve iş güvenliği denetimleri ile ilgili özelleştirme yaklaşımlarına bakıldığında; çokuluslu şirketler, “yapısal uyum” adı altında devletin küçültülmesini hatta kamusal iş denetiminin kaldırılmasını istemektedirler. Ancak işyerlerinin kendi iç denetimlerinin kamu denetimini ikame etmeleri mümkün olmamakla birlikte, kamu denetiminin kaldırmak 81 No.lu ILO sözleşmesine aykırı davranmak anlamına gelmektedir.

Teknoloji ve üretim sistemlerinin çeşitlendiği, nüfusun artıp işsizliğin hızlandığı günümüz ekonomilerinde; özel denetim kurumlarına işverenler tarafından daha fazla dava açılma ihtimalinin olması ve devletin bu kurumlara daha fazla ödeme



yapmak zorunda kalabilme ihtimalleri nedeniyle; denetim ve teftişlerin devlet tarafından yapılmasını bir zorunluluktur ve gelecekte de önemi devam edecektir (85).

Türkiye’de iş güvenliği denetimlerinde rol alan paydaşları; kamu denetimi, özel sektör denetimi ve yargı denetimi olmak üzere üç sınıfa ayırmak; iş güvenliği denetimlerine sistematik olarak bakmak açısından faydalı olacaktır.

## 2.5 Kamu Denetimi

### 2.5.1. Merkezi Yönetim Kuruluşları

Birinci İzmir İktisat Kongresinde (1923) anlaşmaya varılan 34 madde arasındaki maddelerden biri iş teftiş heyetinin (Mesai Heyeti Teftişiyeye) kurulmasıdır ki bu iş teftişinin çekirdeği kabul edilmektedir.

1936 yılında çıkarılan mülga 3008 sayılı İş Kanununun “*İş Yaşamının Murakabe ve Teftişi*” başlıklı 91. maddesinde çalışma hayatı denetiminin devlet tarafından yapılacağı düzenlenmiş, 141 inci maddesi ile *İş İdaresi* Kurulmuş, 1937/3968 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile İş Baş Müfettişleri ve *iş müfettişleri* kadroları oluşturulmuştur.

1963 yılına kadar teknik eleman eksikliği nedeni ile iş sağlığı ve güvenliği denetimleri de işin yürütümü yönünden teftiş yapan sosyal iş müfettişlerince yapılmıştır. 1963 yılında çıkarılan 174 sayılı yasa ile Sosyal Sigortalar Kurumu’nun(SSK) iş kazası ve meslek hastalıkları uyuşmazlıklarında yürüteceği prosedürde kazanın veya meslek hastalığının oluş biçimi ile rücu edilecek sorumlularının kusur oranlarını tespiti öncelikli görev yapmak üzere İSGGM’ne bağlı “*iş güvenliği müfettişleri*” oluşturulmuş, bu müfettişler 1977 yılına kadar SSK’ya tabi çalışmışlardır.. 1978 yılında çıkan *Çalışma Bakanlığı İş Müfettişleri Yönetmeliği* ile Bakanlık Merkez birimine alınan iş güvenliği müfettişleri 1979 yılında çıkan İş Teftiş Tüzüğü ile kurulan İTKB bünyesine iş müfettişi olarak alınmış ve İTKB; 1983/184 sayılı bir KHK ile ÇSGB’nın merkez birimi sayılmış,

18.01.1985 tarihli RG’de yayınlanan ÇSGB’nin Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunda yer almıştır (86).

1983 yılında çıkan 3146 sayılı Kuruluş Kanunu ile 1945 yılında kurulan alışma Bakanlığı; alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ismini almış bu Kanuna göre ÇSGB işveren işçi ilişkileri ile iş sağlığı ve güvenliği konularında mevzuat yapmak uygulamak ve denetlemekle görevli kılınmıştır. 1991 yılında ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği çıkarılmıştır. 2011 yılında çıkarılan 665 sayılı “alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”ye göre ÇSGB’na bağlı Bölge Müdürlükleri kaldırılmış yerine Türkiye İş Kurumu (İşKUR) bünyesinde il müdürlükleri kurulmuş ayrıca İşKUR’un Teftiş Kurulu ve müfettişleri ÇSGB Teftiş Kurulu Başkanlığı bünyesine birleştirilmiştir (87).

Bahsi geçen bu kanun, tüzük, yönetmelik ve KHK ile çalışma hayatının denetim ve teftişinin; ÇSGB’na bağlı İTKB bünyesindeki iş müfettişlerince yapılacağı hususları düzenlenmiştir.

### **2.5.2 çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**

Genel olarak çalışma hayatının özel olarak iş güvenliği denetimi ile ilgili işyerlerinin teftiş etme görevi *aslen ve doğrudan* alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait olmakla birlikte diğer merkezi kuruluşların (Milli Savunma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Mili Eğitim Bakanlığı), yerel yönetimlerin (Belediyeler, İl zel İdareleri, Mülki İdare Amirlikleri), Yargının (İş Mahkemelerinin), Sendikaların ve Kamuoyunun da kendi görev alanları ile ilgili *dolaylı denetleme* görevleri bulunmaktadır.

### 2.5.3 İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

İş Teftiş Kurulu, TBMM'nin 13.12.1950 tarih ve 5690 sayılı yasayla onayladığı ILO'nun 11.07.1947 tarihli ve 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Denetimi Sözleşmesinden kaynağını alan ve doğrudan Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanına bağlı çalışan bir kurul olup İş Müfettişliği de uluslararası bir meslek statüsündedir (88).

İş Teftiş Kurulu Başkanlığının asıl (öncelikli) görevi; Anayasa, ÇSGB Kuruluş Kanunu, 32 maddelik İş Teftişi Tüzüğü ve 76 maddelik İTK yönetmeliği ve 81 sayılı ILO sözleşmesi başta olmak üzere, aşağıda maddeler halinde verilen ve işyeri denetimine atıf yapan diğer kanunlar uyarınca işyerlerinde çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını tespit etmek, mevzuatı geliştirmek ve iş denetimleri ile ilgili istatistikleri tutmaktır. İTKB bu görevlerini yerine getirmek için programlı veya program dışı teftişler yanında inceleme ve soruşturmalar da yapmaktadır (89).

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
- 4857 Sayılı İş Kanunu
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu
- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
- 4904 Türkiye İş Kurumu Kanunu
- 3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunu
- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu
- 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu
- 854 Sayılı Deniz İş Kanunu
- 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı asıl görevinin yanında; kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında tedbirler önerme, iş kazaları ve meslek hastalıkları konularında sektörler analizler yapma, denetim rehberleri hazırlama, denetim sonuçlarına ilişkin istatistikleri tutma, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarına görüş bildirme, denetim sonuçlarına göre işgücü piyasasını geliştirecek ve çalışanların hayat seviyelerini yükseltecek tavsiye ve tekliflerde bulunma gibi görevleri de bulunmaktadır. İTKB ayrıca İş Teftişi Hakkındaki 81 numaralı ILO Sözleşmesinin 20 nci maddesine göre İş Teftişi Genel Değerlendirme Raporunu hazırlayarak Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğü'ne göndermektedir (90).

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ve bünyesindeki iş müfettişleri; çalışma süreleri, yıllık izinler, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, kayıt dışılık, işsizlik, istihdam ve işgücü piyasası uygulamaları gibi çalışma şartlarına ve ortamına ilişkin tüm mevzuat hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak araştırma, inceleme ve denetlemeyi de kapsayan, devlet adına gerçekleştirilen iş ve eylemleri gerçekleştirmektedir. İş teftişi; işyeri ölçeğinde başlayıp toplumsal düzeye de yansiyacak sorunlara neden olabilecek risklerin giderilmesini sağlayarak, risklerin sonuçları gerçekleşmeden önlenmesi için gereklidir.

İş müfettişleri; Bakan, Başkan veya Grup Başkanlıkları tarafından kendilerine verilen iş teftişi faaliyetlerini yürütmek, çalışmalarını neticesinde düzenleyecekleri rapor veya yazıları Başkanlığa veya grup başkanlıklarına intikal ettirmekle yükümlüdürler.

İş müfettişlerinin yetkileri incelendiğinde; haber vermeden gece veya gündüz denetim yapabilmekte, iş mevzuatı ve kayıt dışı istihdamla ilgili kanuna aykırılıkları adli ve idari makamlara bildirebilmekte, gerekli gördüklerinin ifadelerine başvurabilmekte, belgeleri inceleyebilmekte ve örneğini veya aslını tutanakla alabilmekte, gerektiğinde kolluk ve zabıtaban ayarım alabilmektedir. İş güvenliği bağlamında iş müfettişleri; ölçüm yaptırmak, numune almak, gerektiğinde fotoğraf, video gibi kayıtlar yapabilmektedir. İş müfettişleri ayrıca memurları

görevden alabilmekte ve rastladığı rüşvet ve yolsuzlukları adli makamlara bildirebilmektedir (91).

İş Müfettişleri; İTKB'nin; 28.08.1979 tarih ve 16738 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan İş Teftişi Tüzüğü ile kurulmasına kadar, 81 No.lu ILO sözleşmesine aykırı olarak bölge müdürlükleri altında çalıştırılmışlardır.

İş Kanununda *Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu* başlıklı 24. maddesinde İş Müfettişlerinin Kanunun 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri gereğince teftiş ve denetimler yapacakları bildirilmektedir.

İş Teftiş Tüzüğü 13. maddesinde iş müfettişlerinin görevleri şekilde belirlenmiştir. İş Müfettişleri;

- İş Teftiş Kurulu Başkanı veya grup başkanınca kendilerine verilen işleri yapmak,
- Çalışmalarının sonuçlarını rapora bağlayarak grup başkanına vermek,
- Görevli oldukları yerlerde, programlarında bulunmayan, fakat işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden kesin ve ciddi zorunluluk bulunan durumlarda, kendilerinden ve derhal işe el koyarak gereğini yapmak ve durumu grup başkanına bildirmek,
- Mevzuatta gördükleri boşluk ve aksaklıkların giderilmesi için önerilerde bulunmak,
- İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca düzenlenen anketleri yürütmek ve istenen istatistik bilgileri derlemek,
- Teftiş programı gereğince yapacağı işlerin yer ve gününü belirleyen aylık çalışma çizelgesini hazırlayarak iki örneğini grup başkanına vermek,
- Yasalarla verilen diğer görevleri yapmak

hususlarında görevlidirler. Tüzüğünde 14. maddesine göre iş müfettişlerine bu Tüzükte belirtilenler dışında görev verilemez. Ancak yasalarla Çalışma Bakanlığına, çalışma 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 müdürlerince iş müfettişleri grup başkanlarına, grup bulanmayan yerlerde, varsa, görevli müfettişe bildirilir.

Tüzüğün 15. maddesinde İş Müfettişlerinin yetkileri sayılmıştır. İş Müfettişleri; işveren, işçi, işyeri ve eklentilerini kapsayacak şekilde önceden haber vermeden gece dahi işyerlerini denetleyebilmek, mevzuata uygunluğunu denetlemek için her türlü fiziki ortam ve evrak incelemesi yapmak, incelemek üzere istemek, gerektiğinde örnek ve özet çıkarmak, imzalı ve mühürlü tutanakla örnek almak, numune almak, hayati tehlikede işyerini mühürlemek, tarafları dinlemek, imzalı ifadelerini almak, suç unsuruna rastlarsa ilgili mercilere bildirmek, yaş, cinsiyet ve sağlık durumları İK'na uygun olmayan işçileri çalışmaktan alıkoymak gibi yetkilere sahiptirler.

Tüzüğün 16. maddesinde İş Müfettişlerinin Sorumlulukları bulunmaktadır. İş Müfettişleri, 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 yinelendiğinde, durumu, İş Teftiş Kurulu Başkanlığına bildirmekle yükümlüdürler. Müfettişler, teftiş sırasında mevzuatla saptanan kuralların yerindeliği konularında; işçi, işveren veya bunların meslek kuruluşları temsilcileriyle tartışamazlar ayrıca işverenin ticari sırlarını ve çalışanların kişisel bilgilerini paylaşamazlar.

İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği 12. maddesinde ( RG 16.11.1991) İş Müfettişlerinin görev ve yetkileri daha ayrıntılı şekilde sıralanmıştır. İş Müfettişleri sendikalarda ve konfederasyonların idari ve mali denetim yapabilmekte, İş Kanunu'na göre suç sayılan eylemlere müdahale edebilmektedir (92).

Diğer taraftan iş müfettişleri; *Denetim Görevlilerinin Uyacakları Meslekî Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik* (14.09.2010 tarihli RG) gereği, nezaket ve saygı içinde tarafsız, dürüst, nesnel ve eşit şekilde denetimlerini yapmalı, raporları

gerekçeli hazırlanmalı, aracılık yapamamalı, çıkar çatışmasından kaçınmalı, işverenin ve çalışanların bilgilerini gizli tutmalıdır. Aşağıda verilen ÇSGB'ye ait Şekil 1'deki haritadan görüldüğü gibi İTKB 5 bölgede örgütlenmiş bulunmaktadır. İş Müfettişleri ÇSGB'ye ait Şekil 2'deki ikinci sınıf illeri kapsayan gruplardan birinde göreve başlatılırlar.



**Şekil 2.1.** İş teftiş kurulu başkanlığı grup başkanlıklarının sorumluluk alanları

<b>1. SINIF İLLER</b>	:
<b>ADANA</b>	: Hatay, İçel, Gaziantep, Kahramanmaraş, Şanlıurfa.
<b>ANKARA</b>	: Çankırı, Kastamonu, Yozgat, Konya, Niğde, Kırşehir, Isparta, Afyon, Kayseri, Nevşehir, Burdur, Kocaeli, Sakarya, Bolu, Eskişehir, Bilecik, Kütahya, Tokat, Sivas, Antalya.
<b>BURSA</b>	: Balıkesir, Çanakkale.
<b>İSTANBUL</b>	: Edirne, Tekirdağ, Kırklareli.
<b>İZMİR</b>	: Manisa, Uşak, Aydın, Denizli, Muğla.
<b>2. SINIF İLLER</b>	:
<b>SAMSUN</b>	: Amasya, Çorum, Ordu, Sinop, Trabzon, Giresun, Gümüşhane, Rize, Artvin.
<b>ZONGULDAK</b>	: —
<b>MALATYA</b>	: Elazığ, Muş, Bingöl, Tunceli, Siirt, Diyarbakır, Mardin, Adıyaman.
<b>ERZURUM</b>	: Erzincan, Kars, Ağrı, Van, Bitlis, Hakkari.

**Şekil 2.2.** İş teftiş kurulu başkanlığı grup başkanlıklarının illere göre dağılımı

Müfettişler kural ikinci sınıf illeri kapsayan gruplardan her birinde en az 3 yıl süreyle görev yaparlar. Müfettişlere, Bakanca imzalanmış kimlik belgesi ve sıra numaralı bir mühür verilir. İTKB, aşağıda verilen ÇSGB'ye ait Şekil 3'deki organizasyonda görüldüğü gibi bir başkan, 5 başkan yardımcısı ile Ankara, Adana,

İzmir, Bursa ve İstanbul'da bulunan 5 adet birinci sınıf grup başkanlıkları ile faaliyet göstermektedir.



Şekil 2.3. İş teftiş kurulu başkanlığı organizasyonu

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 81 nolu Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Sözleşmesi ile 129

No.lu Tarımda İş Denetimi sözleşmelerine göre *İş Müfettişlerinin sayısı*;

- Denetime tabi işyerlerinin sayısı, nitelikleri, büyüklük ve coğrafi dağılımları
- İşyerlerinde istihdam edilen çalışanların sayısı ve demografik dağılımı
- Uygulanması gereken mevzuat hükümleri dikkate alınarak

belirlenmelidir.

Her ülke denetimlerde farklı öncelikler belirlediğinden “yeterli sayıda iş müfettişi” kavramının resmi bir tanımı bulunmamaktadır. ILO'nun tanımladığı *Aktif olarak çalışan başına düşen iş müfettişi sayısı* uluslararası boyutta kıyaslanabilen tek veridir.

- Sanayileşmiş ülkelerde 10.000 çalışan
- Sanayileşmekte olan ülkelerde 15.000 çalışan
- Geçiş ekonomilerinde 20.000 çalışan
- Az gelişmiş ülkelerde 40.000 çalışan

başına en az bir iş müfettiş önerilmektedir (93).

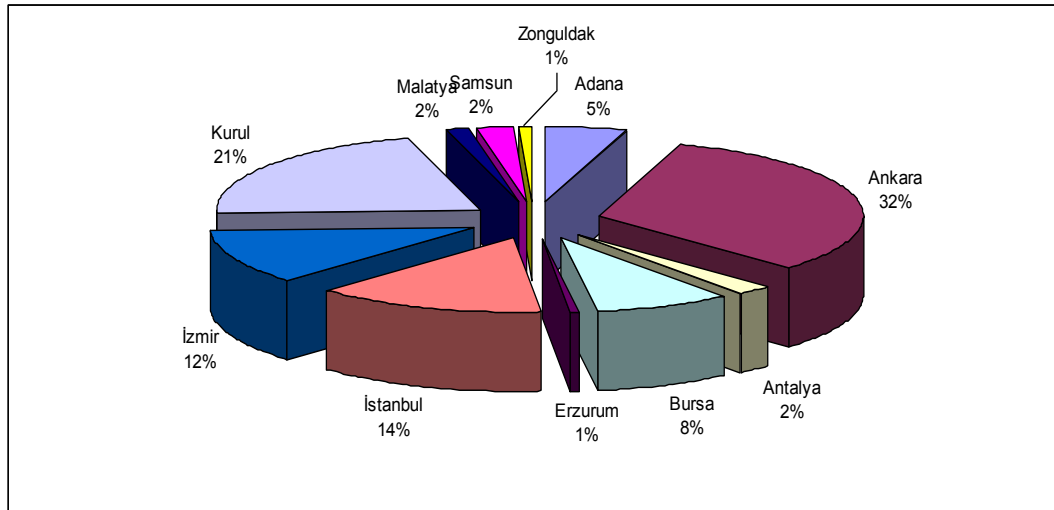


İş Teftiş Kurulu Başkanlığında 2013 Mart itibariyle 1050 iş müfettişi çalışmaktadır. Bu müfettişlerin 28'i hukuk olan toplam 460'ı sosyal kalan 590'ı ise teknik kökenlidir. Aşağıdaki tabloda 2013 yılı Mart ayı itibariyle İTKB'ye bağlı birinci ve ikinci sınıf illerde bulunan yetkili ve yetkisiz iş müfettişlerin sayılarının dağılımı görülmektedir (94).

**Tablo 2.6.** İş müfettişlerinin illere göre dağılımı

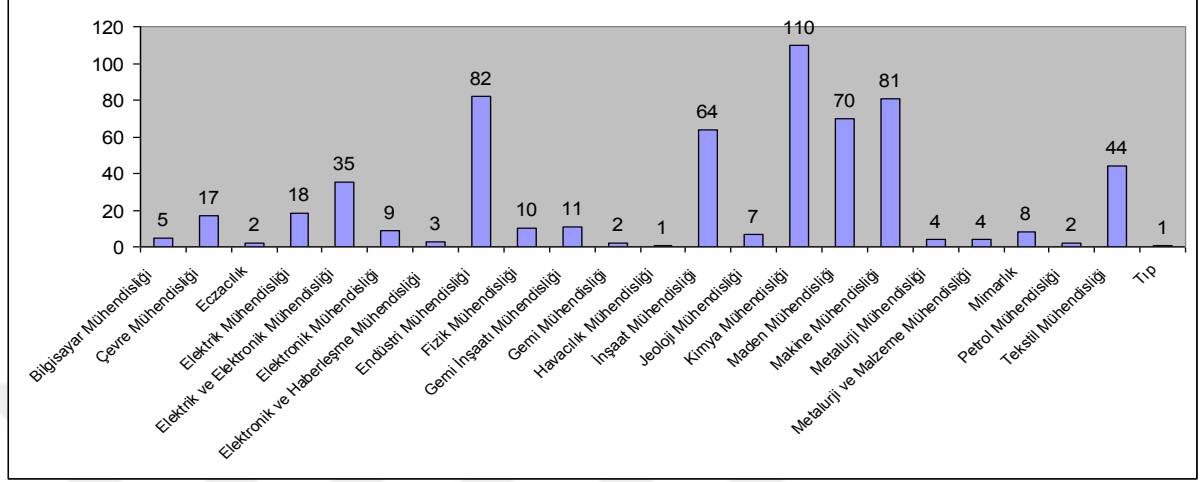
	Yetkili Müfettiş Sayısı	Yetkisiz Müfettiş Sayısı	Toplam Müfettiş Sayısı
Adana	40	12	52
Ankara	289	50	339
Antalya	16	7	23
Bursa	69	18	87
Erzurum	3	3	6
İstanbul	118	32	150
İzmir	105	16	121
Kurul	99	114	225
Malatya	15	1	16
Samsun	15	7	22
Zonguldak	7	2	9
TOPLAM	776	262	1050

Aşağıda verilen ÇSGB'ye ait Şekil 4'deki grafikte görüldüğü gibi 2013 yılı Mart ayı itibariyle İTKB'ye bağlı birinci ve ikinci sınıf illerde bulunan yetkili ve yetkisiz iş müfettişlerinin yüzde dağılımı görülmektedir (95).



**Şekil 2.4.** İş müfettişlerinin illere göre dağılımı (%)

Aşağıda verilen ÇSGB'ye ait Şekil 5'deki grafikte, 2013 yılı mart ayı itibariyle 590 adet teknik kökenli iş müfettişin mesleğe göre dağılımı görülmektedir (96).



**Şekil 2.5.** Teknik iş müfettişlerinin mesleklerine göre dağılımı

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre 2013 sonu itibariyle yaklaşık 19 milyon aktif sigortalı bulunduğu dikkate alındığında 1050 iş müfettişi üzerinden yaklaşık 18 000 çalışan başına bir iş müfettişi düşmektedir. Türkiye'nin sanayileşmekte olan ülkeler bazında olduğu kabul edilirse ILO verilerine göre 15 bin çalışan başına en az bir müfettişin düşmesi için müfettiş sayısının yaklaşık 1270 olması gerekmektedir. Kayıt dışı çalışan yaklaşık 10 milyon da dikkate alındığında 1930 adet müfettiş gerekecektir. Türkiye'yi sanayileşmiş ülke kabul edersek 2013 yılı bu sayılar sırasıyla 1900 ve 2900 olacaktır.

Müfettişlerin bir bölümü sosyal iş müfettişi adı altında işin yürütümü (iş ilişkileri) bir bölümü de teknik iş müfettişi adı altında iş güvenliği yönünden denetim ve teftişleri yapmaktadır.

İş yaşamını denetiminde ILO'ya göre 3 tür teftiş bulunmaktadır. Genel Denetim, Önel Denetim (Önleyici kontrol denetimi) ve İnceleme denetimi (şikayete bağlı özel denetim) ÇSGB bünyesinde bulunan İTK Başkanlığı 2 tür teftiş

yapmaktadır. Birincisi çalışma koşulları ile ilgili “işin yürütümü yönünden yapılan teftişlerdir. Bu teftişler;

1. Genel teftiş
2. Kontrol teftişi
3. İnceleme teftişi

olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Genel teftiş; çalışma yaşamına ilişkin tüm mevzuat hükümlerine uyulup uyulmadığının tespiti. Bir program dâhilinde, ihbar/şikâyet üzerine, inceleme teftişi sırasında, işyeri daha önce teftiş görmemiş veya 2 yıl öncesine kadar genel teftiş görmemişse yapılır.

Genel teftiş sonucunda tespit edilen aykırılık ve noksanlıkların verilen süre sonunda yapılıp yapılmadığını kontrol için yapılan teftişler kontrol teftişleridir.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığına işin yürütümü yönünden intikal eden ihbar, şikâyet, iş kolu tespiti, işçi sayısı ile sendika üye tespiti, grev oylaması gibi hususlardan teftiş hizmeti ile bağdaşanlar hakkında yapılan tespit ise İnceleme Teftiştir. ÇSGB'nın yaptığı ikinci tür teftiş; çalışma ortamı ile ilgili “iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan teftişlerdir. İSG yönünden yapılan teftişlerde de işin yürütümü yönünden yapılan teftişlerde olduğu gibi genel, kontrol ve inceleme teftişleri yapılmaktadır (97).

İş Teftiş Tüzüğüne göre; iş müfettişleri mümkün olduğunca işi aksatmadan denetim yaparlar, her teftiş sonunda bir rapor hazırlarlar. Teftiş sırasında belirlenen eksiklikler ile işverene verilen öneller müfettiş tarafından teftiş defterine ve rapora yazılır. Eksikliklerini tamamlayan işveren durumunu ÇSGB'na bildirmek zorundadır. İş Müfettişleri; denetledikleri işyerleri ile ilgili ticari sır ve özel bilgileri yanında kişisel bilgileri açıklayamazlar.

*Klasik teftiş anlayışında;* iş teftişinin geleneksel mücadele ve müdahale alanlarını; çalışma ortamı ve koşulları ile işçilerin korunması, zorla çalıştırma, kayıt dışılık, toplu pazarlık sürecindeki uyuşmazlıklar oluşturmaktadır.

Yeni teftiş anlayışı olan proaktif önlemleri esas alan eğitim ve iletişime açık, kurumlar arası işbirliğine dayalı *önleyici teftiş yaklaşımı*; son yıllarda yaşanan küreselleşme gerçeği ve buna bağlı olarak ekonomik, sosyal ve teknolojik alandaki gelişmeler sonucu benimsenmiştir. Bu anlayışta çalışma yaşamında esnekleşme, kayıt dışılığın artması, işsizlik oranlarındaki artışlar, kadın istihdamındaki artış, hizmet sektörünün büyümesi, işyeri ölçeklerinin küçülmesi, alt işverenlik uygulamalarının artması gibi çalışma yaşamında önemli değişiklikleri dikkate almaktadır. Yaşanan bu değişimler; iş teftiş sisteminin mücadele ve müdahale alanını oldukça genişletmiş ve klasik teftiş anlayışı ile sorunları gidermek oldukça güçleşmiştir.

Tüm bu gelişmelere rağmen bugün İTKB’de yürütülen iş güvenliği teftiş modeline bakıldığında; “caydırıcı model” için idari para cezalarını düzenlenmiş olsa da işsizlik, kayıt dışı istihdam ve siyasi etkiler yanında yeterli sayıda müfettiş bulunmaması gibi nedenlerle “Önleyici teftiş” modelinin 2014 yılında yaşanan Soma faciasından da anlaşılacağı üzere etkili şekilde uygulanamadığı, işveren, çalışan ve diğer ilgili kamu kurumları ile yeterince işbirliği yapılmadığı görülmektedir.

#### **2.5.4 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü**

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İSGGM’nin de iş güvenliği ile ilgili dolaylı denetim çalışmaları bulunmaktadır. İSGGM, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin uzmanlık sınavlarını yürütmekte ayrıca eğitim kurumları, OSGB ve TSM’lerine yetki belgesi vermektedir. İSGGM 2014 yılında, 12 bin 36 adet A sınıfı, 7 369 adet B sınıfı ve 45 336 adet C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi yanında 39 adet eğitim kurumu, 710 adet OSGB ve 35 adet TSM yetki belgesi vermiştir.

#### **2.5.5 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)**

Sosyal Güvenlik; bir ülkenin halkının çalışanlarını ve dolayısıyla onların bakmakla yükümlü oldukları yakınlarının mağdur olmalarını önlemek için yarılarını

garantiye almak amacıyla oluşturulan kurumlar bütünüdür. Sosyal güvenlik iki teknikle sağlanmaktadır. Bireysel teknikte; kişiler tasarruf yaparak sosyal güvenliklerini sağlamaktadır. Ancak tasarrufun yetersiz olması, paranın enflasyon karşısında değer kaybetmesi veya tasarruf olsa da gelecek için yetersiz kalması gibi nedenlerle kamu yönetiminde yardımlaşma sadıkları, sosyal sigortalar, sosyal yardımlar, sosyal hizmetler ve özel sigortalar gibi kolektif teknikler geliştirilmiş ve uygulanmaktadır (98).

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi; risklere göre değil çalışanların statülerine göre şekillendirilmiş; 1921 yılında Amele Birliği, 1950 yılında Emekli Sandığı, 1965 yılında Sosyal Sigortalar Kurumu 1971 yılında BAĞKUR kurulmuşsa da bu düzenlemeler zamanla iç içe geçmiş ve uygulamada sıkıntılar başladığından kamudaki tüm sosyal güvenlik sistemleri 2006 yılında kabul edilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile SGK çatısı altında toplanmış ve Kanun 2008 Ekiminden sonra uygulanmaya konulmuştur.

İdari ve mali özerkliği olan ve Sayıştay’ın denetimine tabi olmakla birlikte Genel Kurulu, Yönetim Kurulu ve Başkanlığı yanında Teftiş Kurulu Başkanlığı da bulunan SGK’nun işin yürütümü kapsamında çalışma hayatını denetleme yetkisi bulunmaktadır. SGK, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 17. maddesi ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortaları Kanununun 59. maddesi gereği 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen denetim, teftiş ve kontrol yetkisine sahip sosyal güvenlik uzmanları, sosyal güvenlik denetçileri ve müfettişleri ile askeri işyerleri hariç işveren ve çalışanların ilişkilerinin mevzuata uygunluğu, kayıt dışı istihdam, sigorta primlerinin ödenmesi durumu, kayıt ve bildirimler ile mevzuattaki diğer hususlarda *işin yürütümü yönünden* uygunluk denetimi yapma yetkisine sahiptir (99).

Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortaları Kanununa (5510) göre; bir kamu idaresinin denetim elamanları; işe giriş bildirimi yapılmayana, sigortası eksik ödenen veya hiç ödenmeyene rastlarsa durumu 1 ay içinde SGK’na bildirmek zorundadır. Yine Kanuna göre iş kazası, meslek hastalığı, vazife malullüğü ve ölüm hallerinde 5 yıl içinde istenmeyen haklar düşmekle birlikte işin yürütümü yönünden yapılan denetim, teftiş ve kontrollerde tespit edilen aykırılıklara Kanunun 102. maddesine

göre idari para cezaları kesilmekte, Kanun kapsamındaki uyuşmazlıkların yargı denetimi İş Mahkemelerince yapılmaktadır.

Bununla birlikte ÇSGB'nın yayınladığı 2011/3 sayılı genelge gereği; Bakanlık İTK Başkanlığına veya çağrı merkezlerine gelen şikayetlerin incelenerek, kayıt dışı işçi çalıştırma gibi sosyal güvenlik hukuku ile ilgili olanların SGK'na bildirilmesini istenmektedir.

Ayrıca Kanununun 58. maddesi gereği oluşturulan Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu; SGK'na bağlı Sağlık Kurullarınca verilen ve meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu malullük ve sürekli iş görmezlik gibi meslekte kazanma gücü kaybı oluşturan sağlık raporlarını inceleyerek 3 ay içinde raporunu yazmakta ve İş Mahkemelerinden gelen dosyalarda bilirkişilik yapmaktadır.

Kanununun 102 maddesi gereği denetime engel olanlara asgari ücretin 5 katı para ceza uygulanmaktadır. Denetimi cebir ve tehditle engelleyenlere TCK 265 gereği asgari ücretin 10 katı para cezası yanında 6 aydan 3 yıla kadar (yargı görevlisini engellemede 2 yıldan 4 yıla kadar) hapis cezası uygulanmakta, bu cezalar birden fazla kişiyle yapılırsa 1/3 silahla yapılırsa ½ oranında arttırılmaktadır (100).

### **2.5.6 Türkiye İş Kurumu**

İş arayanlara ve işverenlere yardımcı olan İŞKUR, iş güvenliği denetimi yapmamakla birlikte ayrıca sosyal güvenlik açısından kendi ilgili yönetmeliği gereğince kamuda %4 engelli, %2 eski hükümlü ve özel sektörde %3 engelli çalıştırma zorunluluğunu denetlemektedir.

Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğin (25.04.2009 tarihli RG) 21. maddesi gereği; engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere, İş Kanununun 101. maddesinde geçen idari para cezaları; İş Kanununun Kanununun 108. maddesinde belirtildiği gibi İŞKUR İl Müdürlüklerince verilmektedir. Yine Yönetmeliğin 21. maddesi gereği kamu/özel işyerlerinden iş gücü talebi bilgi talebine cevap vermeyen işverenlere 4904 sayılı

Türkiye İş Kurumu Kanununun 20. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi gereğince idari para cezası yine İŞKUR tarafından verilmektedir (101).

### 2.5.7 Milli Savunma Bakanlığı

Milli Savunma Bakanlığının 7/8/1970 tarihli RG’de yayınlanan 1325 sayılı Milli Savunma Bakanlığı Görev ve Teşkilatı Hakkında Kanunun 2. maddesine göre MSB’nin 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde yalnızca askeri işyerlerinin denetimi ile ilgili görevleri mevcuttur.

Denetimlerde 1950 tarih ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 10. maddesi ile 2003 tarihli İş Kanunu 91. maddesi gereği; 16.08.2013 tarihinde yürürlüğe giren “*Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği için Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmeliği*” kullanılmaktadır. Bu yönetmelik 2014 yılında değişikliğe uğramış, 5. maddesine eklenen 2 numaralı bentle; askeri iş müfettişlerinde aranılacak nitelikler ile müfettişliğe giriş sınavları ve müfettişlerin çalışma usul ve esasları Millî Savunma Bakanlığınca düzenleneceği hususu eklenmiştir.

Bu yönetmeliğe göre *askeri işyerleri* (Millî Savunma Bakanlığı, Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlıklarının bağlı olduğu Genelkurmay Başkanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının bağlı olduğu İçişleri Bakanlığı tarafından doğrudan işletilen işyerleri) sadece MSB’ye bağlı askerî iş müfettişleri tarafından teftiş edilmektedir. Yine bu yönetmeliğe göre *Yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerleri* (5201 sayılı Harp Araç ve Gereçleri ile Silâh, Mühimmat ve Patlayıcı Madde Üreten Sanayi Kuruluşlarının Denetimi Hakkında Kanun kapsamına giren işyerleri) ile *Diğer askerî işyerleri* (İkili veya çok taraflı uluslararası anlaşmalar ile Türkiye’de kurulan askerî işyerlerini) ise ÇSGB’na bağlı iş müfettişlerince teftiş edilmektedir.

İkili veya çok taraflı uluslararası anlaşmalar ile kurulan askeri işyerleri ise teftiş edilmeden önce MSB’ye haber verilmekte, MSB denetimi yapacak müfettişlere

özel bir kimlik belgesi vermektedir. Yönetmeliğe göre denetimler çalışma saatleri içinde yapılabilen, belgeler işyeri dışına çıkarılmamaktadır (102).

### 2.5.8 Sağlık Bakanlığı

Sağlık Bakanlığının çevre sağlığını ilgilendiren sınırlı ve dolaylı sayıda iş güvenliği denetimi görevi bulunmaktadır.

Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin (02.11.2011 tarihli RG) 2. maddesi; Sağlık Bakanlığına halk sağlığının korunması ve geliştirilmesi için rehberlik, izleme, değerlendirme, teşvik, yönlendirme, denetleme ve müeyyide uygulama görevi vermektedir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanununun (6/5/1930 tarihli RG'de yayınlanan 1593 sayılı kanun) 268-275. maddeleri; çevre ve insan sağlığının korunması için Sağlık Bakanlığına “İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatları Yönetmeliğinde” yer alan biyolojik, kimyasal, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden az veya çok zarar veren veya vermesi muhtemel olan birinci, ikinci ve üçüncü sınıf olarak ayrılan gayrisihhi müesseseleri ruhsatlandırma ve denetleme görevi vermektedir.

Bu görev ayrıca SB tarafından yürütülen *Gayrisihhi Müesseseler Yönetmeliğinin* 21. maddesinde belirtilmiştir. Bu yönetmeliğe göre işveren Gayri Sıhhi Müesseseler Başvuru Beyanını doldurur gerekli belgelerle görevli birimlere teslim eder. İşyerinin açılması uygun görülürse Gayri Sıhhi Müesseseler İnceleme ve Değerlendirme Raporunda belirtilir. Akabinde 24/4/1930 tarihinde yürürlüğe giren İşyeri Açma ve Çalıştırma Yönetmeliğine göre ruhsat verilir.

Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi I. sınıfta 89 II. Sınıfta 122 ve III. Sınıfta 61 farklı türde gayrisihhi işyeri bulunmaktadır.

Birinci sınıf gayrisihhî müesseseler; meskenlerden ve insanların ikametine mahsus diğer yerlerden mutlaka uzakta bulundurulması gereken işyerleridir.



İkinci sınıf gayrisihhî müesseseler; müessesenin faaliyeti gerektirdiği takdirde meskenlerden ve insanların ikametine mahsus diğer yerlerden, inceleme kurulunca teklif edilip yetkili idare tarafından uygun görülecek bir mesafede faaliyette bulunması gereken işyerleridir.

Üçüncü sınıf gayrisihhî müesseseler; meskenlerin ve insanların ikametine mahsus diğer yerlerin yakınında kurulabilmekle birlikte sıhhî yönden denetim altında bulundurulması gereken işyerleridir.

**Tablo 2.7.** Gayrisihhî işyeri sayıları

İŞ KOLU	GAYRİSİHHİ MÜESSESELER		
	İŞYERİ TÜRÜ SAYISI		
	I. SINIF	II. SINIF	III. SINIF
1- ENERJİ SANAYİİ	2	5	1
2- METALURJİ VE MAKİNE SANAYİİ:	5	8	2
3- MADEN SANAYİİ	9	15	4
4- KİMYA SANAYİİ	42	15	6
5-PETROKİMYA SANAYİİ	6	5	3
6-GIDA MADDELERİ, İÇKİLER, YEMLER VE TARIMSAL ÜRÜNLER SANAYİİ	11	41	27
7-ATIK MADDELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ORTADAN KALDIRILMASI İLE İLGİLİ SANAYİ	6	5	0
8-TEKSTİL SANAYİİ	4	6	5
9-DİĞERLERİ	4	22	13

İş Kanunu kapsamına girmeyen ve Belediye sınırları dışında kalan işyerleri 1948 tarihli “İş Kanununun Şümülü İçinde Tasnif Edilmemiş Olan Küçük İşyerlerinin Teftiş ve Murakabesi Hakkında Yönetmeliğin” 1/7. maddesine göre çevre ve toplum sağlığının korunması için Sağlık Bakanlığınca teftiş edilmektedir.

### 2.5.9 Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının 3154 sayılı kuruluş Kanununun 9. maddesi, 3213 sayılı Maden kanununun 11. maddesi ve Maden Kanunu Yönetmeliğinin

18-22. maddeleri; maden ocaklarının teftiş görevini Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığına bağlı Maden İşleri Genel Müdürlüğüne vermektedir.

Aşağıdaki tablodan görüldüğü gibi 7 Mart 1983 -27 Temmuz 2015 yılları arasında maden kazalarında 1170 kişi yaşamını yitirmiştir. Maden ocaklarının denetim ve teftişinde Maden İşleri Genel Müdürlüğü ile İTKB'nin koordineli çalışmadığı görülmektedir ki 301 kişinin öldüğü Soma faciasından sonra önlemler yine alınmamış, 27 Temmuz 2015 itibariyle 45 kişi daha hayatını kaybetmiştir (103).

**Tablo 2.8.** Maden kazalarında ölenlerin sayıları 1983-2015

Kaza Tarihi	Kaza Yeri	Ölen Sayısı	Kaza Tarihi	Kaza Yeri	Ölen Sayısı
1983-7 Mart	Zonguldak/Armutçuk	103	2014 – 1 Haziran	Kahramanmaraş/Elbistan	1
1990 - 7Şubat	Amasya	68	2014 – 11 Haziran	Şırnak/ Kemerli	3
1992 -3 Mart	Zonguldak/ Kozlu	263	2014 – 18 Haziran	Şırnak/ Dağkonak	1
1995 -26 Mart	Yozgat/ Sorgun	38	2014 – 6 Eylül	İstanbul	10
2003 -22 Kasım	Karaman/ Ermenek	10	2014 - 28 Ekim	Karaman/ Ermenek	18
2004 -8 Eylül	Kastamonu/ Küre	19	2014 – 1 Kasım	Bartın/ Amasra	2
2009 -10 Aralık	Bursa/ Mustafakemalpaşa	19	2014 – 1 Kasım	Zonguldak/ Gelik	1
2010 -23 Şubat	Balıkesir/ Dursunbey	17	2014 – 6 Kasım	Elazığ/ Alacakaya	1
2010 – 17 Mayıs	Zonguldak/ Karadon	30	2014 – 19 Kasım	Bingöl/ Genç	1
2010 – 7 Temmuz	Edirne/ Keşan	3	2015 – 21 Ocak	Sivas/ Gemerek	1
2013 – 8 Ocak	Zonguldak/ Kozlu	263	2015 – 7 Şubat	Muğla/ Fethiye	1
2013 – 18 Ocak	Manisa/ Soma	1	2015 – 10 Mart	Zonguldak/ Ereğli	1
2014 – 13 Mayıs	Manisa/Soma	301	2015 – 8 Haziran	Amasya/ Suluova	2
			2015 – 21 Temmuz	Muğla/ Milas	1
			2015 -27 Temmuz	Ankara/ Nallıhan	1
<b>TOPLAM</b>		<b>1135</b>			<b>45</b>

### 2.5.10 Mili Eğitim Bakanlığı

Milli Eğitim Bakanlığına ait olmayan aday çırak, çırak ve kalfa eğitimlerinin verildiği işyerleri; teorik eğitim kapsamında MEB tarafından pratik eğitim kapsamında ise ÇSGB tarafından denetlenmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı 19/6/1986 tarih ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 41. maddesine göre, öğrencilerin eğitiminden sorumlu işletmelerin bağlı olduğu oda veya birliklerin temsilcilerinin katılımı ile eğitimlerinin usule uygun yapılıp yapılmadığı, aday çıraklarla sözleşmelerin yapılıp yapılmadığı, sınıfların durumu, yıllık ve günlük programlar gibi eğitimle ilgili hususları denetlemektedir.

Pratik eğitim denetimi ( iş ortamı, iş güvenliği, sosyal güvenlik) MEB'in uygun görmesi halinde MEB, ÇSGB, SGK ile Çıraklık Eğitimi İnceleme ve Denetleme İhtisas Birimlerinin kendi içlerinde oluşturdukları *denetleme komisyonlarınınca* teftiş edilmektedir. Hazırlanan denetim raporlarının gereğini ilgili Valilik yapmakta, idari cezalar varsa mülki idare amirlerince yerine getirilmektedir.

Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve SGK müfettişleri teftişlerinde Mesleki Eğitim Kanununun uyulup uyulmadıklarını kontrol eder ve raporlarını ÇSGB Bölge Müdürlükleri üzerinden ilgili İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kuruluna (İMEK) gönderirler. Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğine (03/07/2002 tarihli R.G) göre illerde İMEK bünyesinde, ilgili meslek odalarından bir temsilci, eğitimi veren kurumdan bir yönetici veya meslek öğretmeni, İŞKUR'dan en az şube müdürü seviyesinde bir memur ve eğitim verilen meslekte uzman iki kişiden her yıl oluşturulan bir veya birden fazla komisyon *diğer denetleme komisyonları* ile gerektiğinde iş birliği yapar. İMEK bünyesindeki komisyonlar; eğitimle ilgili fiziki koşulları, eğitimcilerin niteliklerini, ilgili mevzuata uyulup uyulmadığını, önceki denetim aksaklıklarının giderilip giderilmediğini, çalışanların mesleki eğitim belgesi olup olmadığını hususlarını denetlemektedir (104).

### **2.5.11 Mülki İdare Amirlikleri**

Merkezi yönetimin taşra örgütü olan il, ilçe ve bucaklardaki mülkü idare amirliklerinin 4857 sayılı İş kanunu 97. maddesine göre, çalışma hayatının denetimlerinde uygun görürse müfettişlere yardım etmek gibi görevleri bulunmaktadır. İşyerinin durdurulması ve mührünün açılması gibi işlemler mülkü idare amirliklerince yerine getirilmektedir. Denetimlerde zorlukla karşılaşan müfettişler kolluk ve zabıtanın yardım alabilmektedir.

### **2.5.12 Yerel Yönetim Kuruluşları**

Yerinden yönetim ilkesi gereği iş güvenliği denetimleri; merkezi yönetim ( Bakanlıklar ve bağlı kuruluşlar) dışındaki yerel yönetimlerce de ( il özel idareleri, belediyeler ve mahalli idare birlikleri) denetlenebilmektedir.

### **2.5.13 Belediyeler**

Belediye Kanununun (13/07/2005 tarihli RG, 5393) 15. maddesi (1) bendine göre, Gayrisihhî müesseseler ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini ruhsatlandırmak ve denetlemek belediyenin görevidir. Ayrıca belediyeler 24/4/1930 tarihinde RG'de yürürlüğe giren İşyeri Açma ve Çalıştırma Yönetmeliğine göre sıhhî ve gayrisihhî işyerleri ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin ruhsatlandırılması ve denetlenmesine dair iş ve işlemleri yapmaktadır. Yönetmeliğe göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak mevzuatta öngörülen tedbirleri almayan işverene işyeri açma ve çalıştırma ruhsatı verilmemektedir (105).

Belediyeler zabıta denetimleri sonucu işyeri açma ve çalıştırma veya hafta sonu tatili ruhsatı almayan işverenlere 5326 sayılı Kabahatler kanunu gereği idari para cezası kesmektedir.

### 2.5.14 İl Özel İdareleri

Belediye Kanununun (13/07/2005 tarihli RG, 5393) 15. maddesine göre, (1) bendinde belirtilen gayrisihhî müesseselerden I. sınıf olanların ruhsatlandırılması ve denetlenmesi, büyükşehir ve il merkez belediyeleri dışındaki yerlerde, il özel idaresi tarafından yapıldığından il özel idareleri de dolaylı olarak iş güvenliği denetimi yapmaktadır.

### 2.6 Sendikalar

Sanayi devrimi ve Fransız ihtilalinin liberal düşünceleri etkisiyle çalışanlarda sömürü ve fakirliğin had safhaya ulaşması sonucu, çalışanların işverenlerle uzun ve kanlı çatışmaları sonucu, çalışanlar sendikalarını ve işçi konfederasyonlarını kurmuş, toplu iş sözleşmesi, grev ve kıdem tazminatı gibi haklar kazanmış buna karşılık işverenler de sendikalarını ve konfederasyonlarını kurarak lokavt hakkı kazanmışlardır.

Sendikalar çalışma hayatının önemli unsurlarından biri olup, sosyal güvenlik ve iş güvenliği açısından hem müfettişlerce denetlenen hem de denetleyen bir konumdadır. Gerek çalışanların haklarını savunan işçi ve memur sendikaları gerekse işveren sendikaları aynı zamanda iş mevzuatının oluşmasına katkı yapmaktadır.

İşçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenleyen, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (07/11/2012 tarihli RG) bulunmaktadır. Sendikaların aynı zamanda işçi sendikaları Kanununun 4. maddesinde yer alan 20 iş kolunda hem işçiler lehine iş mevzuatın şekillenmesi için çalışmakta hem de hem de sosyal güvenlik ve iş güvenliği mevzuatına uymayan işverenlere karşı yargıda davalar açabilmektedir.

İşçi sendikaları, yetkisi varsa toplu iş sözleşmesi yapmakta ve işyerlerine çalışma temsilcilerini atayabilmektedir. Sendika temsilcileri; işyerlerinde işçilerin şikayetlerini değerlendirir, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığını takip eder, iş güvenliği kurulu, yıllık izin kurulu gibi oluşumlarda görev alarak iş güvenliği ile ilgili dolaylı denetimlerde bulunur.

**Tablo 2.9.** Sendika temsilcileri sayıları

Çalışan sayısı	Sendika Çalışan Temsilci sayısı (en çok)
50 ve daha az	1
51-100	2
101-500	3
501-1000	4
1001-2000	6
2001 ve daha fazla	8

İş Kolları Yönetmeliğine göre (19/12/2012 tarihli RG) 20 iş kolu aşağıdaki gibidir.

1. Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık
2. Gıda sanayi
3. Madencilik ve taş ocakları
4. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç
5. Dokuma, hazır giyim ve deri
6. Ağaç ve kâğıt
7. İletişim
8. Basın, yayın ve gazetecilik
9. Banka, finans ve sigorta
10. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar
11. Çimento, toprak ve cam
12. Metal
13. İnşaat
14. Enerji

15. Taşımacılık
16. Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
17. Sağlık ve sosyal hizmetler
18. Konaklama ve eğlence işleri
19. Savunma ve güvenlik
20. Genel işler

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 29. maddesine göre; sendika ve konfederasyonların idari (iş mevzuatı) ve mali (gelir ve giderler, defterler) denetimi; iç denetim kapsamında kendi Denetleme Kurulları aracılığı ile yapılmaktadır. Sendika ve konfederasyonlar belgelerini, bilançolarını ve raporlarını ÇSGB ve bağlı oldukları konfederasyonlara göndermek zorundadırlar.

Dış denetim; 2 yılda bir 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Malı Müşavirlik ve Yeminli Malı Müşavirlik Kanunu gereği denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılmaktadır. İç ve dış denetimlerin esasları ÇSGB tarafından belirlenmekte olup suç unsuruna rastlayan görevliler TCK ve diğer mevzuat gereği işlem yapmak zorundadırlar.

Sendika ve konfederasyonlar yargı denetimine tabi oldukları gibi dış denetim kapsamında ayrıca idari ve mali olarak Anayasa 108. maddeye göre Devlet Denetleme Kurulu (01/04/1981 tarihli RG), Başbakanlık Teftiş Kurulu ve Dernekler kanununa göre İçişleri Bakanının yazılı izni ile 24 saat önceden haber verilerek kolluk aracılığı ile denetlenebilmektedir (106).

## **2.7 Kamuoyu**

Kendini etkin olarak duyuran kanaat olan kamuoyu; yerel, bölgesel ve uluslar arası kamuoyu olmak üzere üçe ayrılmakta olup, dış denetim kapsamında ele alınmalıdır. Görsel ve yazılı medyanın da etkisiyle kamuoyu; halkın ortak çıkarları için idarenin kararlarını geçmiş ve geleceğe dönük etkileyerek idareyi denetlemektedir. Kamuoyunun uyanık ve bilinçli olması denetimin etkinliği açısından önemlidir.

Özellikle AB ülkelerindeki kamuoyunun; üretimle ilgili büyük tehlikeler yanında radyasyon, bulaşıcı hastalıklar, hava, su ve toprak kirliliği konularında bilinçli olmasının yanında, idareleri etkileme güçlerinin çok fazla olduğu bilinmektedir. Örneğin 1982 yılında çıkan “*Seveso-1 Direktifi*” 1976 yılında İtalya’nın Seveso kasabasında meydana gelen gaz patlaması sonucu hayvanların ölmeye başlaması sonucu İtalyan kamuoyunun baskısıyla çıkmış 1996’da “*Seveso-2 Direktifi*” yayınlanmıştır.

Benzer işlevi gören *Büyük Endüstriyel Kazaların Kontrolü Hakkında Yönetmeliğin* 18/08/2010 tarihinde çıkmış sonra 30/12/2013 tarihinde iptal edilerek yenisi olan *Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmeliği* yayınlanmıştır.

13 Mayıs 2014 tarihinde Manisa/Soma’daki maden kazası faciasında 301 işçinin ölmesinden sonra, vatandaşlar tepki gösterse de istifa müessesesi çalışmamış, yalnızca 23/04/2015 tarihli RG’de yayınlanan “*İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*”unun 3. maddesi ile maden ocaklarında iş kazasına sebep olan ve yargı kararı ile suçu sabit olan işverenlerin 2 yıl kamu ihalelerine girmeyeceği, 5. maddesi ile maden ocaklarında yapılacak sığınma odalarının özelliklerini içeren yönetmeliğin 1 yıl içinde çıkarılacağı düzenlenmiştir.

Aynı Kanununun 25. maddesi ile çok tehlikeli sınıfta yer alıp 10’dan fazla çalışanı bulunan ve 3 yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınacağı, 26. madde ile 2014 yılında Konya/Ermenek maden kazasında ölenler için sadece 6 ay süreyle asgari ücretin 2 katı ücret ödemesi düzenlenmiş, Somayla ilgili bir düzenleme ise yapılmamıştır.

Soma kazasından sonra söz konusu kanunla geçici ve etkin olmayan düzenlemeler yapılmış olması ve 27 Temmuz 2015’e kadar 35 kişinin daha maden kazalarında hayatını kaybetmesi; ülkemizde sürdürülebilir bir kamuoyu denetiminin



yeterince yapılamadığı yalnızca olaylara kısa süreli tepkiler verildiği, bu tepkilerin de güçlü olmadığı, idarenin kararlarına pek fazla etki etmediği görülmektedir.

Dolayısıyla iş güvenliği denetimi yapacak müfettişler açısından halkın talep, korku ve beklentileri dikkate alınması gereken bir çok önemli bir boyut haline gelmiştir.

## 2.8 Özel Sektör Denetimi

Sanayi devrimi öncesi iş güvenliği anlamında yalnızca meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik Hipokrat, Pliny, Eflatun, Galen gibi düşünürlerin çalışmaları olmuş, Ramazzini'nin ilk bilimsel çalışmaları sonrasında gerçekleşen sanayi devrimiyle emek sömürsü artmaya başlamış dolayısıyla artan iş kazaları sonucu iş sözleşmelerinin hem konusu (objesi) hem tarafı (süje) olan işçiler maddi manevi zarar görmeye başlamışlardır. II. Dünya savaşından sonra iş güvenliği tedbirlerinin alınması ile ilgili proaktif yaklaşım doğrultusunda önleyici tedbirler alınmaya başlanmış ILO ve AB işçilerin sağlığının korunması amacıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan önemli bir mevzuat oluşturmuşlardır.

Türkiye uluslararası mevzuatı da dikkate alarak işyerlerinin iş güvenliği açısından denetimi için 6331 sayılı İSG Kanunu başta olmak üzere ilgili yönetmeliklerini düzenlemiş İTKB denetim sistemini kurmuştur. Ancak bu düzenlemelerde devlet denetimlerinin yeterli olmayacağından hareketle işverenlere 6331 sayılı Kanunun 4. maddesine göre iş güvenliği ve denetimi kapsamında bazı yükümlülükler getirilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa ve bu kanuna dayanılarak çıkarılan tüm ilgili yönetmeliklere göre işverenler; iş güvenliği ile ilgili idari ve teknik tüm önlemleri almak, uygulamak ve bunları denetlemek, risk değerlendirmesi yapmak, acil durum, tahliye, ilk yardım ve yangın planlarını hazırlamak, iş güvenliği işaretlerini koymak, çalışanlarını bilgilendirmek, görüşlerini almak ve katılımlarını sağlamak, iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirmek, işyerinde içki ve bağımlılık yapıcı maddeleri engellemek, iş güvenliği ve hijyen eğitimlerini vermek, bu süreleri

çalışma süresinden saymak ve tüm iş güvenliği hizmetlerini verirken çalışana bir maliyet yansıtmamak ile yükümlüdür.

İşverenler 25.12.2015 tarihi itibarıyla mevcut ve tezin “2.2. İş Güvenliği Denetiminin Hukuki Kaynakları” başlığında ayrıntıları verilen 38 adet yönetmelik ve 25 adet tebliğde belirtilen idari ve teknik önlemleri almakla yükümlü olup, özellikle idari yönden tedbirler içeren en önemli yönetmeliklerin bir kısmı aşağıdaki verilmektedir.

- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
- İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik
- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik

Bu yönetmeliklere göre işverenler iş güvenliği ve denetimi kapsamında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi çalıştırmak, 10 ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli çalıştırmak, tam zamanlı iş güvenliği uzmanı/işyeri hekimi çalıştırıyorsa işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmak, 50 ve daha fazla çalışanı varsa iş güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverenin ayrıca ergonomiyi sağlama, işe uygun işçi seçme, tüm iş güvenliği çalışmalarını kayıt altına alma gibi yükümlülükleri de bulunmaktadır.

İş güvenliği anlamında İSGK'na göre çalışanların birinci görevi işyerinde iş güvenliği ile ilgili kurallara ve talimatlara uymaktır. Ayrıca çalışanlar işyerlerinde dikkatli çalışma, tüm araç ve gereçleri kurallarına göre kullanma, kişisel koruyucuları kullanma ve tespit ettikleri tehlikeleri işverene bildirme görevi vardır ki bu da doğrudan iş güvenliği denetimi ile ilgilidir.

Hayati tehlike içeren durumun giderilmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkı yanında iş güvenliği ile ilgili eğitim alma ve çalışmalara katılım sağlama hakkı bulunmaktadır.

İşverenler iş güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirirken kendisinin, iş güvenliği uzmanlığı, işyeri hekimliği veya diğer sağlık personeli belgesi varsa kendisi, çalışanları arasından veya ÇSGB'dan lisans almış Türk Ticaret Kanunu tabi çalışan OSGB'den de bu hizmetleri ücreti karşılığında alabilirler.

İş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri, diğer sağlık personeli ve varsa bunların çalıştığı birimler (İSGB, OSG, TSMB ve İş güvenliği Kurulları) iş güvenliği denetiminde aktif rol almaktadır.

### **2.8.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları**

*İşyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB)* işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir. İSGB'ler tam zamanlı en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirildiği işyerlerinde oluşturulur. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli ( ÇSGB'den belge almış hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni, çevre sağlığı teknisyeni işyeri hemşireleri) de görevlendirebilir. Bu birimde asıl işin yürütüldüğü mekânda ve giriş katta kolay görülebilecek şekilde kurulmalı, iş güvenliği uzmanı ve hekimler için 8'er m<sup>2</sup>'den az olmamak üzere çalışma odası, 12 m<sup>2</sup>'den az olmamak üzere bir ilkyardım ve acil müdahale odası bulunmalıdır. İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin (RG 29.12.2012) Ek-1'deki listesinde belirtilen araç ve

gereçler ile çalışanların acil durumlarda en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araçlar bulundurulmakla yükümlüdür.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimlerin hangi şartlarda ÇSGB'den yetki belgesi alacağı, çalışanların iş sözleşmeleri, vize, lisans, bildirim ve ihtar işlemlerinin nasıl uygulanacağı aynı yönetmelikte ayrıntılı şekilde bulunmaktadır. İSGB'lerin yetkilendirildikleri yerler dışında hizmet verme hakları bulunmamaktadır. (107).

İşveren, 6 aydan fazla süreli sürekli işlerin yapıldığı bir işyerinde 50 ve daha fazla çalışanı varsa bir iş güvenliği kurulu kurmalıdır. Bu kurulda; işveren veya vekili, dışında işveren tarafından atanan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi (genellikle insan kaynakları sorumlusu) bulunur. İşyerinde bulunması halinde işveren tarafından atanan sivil savunma uzmanı, çalışanların seçimi ile gelen çalışan temsilcisi, formen, ustabaşı veya usta da kurula alınır.

Kurul başkanı işveren veya vekili kurul sekreteri iş güvenliği uzmanıdır ancak iş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde ise kurul sekretaryalığını idari işler sorumlusu yapar. *İş Güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin kendi yönetmeliklerine göre, çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerleri için sırasıyla 250, 500, 1000 ve daha fazla işçisi olan işverenler; en az bir tam zamanlı çalışan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmakla yükümlüdürler (108).*

Kurul, salt çoğunluğu ile işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Mesai saatlerinde ayda bir olağan 48 saat önceden üyelerine haber vererek, ölüm ve/veya yaralanmalı iş kazalarında, hayati tehlike içeren durumlarda olağanüstü toplanabilir. Alınan kararlar kurul defterine (onaylı defter) yazılır ve üyelerce imzalanır, noter veya ÇSGB'na onaylatılır. İşveren mevzuata uygun kurul kararlarını yerine getirmek zorundadır. Yerine getirilmeyen kararları iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından ÇSGB'na bildirilmek zorundadır (109).

## 2.8.2 İş Güvenliği Önlemlerinde Asıl ve Alt İşveren İlişkisi

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğu, 4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesinde;

“...Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.....” şeklinde tanımlanmıştır.

Ancak 4857 sayılı İK'nın iş güvenliği ile ilgili hükümleri 30.12.2012 tarihinde yürürlükten kaldırıldığından ve 6331 sayılı İSGK'da asıl işveren-alt işveren ilişkisi düzenlenmediğinden, iş güvenliği ile ilgili asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedilemez ve iş güvenliği kapsamında asıl işveren, alt işverenin personelinden sorumlu tutulamaz.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda olmamasına rağmen Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesi 3. Paragrafında, alt işverenin çalışanlarının eğitiminden asıl işverenler de sorumludur hükmü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinde birlikte veya ayrı olarak İSG kurulu kurulması ile ilgili olarak asıl işverene de sorumluluk yüklenmiştir. İş güvenliği kapsamında alt işverenin sorumluluğu olan iş güvenliği tedbirleri alma, iş güvenliği uzmanı çalıştırma ve diğer konularda asıl işverene bir sorumluluk yüklenmemiştir.

Dolayısıyla asıl işveren, alt işverenin çalışanlarından dolayı sadece İSGK'daki yukarıda bahsedilen iki husustan başka 4857 sayılı İş Kanunu ile 5510 sayılı SSGSS Kanunundaki diğer hükümlerden –sigortalılık, kaza bildirimleri, ücret, fazla çalışma, yıllık ücretli izin, ihbar öneli, kıdem tazminatı gibi konulardan da sorumludur.

### 2.8.3 İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri

Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlar (Teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans veya ön lisans programı mezunları) usul ve esaslarını ÇSGB'nın belirlediği eğitim ve sınavlara katılıp, İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere, A, B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı yetkilendirilmektedir.

İşveren İSGK'nın 6. maddesinin (a) fıkrasına göre iş güvenliği hizmetleri ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmek için ÇSGB'dan belgesi olan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile 10 ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta işyeri ise diğer sağlık personeli olarak dışarıdan veya kendi çalışanlarından görevlendirebileceği gibi bu belgeler varsa kendisi de bu görevi yapabilmektedir.

Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığında C, B ve A sınıfı iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi belgesi alanlar sırasıyla az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli işyerlerinde, işverenle yapacakları iş sözleşmesinin ardından sözleşmenin İSGGM tarafından onaylanıp İSG-Katip programına yüklendikten sonra görev alabilmektedir.

İş güvenliği uzmanları çalışma ortamı gözetimi kapsamında iş güvenliği hizmeti olarak işverene rehberlik ve danışmanlık yapar, risk değerlendirmesi yanın acil durum ve tahliye planlarını hazırlar, yıllık çalışma planı ve yıllık değerlendirme raporu hazırlar, eğitim bilgilendirme rapor ve kayıt yanında ilgili birimlerle işbirliği yaparak bu amaçlarla işyerlerinde incelemelerde bulunur ve çalışanlarla görüşür. Varsa kurul çalışmalarına katılır. İş güvenliği uzmanları mesleki bağımsızlık ve etik ilkeler ile çalışır (110).

İşveren işyerinin tehlike sınıfına (az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli) uygun olarak görevlendirilmesi zorunlu olan en az bir iş güvenliği uzmanının yanında yardımcı olmak üzere iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip ve işyerinin tam süreli sigortalı çalışanlarından birini görevlendirebilir. Az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en az 1000, 500 ve 250 ve daha fazla çalışanı olan işverene

tehlike sınıfına uygun en az bir tam zamanlı iş güvenli uzmanı çalıştırmak zorundadır. İş güvenliği uzmanları az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10, 20 ve 40 dakika iş güvenliği hizmeti vermek zorundadır.

İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş güvenliği tedbirlerinden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

İşverenle iş sözleşmesi kapsamında çalışan iş yeri hekimleri; sağlık gözetimi yapmak, rehberlik ve danışmanlık hizmeti vermek, bulaşıcı hastalıkları önlemek, meslek hastalıkları etkenlerini yok etmek, işe giriş, işe dönüş ve periyodik muayeneleri yapmak, varsa kurul çalışmalarına katılmak, eğitim vermek, çalışmalarını kayda alıp raporlar hazırlamak, yıllık çalışma planı ve yıllık değerlendirme raporu hazırlamak, sağlıkla ilgili alınmayan iş güvenliği tedbirlerini işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

Az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en az 2000, 1000 ve 750 ve daha fazla çalışanı olan işveren, tehlike sınıfına uygun en az bir tam zamanlı iş güvenli uzmanı çalıştırmak zorundadır. İş güvenliği uzmanları az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde çalışan başına ayda en az 5, 10 ve 15 dakika iş yeri hekimliği hizmeti vermek zorundadır. İşveren tam gün işyeri hekimi çalıştırırsa diğer sağlık personeli çalıştırmak zorunda değildir. İşyeri hekimleri mesleki bağımsızlık ve etik ilkeler ile çalışır (111).

#### **2.8.4. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri**

Ortak sağlık ve güvenlik birimleri; kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından,

işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan ÇSGB tarafından yetkilendirilen şirketlerdir.

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin kurulabilmesi için tam gün çalışan en az birer iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile diğer sağlık personelinin bulundurulması gerekmektedir. OSGB müdürü ÇSGB'na karşı sorumludur. Bu birimlerde en az 10 m<sup>2</sup>'lik muayene, 15 m<sup>2</sup>'lik ilkyardım, 10 m<sup>2</sup>'lik iş güvenliği uzmanı ve 12 m<sup>2</sup>'lik bekleme odası bulunmalıdır. OSGB'lerin hangi şartlarda ÇSGB'dan yetki belgesi alacağı, çalışanların iş sözleşmeleri, vize, lisans, bildirim ve ihtar işlemlerinin nasıl uygulanacağı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde (29.12.2012 tarihli RG) ayrıntılı şekilde bulunmaktadır. OSGB'ler yetkilendirildikleri yerler dışında hizmet veremezler, 5 yılda bir vizelerini yenilemek zorundadırlar (112).

Toplum Sağlığı Merkezleri Sağlık Bakanlığına bağlı olup, işyerlerinde sağlık gözetimi kapsamında işyeri hekimliği hizmetleri ile sınırlı iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip ve ÇSGB tarafından yetkilendirilen birimlerdir. Bu birimlerde en az bir işyeri hekimi ve bir diğer sağlık personeli çalışmak zorundadır.

Bu birimlerde en az 10 m<sup>2</sup>'lik muayene, 15 m<sup>2</sup>'lik ilkyardım ve 12 m<sup>2</sup>'lik bekleme odası bulunmalıdır. TSM'leri ÇSGB'dan yetki belgesi alabilmesi için OSGB'lerin yerine getirdikleri diğer şartları sağlamak zorundadır. Hizmet almak isteyen işveren İl Sağlık Müdürlüğü ile sözleşme imzalar bu sözleşmeler ÇSGB'na gönderilir. TSM'leri; varsa iş güvenliği kurulları, İSGB ve OSGB'ler ile ortak çalışır, koordinasyonu işveren sağlar (113).

## **2.9 Yargı Denetimi**

Anayasanın 125. maddesi gereği idarenin her türlü eylemi yargı denetimine tabidir. İşverenlerle idare arasındaki uyuşmazlıklar 1950 yılında kurulan *İdare Mahkemeleri* tarafından çözülürken, iş sözleşmesi, grev, lokavt, toplu iş sözleşmeleri



gibi 4857 sayılı İK'na dayalı iş hukuku kaynaklı tüm sorunlar 1950 yılında işçileri koruma ilkesi gereği kurulan *İş Mahkemeleri* tarafından çözümlenmektedir.

Ancak İş Kanunu 4. maddesinde sayılan işlerde iş sözleşmesi ile çalışılmasına rağmen kanun kapsamı dışında kalan çalışanlarla ( Ev hizmetlerinde çalışanlar, Sporcular, Rehabilitasyon edilenler, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun 3 kişinin çalıştığı işyerleri, çıraklar, bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler, aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işleri, deniz ve hava taşıma işleri) ilgili sorunlar *Asliye Hukuk Mahkemelerinde* görülmektedir.

Türkiye'de iş hukukunda, taraflarca hazırlanma ilkesi geçerli olup resen delil toplanmamasına rağmen Yargıtay'ın toplanabileceği yönünde kararları bulunmaktadır. (Yargıtay 9. HD T 10.03.1998, S.1997-20667/1998-3761, YKD Ocak 1999 40,41)

İş mahkemelerinde, özellikle iş güvenliği ve sosyal güvenlik hukuku ile ilgili olarak hakim önce *sulhe* teşvik etmekte, sulh olursa bu durum tutanağa alınmakta ayrıca sulhe dair mahkeme kararı verilmektedir. Diğer taraftan Türkiye'de davaların uzun sürdüğü dikkate alındığında, *Bilirkişilik* ve *Arabuluculuk* uygulamaları da önem kazanmaktadır.

İş Mahkemeleri kararlarına karşı Bölge Adliye Mahkemelerine (İstinaf Mahkemeleri), Bölge Adliye Mahkemeleri kararlarına karşı ise Yargıtay'a temyiz başvuru hakkı olmakla birlikte, karar düzeltme yolunun kapalı olmasına Yargıtay *karar tavzihi* yolu ile çözüm bulmuştur. Karar düzeltme; mahkeme süreçlerini uzatmakla birlikte çok yüksek miktarda tazminat, yaralanma ve ölüm davalarında olması zorunluluktur. İş Mahkemeleri Kanunu 10. maddesine göre idari mercilerin kendilerine gelen şikayet ve başvuruları neticelendiremedikleri hallerde 15 gün içinde İş Mahkemesine gönderme hakkı varken uygulamada gönderilmemekte dosyalar 15 gün – 2 ay içinde İTKB'ye gönderilmektedir. İş Müfettişleri yakınana sadece yazılı bilgi vermekte, dosyalar İş Mahkemesine gönderilmemektedir (114).

Harçlar Kanununun 123. maddesine göre, işven değil İK'na tabi ancak asgari ücreti geçmeyen ücret alan işçi ve çıraklar, İş Mahkemelerindeki davalarında harçtan muaftırlar. Adalet Bakanlığı ile ÇSGB'nin, iş mahkemelerinde görülen iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklı uyuşmazlıkların daha hızlı bir şekilde çözüme kavuşması için bir taslak hazırladığı bilinmektedir. Buna göre iş sözleşmesi feshedilen işçi belli bir miktarın altındaki dava konuları ile ilgili olarak direkt dava açamayacak ve çalışanlar uyuşmazlıkla ilgili olarak il ve ilçelerde kurulacak iş ve sosyal güvenlik uyuşmazlıkları hakem heyetine başvuracaklardır. Buna göre İş Mahkemeleri Kanununun adının "İş Mahkemeleri, İş ve Sosyal Güvenlik Uyuşmazlıkları Hakem Heyetleri Kanunu olarak değiştirilmesi beklenmektedir.

Taslağa göre getirilecek en önemli yenilik; iş yükü altında boğulan iş mahkemelerinin yükünü azaltmak ve bu yükün önemli bölümünü olay daha mahkemeye gelmeden hakem heyeti huzurunda çözüme kavuşturacaktır

## **2. 10 İş Güvenliği Denetimlerinin Hedefleri ve Sonuçları**

Denetim ve teftişlerde; işyerlerinin yasalar uygunluğu kontrol edilmekte, çalışma yaşamına ilişkin veri ve bilgiler toplanarak politikalar oluşturulmakta ve mevzuat güncellenmektedir.

Bilindiği gibi genelde çalışma hayatı özelde iş güvenliği ve denetimlerinin amacı; çalışma koşulları ile bireysel ve toplu çalışma ilişkilerini düzenleyerek işyerinin, çevrenin, işverenin ve işgücünün sosyal risklere karşı korunması, çalışma ortamı ile çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi, işverenler arasında rekabetin sağlanması, çalışanların anayasal güvence altına alınan sosyal haklarının korunarak sosyal ruhsal ve bedensel olarak iyileştirilmesi, çalışanlar arasında adaletin sağlanarak çalışma barışını ve kamu düzenini korumaktır.

Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği denetimleri ile iş kazaları ve meslek hastalıkları olmadan önlenmekle, çalışanların sağlığı yükseltilmektedir. Bu durum literatürde proaktif yaklaşım olarak geçmektedir. Eski anlayış olan reaktif yaklaşım

terk edilmiştir. Reaktif anlayışta iş kazası olduktan sonra önlemler alınıyor ve yeni iş kazası veya meslek hastalıklarının oluşması bekleniyordu.

Nitekim 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İSGK proaktif bir yaklaşımla hazırlanmış ve Kanununun 1. maddesinde Kanun amacı; “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir” şeklinde düzenlenmiştir.

İş güvenliği tedbirleri alındığında aşağıdaki üç temel hedef başarılacaktır (115).

1. İşyerinde riskler tamamen ortadan kaldırıldığında veya mevzuat veya yönetim politikası gereği kabul edilebilir seviyeye indirildiğinde işçilerin sağlığı (vücut bütünlüğü) korunacaktır. Böylelikle işçiler iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunacaktır.
2. İş gücü ve işgünü kayıpları azaltılacağına üretim güvenliği sağlanacağından verim ve kalitenin artmasıyla işverenin prestiji artacaktır.
3. İşyerinde üretim araçlarından kaynaklanan riskler ortadan kalkacağından işyeri güvenliği sağlanacak, işçilerin sağlığının korunmasına katkı yapılacaktır.

Kamu iş güvenliği denetimlerinde; işverenlerin iş güvenliği mevzuatına uyup uymadığı belirlenirken, işverenin kendi yaptığı iş güvenliği denetimlerinde; kendi performans hedefleri yanında çalışanlar korunacağından ve üretim güvenliği sağlandığından verim ile kalite artacak ve işyeri güvenliği sağlanmış olacaktır.

### **2.10.1 İş Kazalarının Önlenmesi**

Yapılan bilimsel çalışmalar ve ILO'nun 2002 yılında yayınladığı Güvenlik Kültürü Raporuna göre; iş kazalarının ancak %98'i önlenmektedir. %2'si mücbir sebeplerden (elde olmayan, önlem alınamayan nedenlerden) dolayı engellenememektedir. Dolayısıyla iş güvenliği denetimlerinin temel hedefi

Çalışanların sağlığının korunması olduğundan, bir işyerinde iş kazalarını meydana getirebilecek tehlikelerin belirlenmesi iş güvenliği denetimlerinin hedefleri arasındadır.

### **2.10.2 Meslek Hastalıklarının nlenmesi**

İş güvenliği denetimlerinin hedefleri dendiğinde akla ilk gelen iş kazalarının önlenmesi ise de hedeflerinden biri de meslek hastalığına sebep olabilecek etmenlerin önceden belirlenmesi ve önlenmesidir. ILO verilerine göre meslek hastalıklarının %100' önlenebilmektedir.

### **2.10.3 Maliyetlerin Düşürülmesi**

Günümüzde iş kazaları ve meslek hastalıklarının çalışanlar, işverenler ve ülke ekonomisi açısından bir maliyeti bulunmaktadır. Çalışanlar açısından bedenen ve ruhen maddi ve manevi kayıplar nedeniyle çalışma gücü azalmakta gelirler düşmektedir. İşveren ise doğrudan ve dolaylı maliyetlere katlanmaktadır.

Hastane ve tedavi masrafları ile çalışana, ailesine, yakınlarına, mahkemelere, ÇSGB ve SGK'na ödenen tazminat ve cezalar doğrudan maliyetler olup kalan diğer tüm maliyetler (verim, kalite ve üretim düşmesi, bakım gibi) dolaylı maliyetleri oluşturmaktadır.

Örneğin 60 yaşına kadar çalışacak bir çalışanın 40 yaşında iş kazası ile iş göremez duruma düşmesi bu kişiini 20 yıl üretim yapamaması devletin 20 yıllık primden mahrum kalması ve 20 yıl önceden kişiye aylık bağlaması anlamına geldiğinden büyük zarar doğmaktadır. Günümüzde iş kazaları sonucu ülke ekonomisinin uğradığı zarar grevlerden kaynaklı zarardan çok daha fazladır. Grev zararları telafi edilebilirken iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan zararlar telafi edilememektedir (116).

Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre iş kazaları ve meslek hastalıkları kaynaklı maliyetlerin; gayri milli hasılanın yaklaşık %4-5'i arasında olduğu tahmin edilmektedir. SGK verilerine göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülkemize olan maliyeti

#### **2.10.4 Verim ve Kalitenin Arttırılması**

Önlemek ödemekten daha ucuz olduğundan iş kazaları ve meslek hastalıkları maliyetlerinin düşürülmesi ile üretim, kalite ve verim artacak buradan sağlanan getiri ile toplumun eğitim, sağlık gibi diğer ihtiyaçları finanse edilecektir.

#### **2.11 İş Teftiş Kurulu Başkanlığının Uygulamaları**

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen teftiş faaliyeti, “programlı teftişler” ve “incelemelerden oluşan program dışı teftişler” olmak üzere iki temel bölümden oluşur. *Programlı teftişler*; çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu, belirlenen alanlar ile sektörlerde veya özel bir risk grubu hedeflenerek belirlenen işyerlerinde çalışma hayatı ile ilgili mevzuat hükümlerinin tamamının veya bir kısmının uygulamalarının denetlenmesi amacıyla ve hedefler koyularak gerçekleştirilen teftişlerdir.

İncelemelerden oluşan *program dışı teftişler* ise programlı teftişler dışında kalan güvenlik raporu incelemesi ve ihbar, şikâyet gibi talepler üzerine veya Kurul Başkanlığına intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilen teftişlerdir. Bu teftişlerde işyerleri; iş mevzuatı dikkate alınarak işin yürütümü yönünden ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetlenmektedir.

##### **2.11.1 Teftiş Uygulamaları Hakkında Genel Bilgiler**

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, denetimde kaynakları etkin kullanmak için çözüm odaklı olacak şekilde “Risk Esaslı”, İşkolu/Sektör Esaslı” veya “Alan Esaslı”

programlı teftişler yapmaktadır. Programlanmış teftişler; önceden belirlenen bir plan doğrultusunda yapılan teftişlerdir. Temel yaklaşım; önlemenin ödemekten daha insani ve daha ekonomik olduğudur.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı çalışmalarında; gerek 2013/4 sayılı Genelge ile yürürlüğe giren İş Teftiş Rehberi gerekse ÇSGB'nın 2014-2018 Stratejik Planı doğrultusunda “programlı teftiş”lere ağırlıklı vermektedir. Aşağıda işin yürütümü ve iş güvenliği yönünden, İTKB'nın 2014 yılı programlı teftişi kapsamındaki sektörler bulunmaktadır.

#### A) İŞİN YÜRÜTÜMÜ YÖNÜNDEN

- 1- Tuğla ve Kiremit Fabrikaları
- 2- Gübre ve Yem Sanayi
- 3- Liman İşyerleri
- 4- Hazır Beton İmalatı
- 5- Mermer İşleme Tesisleri
- 6- Restoran ve Hazır Yemek İmalatı
- 7- Dinlenme Tesisleri
- 8- Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Merkezleri
- 9- 50'den Fazla İşçi Çalıştıran Tarımsal İşletmeler

#### B) İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN

- 1- Tekstil Ürünleri İmalatı
- 2- Elektrikli Teçhizat İmalatı
- 3- Mineral Ürünleri İmalatı
- 4- Kimyasal Gübre ve Azot Bileşiklerinin İmalatı
- 5- Tarım İşleri
- 6- Parlayıcı ve Patlayıcı Üretimi
- 7- Kimyasal Ürünlerin İmalatı
- 8- Motorlu Kara Taşıtları İmalatı
- 9- Makine ve Ekipman İmalatı
- 10- Yapı İşleri
- 11- Metal Sektörü

- 12- Kağıt İmalatı
- 13- Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmeleri
- 14- Mobilya Sektörü
- 15- Atık Su Arıtma Tesisleri
- 16- Büyük İnşaat İşyerleri
- 17- Büyük Endüstriyel Tesisler

### 2.11.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş İstatistikleri

Türkiye’de 2007 ve 2013 yıllarında meydana gelen iş kazaları sayıları, ölen çalışan sayıları ve İTK Başkanlığı tarafından yapılan teftiş sayıları aşağıda görülmektedir (117).

**Tablo 2.10** İSG İstatistikleri 2007, 2013

Yıl	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı	İş Kazası Sayısı	İş Kazası Sonucu Ölen Sayısı	Teftiş Sayısı
2007	1 116 638	15 114 898	80 602	1 043	27 500
2013	1 611 292	18 886 989	191 389	1 360	8 854

( Not: SGK 2000-2006 verilerine

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/devredilen\\_kurum\\_istatistikleri/ssk\\_devredilen-linkinden](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/devredilen_kurum_istatistikleri/ssk_devredilen-linkinden) ulaşılabilmektedir. 2000 yılı öncesi veriler elektronik ortamda bulunmamaktadır.)

2007 yılına göre 2013 yılında işyeri sayısı %45 ve çalışan sayısı %25 artarken iş kazası sayısı %137 ve bu kazalardan dolayı ölen sayısı %30 artmıştır. Bu değerler denetimin yeterince yapılmadığını göstermektedir ki aynı dönemde teftiş sayısı %68 azalmıştır.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığının 2010-2012 yılları iş güvenliği teftiş istatistikleri aşağıdaki tablolarda görülmektedir. Bu dönemde 28 iş kolunda teftişler yapılmıştır. İnceleme teftişleri; iş kazası, meslek hastalıkları, işletme belgesi ve

şikayetler ile sendikalar, grev, lokavt, taşeron işçilik gibi diğer konuları kapsamaktadır.

**Tablo 2.11.** İş sağlığı ve güvenliği teftiş sayıları 2010-2012

Yıl	Genel Teftiş Sayısı	Kontrol Teftişi Sayısı	İnceleme Teftişi Sayısı	Toplam Teftiş Sayısı	Çırac dahil Toplam Ulaşılan çalışan sayısı
2010	5 556	889	10 839	17 284	2 214 549
2011	6 699	1 889	7 314	15 902	1 551 030
2012	4 220	2 636	4 677	11 533	1 071 777

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı; 2013-2014 yılları arasında 20 iş kolunda (tarım, gıda, maden, kimya, tekstil, ağaç, iletişim, basın, banka, ticaret, çimento, metal, inşaat, enerji, taşıma, deniz, sağlık, eğlence, savunma ve genel işler) gerçekleştirdiği teftişleri, önceki yıllardan farklı olarak programlı teftişler, program dışı teftişler (iş kazası, meslek hastalıkları, güvenlik raporu, talebe ilişkin inceleme, çalışma yasağı ve diğer konular) ve idari tedbir raporları şeklinde tasnif etmiştir.

Aşağıda verilen tablolarda TKB'nin 2014 yılında yaptığı teftişlerin ayrıntıları hakkında sayısal veriler bulunmaktadır (118).

Aşağıda verilen tablolardan görüleceği gibi 2014 yılında iş güvenliği yönünden 14 174 adet teftiş yapılmış bu teftişlerde 1 101 484 işçi, 1 860 çırac ve 4 837 stajyer olmak üzere toplam 1 108 181 kişiye ulaşılmıştır.

**Tablo 2.12.** İş sağlığı ve güvenliği teftiş sayıları 2013-2014

Yıl	Programlı Teftiş Sayısı	Programlı Dışı Teftiş Sayısı	İdari Tedbir Raporu	Toplam Teftiş Sayısı	Çırac ve Stajyer Toplam Ulaşılan çalışan sayısı
2013	5 119	3 213	526	8 858	846 482
2014	5 087	5 042	4 045	14 174	1 108 181



**Tablo 2.13.** İş sağlığı ve güvenliği yönünden iş teftişleri (2014)

<b>Programlı Teftişler</b>	5 087
<b>Program Dışı Teftişler</b>	5 042
İş Kazası	363
Meslek Hastalığı	32
Güvenlik Raporu	0
Talebe Bağlı İnceleme	4 647
Çalıştırma Yasağı	2 457
Diğer	5
<b>İdari Tedbir Raporu</b>	4 045
İşyeri Durdurma	2 100
İşyeri Durdurmanın Devamı	455
İşyeri Durdurmanın Kaldırılması	1 490
<b>TOPLAM</b>	14 174

Aşağıda verilen tablolardan görüleceği gibi 2014 yılında işin yürütümü yönünden 9157 adet teftiş yapılmış bu teftişlerde 1 076 931 işçi ve 1 493 çırak olmak üzere toplam 1 078 424 kişiye ulaşılmıştır.

**Tablo 2.14.** İşin yürütümü yönünden iş teftişleri (2014)

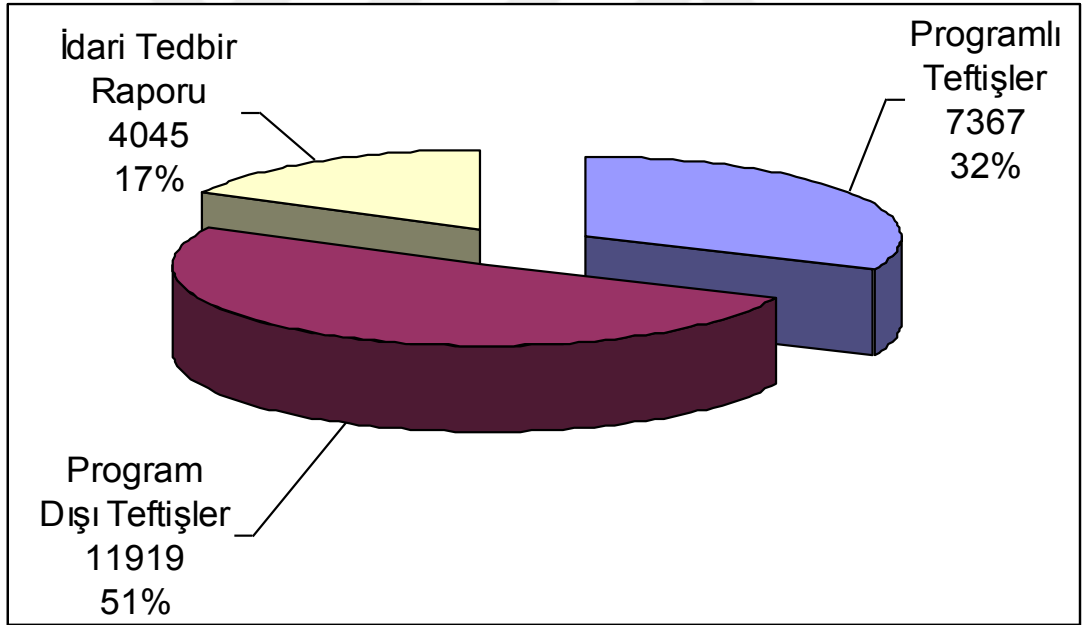
<b>Programlı Teftişler</b>	2 280
<b>Program Dışı Teftişler</b>	6 877
Şahsi İnceleme	4 104
Diğer İnceleme	1 785
4817 Yabancıların Çalışma İzinleri	617
Toplu İşçi Çıkarma	148
Zorunlu İstihdam	1
Alt İşveren	56
İş Kolu	101
Kayıt Dışı	0
Kısa Çalışma	2
Diğer	63
<b>TOPLAM</b>	9 157

Aşağıda verilen Tablo 15 ve ÇSGB'den alınan Şekil 6'daki grafikte görüleceği gibi 2014 yılında toplam 23 331 adet teftiş yapılmış ve ÇSGB'den alınan Şekil 7'deki grafikte görüleceği üzere 2 195 605 çalışana ulaşılmıştır.

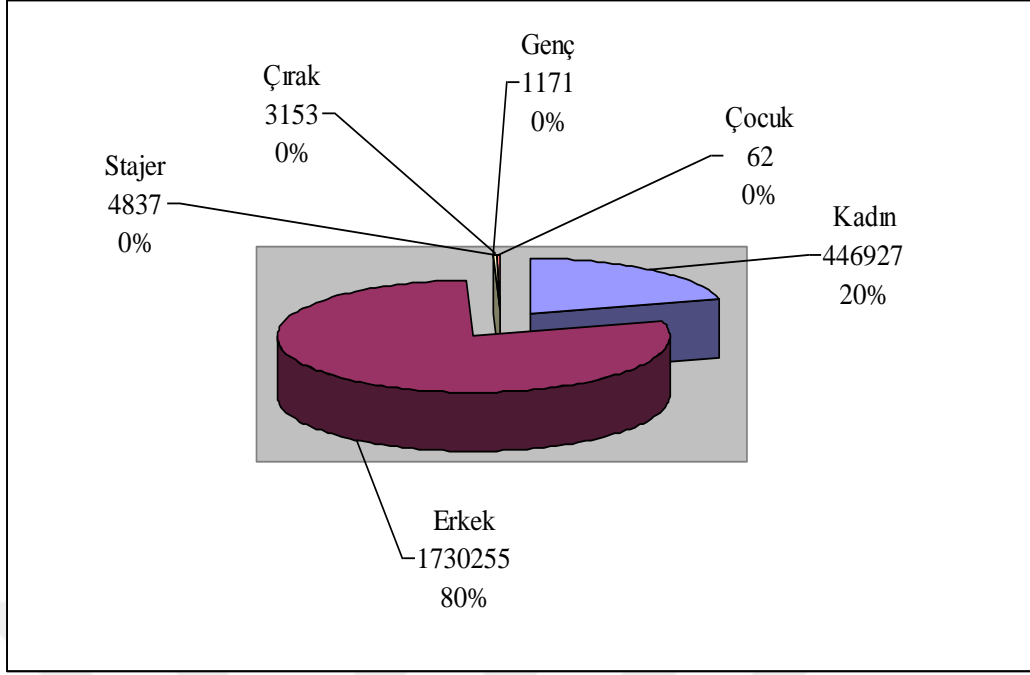
**Tablo 2.15.** Genel teftiş sayıları (2014)

<b>Teftiş Türleri</b>	<b>Teftiş Sayıları</b>
<b>Programlı Teftişler</b>	<b>7 367</b>
<b>Program Dışı Teftişler</b>	<b>11 919</b>
<b>İdari Tedbir Raporu</b>	<b>4 045</b>
Yabancıların Çalışma İzinleri	617
Toplu İşçi Çıkarma	148
İş Kolu	101
İş Kazası	363
Meslek Hastalığı	32
<b>TOPLAM</b>	<b>23 331</b>

2014 yılında işin yürütümü ve iş güvenliği yönünden yapılan toplam 23 bin 331 adet denetim %32'si programlı denetim kapsamında gerçekleştirildiği aşağıda tabloda görölmektedir.



**Şekil 2.6.** İTKB İş denetimlerinin türlerine göre dağılımı (2014)



**Şekil 2.7.** İTKB İş denetimlerinde ulaşılan işçi sayıları (2014)

Bu çalışanların %99,58'ini kadın ve erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Genç, çocuk, stajyer ve çırak çalışanların oranı %0,5'in altında kalmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre 2013 yılında 191 389 iş kazası meydana gelmiş İTKB bu kazaların sadece %0,2'si olan 363'ünü incelemiştir. İncelenen bu kazaların 461'i ölüm, 483'ü yaralanma ve 65'i uzuv kaybı ile ilgilidir. İncelenen bu kazaların oluş nedenlerine göre dağılımı aşağıda tabloda görülmektedir.

**Tablo 2.16.** İncelenen iş kazalarının dağılımı (2014)

<b>İncelenen İş Kazalarının Oluş Nedenleri</b>	<b>Toplam</b>	<b>İncelenen İş Kazalarının Oluş Nedenleri</b>	<b>Toplam</b>
Taşıtlar Kazaları	24	Vücudun Doğal Boşluklarına Yabancı Bir Cismin Kaçması	2
Kaza Neticesi Zehirlenmeler	6	Hayvanların Isırması, Hayvan Darbeleri, Zehirli Hayvan Sokması	1
Kişilerin Düşmesi	81	Tedaviye Bağlı Kazalar ve Aşılama Komplikasyonları	0
Makinelerin Sebep Olduğu Kazalar	73	Kazaların Sonradan Meydana Gelen Akıbetleri	1
Patlama Sonucu Çıkan Kazalar	21	Kaynak Yaparken Meydana Gelen Kazalar	0
Normal Sınırlar Dışındaki Isılara Maruz Kalmak veya Temas Etmek	7	Öldürme ve Yaralama	1
Düşen Cisimlerin Çarpıp Devirmesi	48	Savaş, Terör ve Toplumsal Olaylardan İleri Gelen Travmalar	0
Bir veya Birden Fazla Cismin Sıkıştırılması, Ezmesi, Batması, Kesmesi	65	Zararlı Madde veya Radyasyonla Temas Etmek veya Maruz Kalmak	4
Elektirik Akımından İleri Gelen Kazalar	21	Diğer nedenler	8
Herhangi Bir Şekilde Vücudun Zorlanmasından İleri Gelen Kazalar	0	<b>TOPLAM</b>	<b>363</b>

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, programlı teftişler dışında kalan ihbar, şikâyet, işletme belgesi gibi talepler üzerine veya Kurul Başkanlığı'na intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu program dışı teftişler gerçekleştirmektedir. Aşağıda verilen tablodan görüleceği gibi 2014 yılında gerçekleştirilen 15 964 adet program dışı teftişin 9 087'si iş güvenliği ile ilgilidir (119).

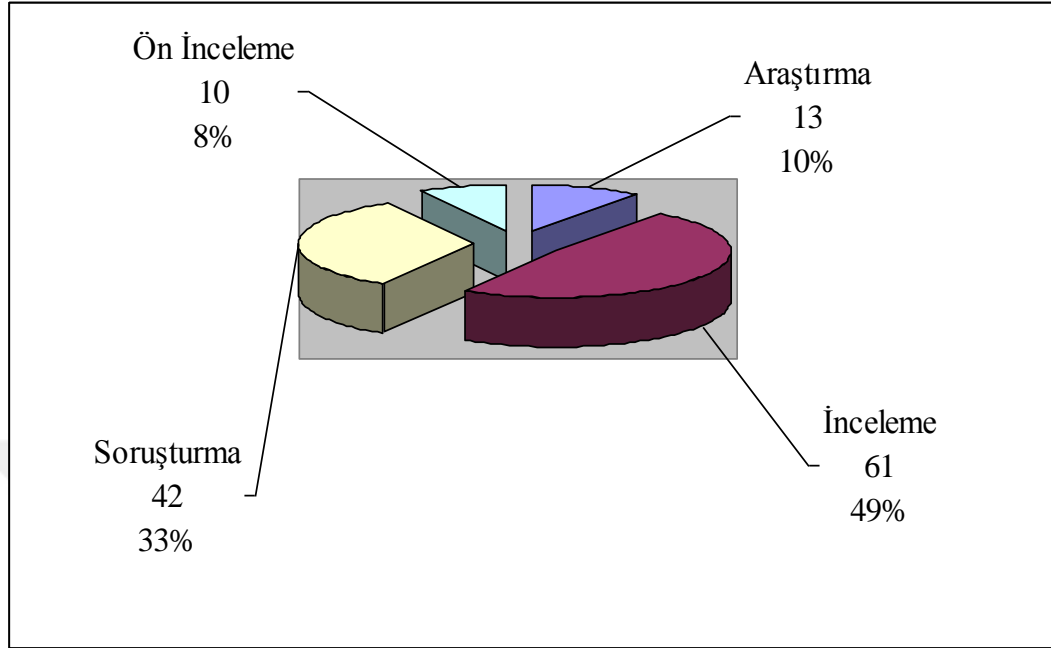
**Tablo 2.17.** Program dışı teftişler (2014)

	İşin Yürütümü Yönünden	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden	TOPLAM
<b>Program Dışı Teftişler</b>	6 877	5 042	11 919
Yabancıların Çalışma İzinleri	617	0	617
Toplu İşçi Çıkarma	148	0	148
Zorunlu İstihdam	1	0	1
Alt İşveren	56	0	56
İş Kolu	101	0	101
Kayıt Dışı	0	0	0
Kısa Çalışma	2	0	2
İş Kazası	0	363	363
Meslek Hastalığı	0	32	32
Talebe İlişkin İnceleme	4 104	2 457	6 561
Diğer İnceleme	1 785	0	1 785
Çalıştırma Yasağı	0	5	5
Diğer	63	394	457
<b>İdari Tedbir Raporu</b>	0	4 045	4 045
<b>TOPLAM</b>	<b>6 877</b>	<b>9 087</b>	<b>15 964</b>

2014 yılında işin yürütümü ve iş güvenliği yönünden toplam 15 bin 964 adet program dışı denetim yapılmıştır. Program dışı denetimler genelde şikayet, talep veya ihbar üzerine yapılmaktadır. Kayıt dışı istihdamın %35 olduğu ülkemizde program dışı teftiş kapsamında işin yürütümü yönünden hiç denetim yapılmaması düşündürücü bir durumdur. Yukarıdaki tablodan görüleceği üzere işin yürütümü yönünden iş kazası, meslek hastalığı ve çalışma yasağı kapsamında hiç teftiş yapılmadığı görülmektedir. Diğer taraftan iş güvenliği yönünden bakıldığında, 18 milyon aktif çalışan ve 10 milyon emekli dikkate alındığında sadece 32 meslek hastalığının incelenmesi ve vahim bir durumdur.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca idari teftiş faaliyetleri kapsamında ÇSGB'den alınan Şekil 8'deki grafikte görüleceği üzere 2014 yılında, 13 araştırma, 61 inceleme, 42 soruşturma ve 10 ön inceleme olmak üzere toplam 126 inceleme ve soruşturma yapılmıştır. 2014 yılında 221 366 adet iş kazası sonucu 1626 kişinin öldüğü dikkate alındığında inceleme ve soruşturma sayısının sadece 126'da kalması; denetim

sisteminin programlı ve program dışı teftiş dışında etkin çalıştırılmadığını göstermektedir (120).



Şekil 2.8. İTKB İnceleme ve soruşturmaların dağılımı 2014

### 2.11.3 SGK 2014 İstatistiklerinin Değerlendirilmesi

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre 2014 yılı sonu itibariyle Türkiye’de 1 679 990 adet işyeri ve 19 821 822 kayıtlı işçi (sigortalı) bulunmaktadır.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığının 2014 yılında iş güvenliği yönünden ve işin yürütümü yönünden toplam 23 331 adet teftiş gerçekleştirdiği ve bu teftişlerde cıvık ve stajyerler dahil yaklaşık 2 186 405 çalışana ulaşıldığı dikkate alındığında;

- Her teftişte bir işyerinin denetlendiği kabul edildiğinde, işyerlerinin % 1,5’ü teftiş edilmiştir.
- Kayıt dışı istihdam hariç çalışanların %11’ine ulaşılabilmiştir.

2014 yılında yaklaşık 221 366 adet iş kazası gerçekleşmiş İş Teftiş Kurulu Başkanlığı bunun sadece 363 adedini ( % 0,16) incelemiştir.

## **2.12 İş Güvenliğinde Kamu Hukuku Yaptırımları**

### **2.12.1 İdari yaptırımlar**

Hukuki ve cezai yaptırımların aksine yargı kararı gerektirmeyen, mevzuatın yetki verdiği durumlarda doğrudan idari bir tasarrufla yapılan işlemle kamu yararının korunması amacıyla verilen cezalara idari yaptırım denmektedir. İdari yaptırımlar ne çok hafif ne çok ağır olmalıdır, amaç cezalandırmaktan çok onarmak ve önlemektir. Bir işyerinin bir bölümünde tespit edilen ciddi bir iş güvenliği ihlali için sadece sözlü uyarıda bulunmak veya tüm işletmeyi kapatmak uygun olmayacaktır. Uygun olanın sadece sorun çıkan bölümün durdurulmasıdır. İşletme belgesini veya işyeri açma ve çalışma ruhsatını iptal etmek veya işi durdurmak uygulanan idari yaptırımlardır. 2014 yılında 4 045 adet işyeri durdurma kararı verilmiştir.

### **2.12.2 İzin ve Ruhsatının İptal Edilmesi**

İşletme Belgesi Hakkında Yönetmelik (4/12/2009 tarihli ve 27422 sayılı RG) 10.02.2013 tarihli RG’de yayınlanan yönetmelikle yürürlükten kaldırılmıştır. İSGK 29. maddesine göre; büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerlerinin işvereni işletmeye başlanmadan önce büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunu ÇSGB’na sunmak zorundadır.

Bakanlar Kurulunun 14.07.2005 tarihli kararı ile oluşturulan, 10.08.2005 tarihli RG’de yayınlanan ve 2007 – 2014 yılları arasında 6 defa değişen İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmeliği (İAÇY); sıhhi (lokanta, tiyatro, taksi durağı gibi) ve gayrisıhhi (enerji , maden, kimya gibi sektörler) işyerleri ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin (gazino, bar gibi) ruhsatlandırılması ve denetlenmesine dair iş ve işlemleri kapsamaktadır. Bu ruhsatın alınması için yönetmeliğin 5. maddesi (a) bendine göre iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alınması gerekmektedir. Bazı tür işyerleri için bu belgenin verilmesi için ayrıca bazı belgeler

istenebilmektedir. Örneğin akaryakıt ve LPG istasyonları için yapı kullanma izin belgesi, meskenlerin işyerlerine çevrilmesinde kat maliklerinin oy birliği gerekmektedir.

İşyerinin türüne göre; genel asayiş, güvenlik ve trafik önlemleri, yangın ve acil durum önlemleri, sanayi bölgeleri için sağlık koruma bandı, okul ve hastane gibi yerlere olan uzaklıklar, atık tedbirleri, tehlikeli madde depolanacaksa mevzuatın ön gördüğü tedbirler ve mesafeler, engelliler için önlemler, yabancılarla ilgili mevzuat gibi hususlarda şartların sağlanması gerekmektedir. Turizmle ilgili işyerleri Kültür ve Turizm Bakanlığınca denetlenir. İş güvenliği tedbirlerini almayan işyerlerinin işyeri açma ve çalışma ruhsatı iptal edilebilmektedir. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını 2012 No: 2664 İş Sağlığı ve Güvenliği *Kitabı:149-150*

İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmeliği gereği ÇED yönetmeliği kapsamındakilerden ayrıca ilgili belgeler istenmektedir. Ancak Nükleer santraller gibi büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerleri ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun (İSGK) 29. madde gereğince ÇSGB'dan büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu almak zorundadırlar.

İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmeliği göre verilen ruhsatların birer örneği SGK ve ticaret siciline umuma açık eğlence türü işyeri ise ayrıca kolluk kuvvetlerine gönderilmektedir. Adres ve unvan değişikliği dışında işletmeci ve iş konusu değişirse ruhsat yeniden çıkarılmaktadır. İşverenin ölümü halinde ruhsat sadece mirasçılara intibak ettirilir. Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı hallerinde 3 ay içinde (mirasçılarda 6 ay) başvurmak gerekmektedir aksi halde idarenin verdiği 15 gün içinde işlem yapılmazsa ruhsat iptal edilir. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını 2012 No: 2664 İş Sağlığı ve Güvenliği *Kitabı:150-152*

Bir işyeri İAÇY kapsamında değilse, o işyerinin sınıfını İçişleri Bakanlığı, ilgili Bakanlık ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin (TOBB) dan görüş alarak belirler. Ruhsatlar herkesin göreceği bir yerde asılır. Sıhhi işyerleri için İAÇY kapsamı dışında başka belge istenmez İAÇY 14. madde gereği Ek-1'de belirtilen şartlar aranır. İAÇY kapsamında ruhsat talep eden işyerleri; işyerinin türüne göre hijyen, atıklar, aydınlatma, yangın gibi konularda 1 ay içinde ruhsatı verecek idare



tarafından denetlenir varsa eksiklikler için 15 gün süre verilir. Birinci sınıf Gayrisihhî müesseseler için tesisin etrafında sağlık koruma bandı, açılma izni alınana kadar geçerli 5 yıllık yer seçimi ve tesis kurma izni (ÇED gerekliyse bu belge) ile gerekiyorsa 1 yılı geçmemek üzere deneme izni gerekmektedir.

İkinci ve üçüncü sınıf gayrisihhî işyerleri için İAÇY gereği sağlığına zarar verilmemesi, çevre kirliliğine yol açılmaması, yangın, patlama, genel güvenlik, iş güvenliği, işçi sağlığı, trafik ve karayolları, imar, kat mülkiyeti ve doğanın korunmasıyla ilgili şartların sağlanması durumunda sağlık bandı ve koruma mesafelerinin sağlanması halinde idare 1 ay içinde ruhsatı vermektedir. Birinci sınıf gayrisihhî işyerlerinde sorumlu müdür olmak zorundadır. Gayrisihhî tesislerde üst sınıfa geçen 1 yıl içinde yeni ruhsat almak zorundayken alt sınıfa geçenin alması zorunlu değildir (121).

İşyeri açma ve çalışma ruhsatları; organize sanayi bölgeleri hariç il özel idareleri ve belediyelerde bulunan komisyonun en üst amiri tarafından verilmektedir. İş güvenliği önlemlerini almayanların ruhsatı iptal edilmektedir.

### **2.12.3 İşin Kısmen veya Tamamen Durdurulması**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25. maddesine göre; iş güvenliği ve denetimi ile ilgili tedbirleri almayan işyerlerinde, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal, inşaat ve diğer yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işyerleri ve büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması direk iş durdurma nedenidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25. maddesine göre prosedür aşağıda açıklandığı gibi işlemektedir.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili müfettiş işyerini denetledikten sonra işin durdurulması yönüne rapor verirse, 3 iş müfettişinden oluşan heyet gerekli incelemeleri yaparak tespit tarihinden itibaren 2 gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. İşin durdurulması kararı (işyerinin mühürleme

işlemi), ilgili mülki amire ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir ve 24 saat içinde mülki idare amiri tarafından gerekirse kolluk kuvvetleri aracılığı ile durdurma işlemi yerine getirilir.

Acil durumda mülki idare amiri aynı gün işi durdurur. İşveren, işin durdurulduğu tarihten itibaren 6 iş günü içinde, yetkili iş mahkemesine itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve 6 iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir. İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini ÇSGB'na yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç 7 gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır. İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25 ve 30. maddelerine dayanılarak çıkarılan *İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik* 6331 sayılı İSG Kanunu kapsamındaki işyerlerinde geçerlidir. Durdurma kararı verecek heyet, raporu veren müfettişin görüşüne katılmak zorunda olmadığı gibi işyerinde tekrar denetim yapabilir. İşyerinin açılmasına yönelik taleplere ilişkin düzenlenen raporlar ile işverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi taleplerinin değerlendirilmesi heyet tarafından yapılır. Ölüm tehlikesi, salgın hastalık gibi acil hallerde kapatma gerekiyorsa denetimi yapan iş müfettişi raporunu aynı gün heyete gönderir ve aynı gün mülki idare amiri işyerini mühürler (122).

İş güvenliği tedbirlerine uyulmaması sonucu askeri işyerlerinde (Millî Savunma Bakanlığı, Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlıklarının bağlı olduğu Genelkurmay Başkanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının bağlı olduğu İçişleri Bakanlığı tarafından doğrudan işletilen işyerleri) iş durdurma işlemleri; 6331 sayılı İSG Kanununun 24/3 maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 91. maddesine dayanılarak çıkarılan ve 16.08. 2013 tarihinde yürürlüğe giren "*Askeri İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmeliğe* göre sadece askeri iş müfettişlerince yapılmaktadır (123).

*Yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerleri (5201 sayılı Harp Araç ve Gereçleri ile Silâh, Mühimmat ve Patlayıcı Madde Üreten Sanayi Kuruluşlarının Denetimi Hakkında Kanun kapsamına giren işyerleri ile Diğer askerî işyerlerinde (İkili veya çok taraflı uluslararası anlaşmalar ile Türkiye’de kurulan askerî işyerlerini) iş durdurma ise ÇSGB’na bağlı iş müfettişlerince yapılmaktadır.*

#### **2.12.4 Kamu İhalelerine Katılmaktan Men Cezası**

2015 yılında yürürlüğe giren 6645 sayılı Kanunla İSG Kanununun 25. maddesinin ardına eklenen 25/A maddesiyle; ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından 2 yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan men edilerek kararın bir örneğinin işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilmesi ve Kurumun internet sayfasında ilan edilmesi düzenlenmiştir.

#### **2.12.5 İhtar ve Meslekten Geçici Men Cezası**

Mesleki Eğitim Kanunu (3308 sayılı) 9-30 maddelerine göre; *yaşı, sağlığı ve eğitimi uygun olmayanların aday çırak yapılması, aday çıraklara asgari ücretin %30’undan az ücret ödenmesi, tatil aylarında 1 ay ücretli izin verilmemesi, usta, kalfa ve eğitici belgesi olmayanların öğretmenlik yapması bunlardan başka yerlerde çalışanları ile sözleşme yapılması, teorik ve pratik eğitimin verilmemesi veya yanlış verilmesi, 19 yaşından gün almayanlarla çıraklık sözleşmesi yapılması, deneme ücretinin verilmemesi ve çıraklık süresinin uygulanmaması gibi iş güvenliği ile ilgili idari ve teknik kurallara uymayan işverene ihtar cezası veya meslekten geçici men cezası verilebilmektedir.*

## 2.12.6 Hukuki ve Cezai Yaptırımlar

İş güvenliği ve denetimleri ile ilgili mevzuata uymayan işverenler hukuki yaptırım kapsamında; idari para cezalarına ve/veya yargı kararları sonucu maddi ve manevi tazminat cezalarına maruz kalmaktadır. Cezai yaptırımlar kapsamında ise bir ve/veya daha fazla kişinin ölümüne ve/veya yaralanmasına sebep olan işveren veya işveren adına çalışan yetkililer de (işveren vekili, işletme müdürü, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi gibi) suçlarının sabit olması halinde TCK 85 ve/veya 89. maddeler kapsamında para ve/veya hapis cezaları alabilmektedir.

## 2.12.7 İdari Para Cezaları

İş güvenliği ve denetimleri ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene İSG Kanununun 26. maddesi gereği idari para cezaları uygulanmaktadır. İSG Kanunu 26. maddesinde 19 bent halinde ( ab,c,ç,d -.....o,ö) belirlenen idari para cezaları; ilk 7 maddesinde İSG Kanununda değişiklikler yapan 04.04.2015 tarih ve 6645 sayılı Kanunla revize edilmiş, işyerleri; işçi sayısına göre 10'dan az, 10-49 çalışanlı ve 50 ve daha fazla çalışan diye sınıflanarak işyerinin az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmasına göre idari para cezaları %25 ila %200 arasında değişen oranlarda artırılarak yeniden belirlenmiştir. İdari para cezaları incelendiğinde; 2015 yılı için en küçük cezanın 1233 TL en büyük cezanın 296 070 TL olduğu görülmektedir.

2015 yılında yürürlüğe giren 6645 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle; CE işareti taşıyan kişisel koruyucu donanım temin etmeyen ve yer altı maden işlerinde çalışanların buldukları yeri takip eden sistemi kurmayan işverene 500 TL idari para cezası öngörülmüştür ki bu düzenlemenin ceza miktarı yönünden caydırıcı olmadığı bir gerçektir. Can yakmayan ceza; ceza değildir gerçeğinden hareketle, cezaların maktu değil ciroya göre nispi alınmasının daha caydırıcı olacağı düşünülmektedir. Bir diğer deyişle cezaların işverenin iş güvenliği tedbirlerini almamakla sağladığı menfaatten çok daha fazla olması gerekmektedir. Aksi halde işverenler masraflı iş güvenliği tedbirlerini almak yerine daha az olan para cezalarını ödeme yoluna gitmektedir.

**Tablo 2.18. İş güvenliği idari para cezaları (2015)**

İSGK İlgili Madde	Fiil	Tehlike Sınıfı	10'dan az çalışan	10-49 çalışan	50 ve daha fazla çalışan	
4/1-a	İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	Az Tehlikeli	2 466	2 466	3 699	Türk Lirası / her yükümlülük için
		Tehlikeli	3 082	3 699	4 932	
		Çok Tehlikeli	3 699	4 932	7 398	
4/1-b	İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	Az Tehlikeli	2 466	2 466	3 699	Türk Lirası / her yükümlülük için
		Tehlikeli	3 082	3 699	4 932	
		Çok Tehlikeli	3 699	4 932	7 398	
6/1-a	İş güvenliği uzmanı çalıştırmamak.	Az Tehlikeli	6 167	6 167	9 250	TL / Her ay (Aykırılığın devamı halinde)
		Tehlikeli	7 708	9 250	12 334	
		Çok Tehlikeli	9 250	12.334	18 .501	
6/1-a	İşyeri hekimi çalıştırmamak.	Az Tehlikeli	6 167	6 167	9 250	TL / Her ay (Aykırılığın devamı halinde)
		Tehlikeli	7 708	9 250	12 334	
		Çok Tehlikeli	9 250	12.334	18 501	
6/1-a	Diğer sağlık personeli çalıştırmamak.	Az Tehlikeli	-	-	-	TL / Her ay (Aykırılığın devamı halinde)
		Tehlikeli	-	-	-	
		Çok Tehlikeli	-	6 166	9 249	
6/1-b	İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	Az Tehlikeli	1 849	1 849	2 773	Türk Lirası
		Tehlikeli	2 311	2 773	3 698	
		Çok Tehlikeli	2 773	3 698	5 547	
6/1-c	İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	Az Tehlikeli	1 849	1 849	2 773	Türk Lirası
		Tehlikeli	2 311	2 773	3 698	
		Çok Tehlikeli	2 773	3 698	5 547	

**Tablo 2.18.** İş güvenliği idari para cezaları (2015) (devam)

İSGK İlgili Madde	Fiil	Tehlike Sınıfı	10'dan az çalışan	10-49 çalışan	50 ve daha fazla çalışan	
6/1-ç	Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	Az Tehlikeli	1 233	1 233	1 849	TL / Her tedbir için
		Tehlikeli	1 541	1 849	2 466	
		Çok Tehlikeli	1 849	2 466	3 699	
6/1-d	Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek.	Az Tehlikeli	1 849	1 849	2 773	Türk Lirası
		Tehlikeli	2 311	2 773	3 698	
		Çok Tehlikeli	2 773	3 698	5 547	
8/1	İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının hak ve yetkilerini kısıtlamak.	Az Tehlikeli	1 849	1 849	2 773	Türk Lirası / uzman ve hekim için ayrı ayrı
		Tehlikeli	2 311	2 773	3 698	
		Çok Tehlikeli	2 773	3 698	5 547	
8/6	Tam süreli görevlendirmelerde işyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	Az Tehlikeli	1 849	1 849	2 773	Türk Lirası
		Tehlikeli	2 311	2 773	3 698	
		Çok Tehlikeli	2 773	3 698	5 547	
10/1	Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	Az Tehlikeli	3 700	3 700	5 550	Türk Lirası
		Tehlikeli	4 625	5 550	7 400	
		Çok Tehlikeli	5 550	7 400	11 100	
	Risk değerlendirmesi yapmamaya veya yaptırmamaya devam etmek.	Az Tehlikeli	5 550	5 550	8 325	TL / Her ay (Aykırılığın devamı halinde)
		Tehlikeli	6 937	8 325	11 100	
		Çok Tehlikeli	8 325	11 100	16 650	
10/4	Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamamak	Az Tehlikeli	1 849	1 849	2 773	Türk Lirası
		Tehlikeli	2 311	2 773	3 698	
		Çok Tehlikeli	2 773	3 698	5 547	
11	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	Az Tehlikeli	1 233	1 233	1 849	TL / Her yükümlülük için (aykırılığın devamı halinde her ay için aynı miktar)

**Tablo 2.18. İş güvenliği idari para cezaları (2015) (devam)**

İSGK İlgili Madde	Fiil	Tehlike Sınıfı	10'dan az çalışan	10-49 çalışan	50 ve daha fazla çalışan	
12	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak	Az Tehlikeli	1 233	1 233	1 849	TL / Her yükümlü için (aykırılığın devamı halinde her ay için aynı miktar)
		Tehlikeli	1 541	1 849	2 466	
		Çok Tehlikeli	1 849	2 466	3 699	
14/1	İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, ramak kala olaylar ve iş kazaları ile ilgili incelemeler yaparak ilgili raporları düzenlememek.	Az Tehlikeli	1 849	1 849	2 773	TL / Her yükümlü için
		Tehlikeli	2 311	2 773	3 698	
		Çok Tehlikeli	2 773	3 698	5 547	
14/2	İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmemek.	Az Tehlikeli	2 466	2 466	3 699	Türk Lirası
		Tehlikeli	3 082	3 699	4 932	
		Çok Tehlikeli	3 699	4 932	7 398	
14/4	Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.	Az Tehlikeli	2 466	2 466	3 699	Türk Lirası
		Tehlikeli	3 082	3 699	4 932	
		Çok Tehlikeli	3 699	4 932	7 398	
15/1	Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak		1 233			TL / Her çalışan için
15/2	Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar için yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu almamak		1 233			TL / Her çalışan için
16	Çalışanları, karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları hakkında, ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirmemek		1 233			TL / Her çalışan için

**Tablo 2.18.** İş güvenliği idari para cezaları (2015) (devam)

İSGK İlgili Madde	Fiil	Tehlike Sınıfı	10'dan az çalışan	10-49 çalışan	50 ve daha fazla çalışan	
17	Çalışanlara eğitim verme yükümlülüğüne uymamak (İSG eğitimi, çalışan temsilcisine özel eğitim, mesleki eğitim, iş kazası geçirene ilave eğitim, yenileme eğitimi, başka işyerinden çalışmak için gelenlere eğitim, geçici iş ilişkisiyle gelenlere eğitim vermemek, eğitim maliyetini çalışanlara yansıtmak, eğitimlerde geçen süreyi çalışma süresinden saymamak.)		500			17
18	Çalışanların görüşlerini alma ve katılmalarını sağlama yükümlülüklerine uymamak.		1 233			TL / Her çalışan için
20/1	Uygun sayıda çalışan temsilcisi görevlendirmemek. (2-50 çalışana 1, 51-100 çalışana 2, 101-500 çalışana 3, 501-1000 çalışana 4, 1001-2000 çalışana 5, 2001 ve üzeri çalışana bulunan işyerine 6)	Az Tehlikeli	1 233	1 233	1 849	Türk Lirası <sup>1</sup>
		Tehlikeli	1 541	1 849	2 466	
		Çok Tehlikeli	1 849	2 466	3 699	
20/3	Tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, öneride bulunan ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteyen çalışan temsilcilerinin isteklerini yerine getirmemek.	Az Tehlikeli	1 849	1 849	2 773	Türk Lirası <sup>1</sup>
		Tehlikeli	2 311	2 773	3 698	
		Çok Tehlikeli	2 773	3 698	5 547	
20/4	Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak		1 233			Türk Lirası / hakları kısıtlanan her birey için
22	İş sağlığı ve güvenliği kurulu ile ilgili yükümlülükleri yerine getirmemek	Az Tehlikeli	2 466	2 466	3 699	TL / Her aykırılık için
		Tehlikeli	3 082	3 699	4 932	
		Çok Tehlikeli	3 699	4 932	7 398	
23/2	Birden çok işyerinin bulunduğu iş hanları, sanayi bölgeleri gibi yerlerde diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler konusunda işverenleri uyardırmayan, uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirmeyen yönetimlere	Az Tehlikeli	6 167	6 167	9 250	Türk Lirası <sup>1</sup>
		Tehlikeli	7 709	9 250	12 334	
		Çok Tehlikeli	9 250	12 334	18 501	
		Tehlikeli	7 708	9 250	12 334	
		Çok Tehlikeli	9 250	12 334	18 501	



**Tablo 2.18. İş güvenliği idari para cezaları (2015) (devam)**

İSGK İlgili Madde	Fiil	Tehlike Sınıfı	10'dan az çalışan	10-49 çalışan	50 ve daha fazla çalışan	
24/2	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına vb engel olmak	Az Tehlikeli	6 167	6 167	9 250	Türk Lirası
		Tehlikeli	7 708	9 250	12 334	
25	İşyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işe devam etmek	(23.04.2015 öncesi cezalar: TL / Her çalışan için)				
25	İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptırmak	23.04.2015 tarihi itibarıyla; işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir				
25/6	İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermemek	1 000				Türk Lirası / (aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktarda)
29	Büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerlerinde büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamamak	Az Tehlikeli	61 681	61 681	92 521	Türk Lirası
		Tehlikeli	77 101	92 521	123 362	
		Çok Tehlikeli	92 521	123 362	185 043	
	Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığa sunmadan işyerini faaliyete geçirmek.	Az Tehlikeli	98 690	98 690	148 035	Türk Lirası
		Tehlikeli	123 362	148 035	197 380	
		Çok Tehlikeli	148 035	197 380	296 070	
	İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek	Az Tehlikeli	98 690	98 690	148 035	Türk Lirası
		Tehlikeli	123 362	148 035	197 380	
		Çok Tehlikeli	148 035	197 380	296 070	
	Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek	Az Tehlikeli	98 690	98 690	148 035	Türk Lirası
		Tehlikeli	123 362	148 035	197 380	
		Çok Tehlikeli	148 035	197 380	296 070	

**Tablo 2.18.** İş güvenliği idari para cezaları (2015) (devam)

30	30 uncu maddede öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek	Az Tehlikeli	1 233	1 233	1 849	TL / Her hüküm için (aykırılığın devamı halinde her ay için aynı miktar)
		Tehlikeli	1 541	1 849	2 466	
		Çok Tehlikeli	1 849	2 466	3 699	
26	Çalışanlarına, standartlara uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmemek	500				TL / Her çalışan için
26	Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmamak	500 (01.01.2016 tarihinde uygulanacak)				TL / Her çalışan için

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26. maddesinde belirtilen idari para cezaları, aynı Kanununun 14 üncü maddesinde belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları (SGK almaktadır) hariç gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilmektedir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren 30 gün içinde ödenmesi gerekmektedir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilmektedir.

İşin durdurulması hâlinde durdurmaya sebep olan fiilden dolayı idari para cezası uygulanmamakta, ayrıca çalışan sayısı ile çarpılarak verilen idari para cezalarında İSG Kanununun 25. maddesinin 3. üncü fıkrası hükümleri uygulanmamaktadır. (cezanın çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre %25 ila %200 arasında arttırılarak uygulanması) 2015 yılında 6645 sayılı Kanunla İSG Kanununun 26. maddesine yapılan bir ek ile 14. madde hariç tahsil edilen idari para cezalarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve araştırma-geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda kullanılacağı düzenlenmiştir.

İş güvenliği ve denetimi ile dolaylı ilişkili, iş hukuku ile doğrudan ilişkili 4857 sayılı İş Kanununda bulunan çalışma süreleri, çalışma yaşı, çocuk, genç, kadın ve gebe kadın ile ilgili çalışma koşullarına uymayan işverenlere idari para cezaları verilmektedir. Ancak gerek iş hukuku gerekse iş güvenliği ile ilgili işveren vekili,

işletme müdürü, iş güvenliği uzmanı, atölye şefi gibi çalışanlardan kaynaklanan bir ihmâl veya kusur sonucu hukuki bir sorumluluk olarak maddî tazminat veya idarî para cezası ödeyen işverenin bunu TBK 66. madde gereğince kusurlu çalışanına rücu etme hakkı bulunmaktadır.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1593 sayılı) 282. maddesine göre iş güvenliği ile ilgili Kanunda yazılı olan yasaklara aykırı hareket edenler veya zorunluluklara uymayanlara, fiilleri ayrıca suç oluşturmadığı takdirde, 250 Türk Lirasından 1 000 Türk Lirasına kadar idarî para cezası uygulanmaktadır.

Mesleki Eğitim Kanunu (3308 sayılı) 9-30 maddelerine göre iş güvenliği ile ilgili idarî ve teknik kurallara uymayan işverene; asgari ücret tutarında veya asgari ücretin  $\frac{1}{2}$ 'si  $\frac{2}{3}$ 'si oranlarında para cezası verilmektedir.

İdarî para cezalarının amacı cezalandırmak değil onarma ve önleme olmalıdır. Ancak ceza miktarlarının caydırıcı olması gerektiği unutulmamalıdır.

### **2.12.8 Tazminat Davaları**

İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu zarar gören çalışan ya da ailesine, SGK tarafından aynı sağlık yardımı yanında nakdi olarak geçici ve sürekli iş görmezlik ödeneği bağlanmaktadır. Çalışan veya yakınları zararın SGK tarafından karşılanamayan kısmı için belli koşulların varlığı halinde işverene maddî ve manevî tazminat davası açabilir. Üç tür tazminat bulunmaktadır. Maddî tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı ve manevî tazminat. Maddî tazminat; işverenin 6331 sayılı İSGK, 4857 sayılı İK ve 6098 sayılı TBK'na göre çalışanı gözetme borcunu yerine getirmez veya ihmâl ederse iş kazası sonucu sağlığının bozulması, ölümü veya yaralanması durumunda çalışan veya yakınları TBK 51, 52, 53, 54 ve 55. maddeleri kapsamında dava yoluyla maddî tazminat almaya hak kazanır. Maddî tazminat miktarı; iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışanın meslekte kazanma gücü kaybı, iş görebilme çağı ve yaşam süresi, kaza anındaki ücret ile tarafların kusur oranı dikkate alınarak hakim tarafından bir hesaplamayla belirlenir.

Maddi tazminat ile tedavi giderleri, kazanç kaybı, meslekte kazanma gücünün azalması ya da yitirilmesi sonucu çalışmaması sonucu doğan kayıplar ile ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar karşılanmaktadır.

Tedavi giderleri; iş kazası veya meslek hastalığı anında ve sonrasında hastane veya ispatlanması halinde evde yapılan tedavi giderleridir. (ilaç, bakım, ameliyat, fizik tedavi, rehabilitasyon, protez gibi) Meslekte kazanma gücü kaybı yada yitirilmesi geçici veya sürekli olabilir ve bu kayıp oranı 11.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren *Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğine* göre belirlenmektedir. Mevzuatımızda iş görebilme yaşının üst sınırı ile ilgili bir düzenleme olmasa da Yargıtay 60 yaş kabul etmektedir. Örneğin 48 yaşında iş gücünü kaybeden bir kişiye aradaki 12 yıl için çalışacağı varsayılarak ödeme yapılır. Maden ocaklarında uygulama farklıdır, 39 yaşında işgücü kaybeden bir madenci için 50 yaşına kadar madende 50-60 yaş arası diğer işlerde çalışacağı göz önüne alınarak tazminat belirlenir. Ücret hesaplamalarında, iş kazası olduğu andaki ücretler dikkate alınır. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplarda işçinin çalışma yaşına kadar olan kısım dikkate alınır (124).

Maddi tazminat hesabında ücretler; bordo, hesap pusulaları, hesap defterleri gibi belgelerden tespit edilemezse Yargıtay emsal işçinin ücretini yoksa asgari ücreti esas almaktadır. Bilirkişi raporu ile hüküm tarihine kadar ve hüküm tarihinden iş görebilme çağının sonuna kadar olan süreçte, Yargıtay içtihatlarıyla işçinin ücretinin her yıl %10 artışı kabul edilerek hesaplamalar yapılmaktadır. Gerçek ücretten işçinin sigorta primi, vergiler düşülerek net ücrete ulaşılır. Maddi zararların hesabında dikkate alınan diğer bir unsur tarafların kusur oranı olup TBK'nın 51. maddesine göre belirlenir. Tarafların kazanın oluşumuna yaptığı katkı; objektif olarak özen göstermeme, ihmal ve kusurlu davranıştır. Hakim tarafında resen teknik bilirkişilere iki taraf için % şeklinde kusur oranı belirlenir. İki bilirkişi farklı yüzdeler verirse Yargıtay 3 kişiden oluşan bir heyetten bilirkişi raporu ister ancak uygulamada mahkemeler ilk bilirkişi incelemesini 3 kişilik heyete yaptırmaktadır (125).

Örneğin çalışan 47 yaşında ve iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışma gücünü % X kaybeden bir çalışan düşünelim. Maddi tazminat miktarı hesaplanırken; 60 yaşına kadar olan aktif dönem kayıpları hesaplanarak yaşlılık aylığı bulunur,

yıllığa çevrilir ve üzerine her yıl için %10 zam konularak pasif dönem başlangıcına ulaşılır. 60'dan ölüm tarihine kadar %10 artış ve %10 iskonto uygulanarak brüt değere ulaşılır, bu brüt değerden prim ve vergiler düşülerek net zarar değerine ulaşılır ve bu zarar meslekte kazanma gücü kaybı oranı ile çarpılır, çıkan sonuçtan işçinin kusur oranı indirilir varsa SGK sigorta yardımları düşülerek tazminat miktarına ulaşılır.

İkinci tür tazminat destekten yoksun kalma tazminatı olup ölen çalışanın yakınlarına verilir. TBK 53'e göre cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri, çalışma gücü azalması veya kaybından doğan zararlar ile ölenin desteğinden yoksun kalanların uğradıkları zararlar bu kapsamdadır. Bu tazminatı talep edebilmek için hukuki ilişki şart değildir fiili ilişki yeterlidir mirasçı olmak şart değildir. Erkek çocukların 18 kız çocukların köylerde 18 şehirlerde 22 yaşına kadar desteğe ihtiyacı olduğu kabul edilmektedir.

Uygulamada aylık dahi alsalar dul eşler bu desteği alabilmektedir. Bu tazminat, maddi tazminat gibi SGK tarafından karşılanamayan zararları ifade eder ve dava açılarak işverenden alınır ve büyük ölçüde maddi tazminat gibi hesaplanır. Üçüncü tür tazminat olan manevi tazminat; TBK 56 ve 58'de düzenlenmiştir. Çalışanın kendisi, ağır zararlar da veya ölümden yakınları da (kan veya sıhrî hısımlık şart değildir duygusal yakınlık yeterlidir) bu tazminatı talep edebilir. Bu tazminatın maddi tazminat veya destekten yoksun kalma tazminatı gibi bir matematik hesabı yoktur, hâkimin takdirine göre belirlenmektedir. Hâkim takdir ederken, tarafların kusurunu ve ekonomik durumu ile çekilen acıyı dikkate alır. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 15.01.2002 E.2001/9272 K.2002/371 sayılı kararında %13 iş gücü kaybı yaşayan ailenin yakınlarına manevi tazminata hükmetmiştir (126).

### **2.12.9 Hapis Cezaları**

İşverenlerin iş güvenliği tedbirlerini almaması ve denetim görevlerini yerine getirmemesi sonucu; bir veya daha fazla kişinin yaralanmasına veya ölümüne sebep olan işveren veya vekili veya iş güvenliği ile ilgili işveren adına çalışan iş güvenliği

uzmanları, işyeri hekimleri gibi çalışanlar yargılama sonucu suçlu bulunurlarsa Türk Ceza Kanunu 85 ve 89. maddelerine göre hapis ve/veya para cezası alabilmektedir.

Türk Ceza Kanununun 89. maddesine göre taksirle bir kişinin vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi 3 aydan 1 yıla kadar hapis veya adli para cezası, birden fazla kişinin yaralanmasına sebep olan kişi ise 6 aydan 3 yıla kadar hapis ile cezalandırılmaktadır. 89. madde kapsamında bilinçli taksir hariç suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır.

Türk Ceza Kanununun 85. maddesine göre bir kişinin ölümüne sebep olan 2-6 yıl, birden fazla kişinin ölümüne sebep olanlar ise 2-15 yıl hapis cezası almaktadır.

Türk Ceza Kanununun 89. maddesindeki suçlar; kişinin duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, vücudunda kemik kırılmasına, konuşmasında sürekli zorluğa, yüzünde sabit iz, yaşamını tehlikeye sokan bir duruma veya gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına neden olmuşsa, cezalar yarısı oranında artırılırken iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, yüzünün sürekli değişikliğine, gebe bir kadının çocuğunun düşmesine neden olmuşsa cezalar bir kat artırılır. 85 ve 89. maddedeki cezalar; TCK 22'ye göre bilinçli taksir ile işlenirse üçte birden yarısına kadar artırılır.

2014 yılında yaşanan Soma kazasından sonra 23 Nisan 2015 tarihinde yürürlüğe giren 04.04.2015 tarih ve 6645 sayılı Kanunla 6331 sayılı İSG Kanununun 25. maddesine yapılan bir ekle maden ocakları gibi çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulması sebebi sayılmış, işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine 3 yıldan 5 yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1593 sayılı) 296. maddesine göre aynı Kanunun 185. maddesindeki gıda hijyeni kurallarına uymayanlara 6 aya kadar hapis cezası, 297. maddesine göre ise aynı Kanunun 186 ve 187. maddelerine uymayanlara 3 aydan 6 aya kadar hapis cezası verilmektedir (127).

### 2.12.10 İş Kazaları Sonrası Yapılan Soruşturmalar

Bir işyerinde iş müfettişlerinin denetimleri sonucu iş kazalarının ve/veya meslek hastalıklarının tespiti sonrası; İSGK, İK SSGSSK ve TCK hükümlerine göre işlemler yapılmaktadır. 5510 sayılı SSGSSK'na göre işveren meydana gelen bir iş kazasını kolluk kuvvetlerine derhal SGK'ya kazadan sonraki 3 işgünü içinde meslek hastalıklarını öğrendikten sonra 3 gün içinde doğrudan veya taahhütlü posta ile bildirmek zorundadır. İş kazası belediye sınırları içinde meydana gelmişse polise, dışında meydana gelmişse Jandarmaya derhal bildirilir. Polis veya jandarma tanıkları dinleyip tutanak tutup Cumhuriyet Savcılığınca gönderir. Savcı gerekirse bilirkişi ile olay yerine gelir ve ilgili tüm kişileri dinler, kanıtları toplar, kuvvetli kaçma şüphesi olan kişi için savcı sulh ceza hakiminden tutuklama isteyebilir ve tüm değerlendirmeler sonucu cezai dava açılıp açılmayacağına karar verir.

Uygulamada, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde derhal, yaralanmalarda ise tabip raporlarıyla 10 gün ve daha fazla iş görmezlik meydana gelmişse kamu davası açılmaktadır. Kamu davası açılınca hakim tekrar bilirkişi incelemesi yapabilmektedir. Türk Ceza Kanunu kapsamında bir dava açılırsa ve sanıklar (ihmali, kusuru veya kastı olan işveren, işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işletme müdürü veya ilgili diğer kişiler) suçlu bulunursa fiilin ağırlığına göre yaralanmalarda 3 ay -3 yıl ölümlerde ise 2-15 yıl para/hapis cezası verilmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimlerden sonra 5510 sayılı Kanununun 13. maddesine göre iş kazası olup olmadığı, 14. maddesine göre ise meslek hastalığı olup olmadığı SGK müfettişlerince araştırılmakta ve rapor hazırlanmaktadır. Bu raporda; işverenin bildiriminin 13. madde kapsamında iş kazası olup olmadığı veya 14. madde kapsamında meslek hastalığı olup olmadığı, tarafların kusur oranları, varsa yaralanan sigortalının ölmüşse hak sahiplerinin hakları belirtilir. Gerek iş kazası gerekse meslek hastalığının tespitinde, ilk şart; işle illiyet bağının olmasıdır. Meslek hastalığı kapsamında, SGK Sağlık Kurulunun meslek hastalığı olduğuna dair rapor vermesi gerekmektedir (128).

### 3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölüme kadar verilen genel bilgiler ile iş güvenliği ve denetimlerinin dayandığı ulusal ve uluslararası hukuki dayanaklar doğrultusunda öncelikle Türkiye’de iş güvenliği denetiminin sorunları irdelenecek; sonrasında iş güvenliği denetiminde günümüzde var olan yeni yaklaşımlar dikkate alınarak ideal (caydırıcı ve etkin) bir iş güvenliği denetim sistemi için tespitler yapıldıktan sonra bu konuda çalışacak olan bilim insanlarına yapılan tespitler doğrultusunda önerilerde bulunulacaktır.





## 4. TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENLİĞİ DENETİMİNİN SORUNLARI

### 4.1. Türkiye'de İş Güvenliği Denetimlerinin Analizi

İş güvenliği ve denetimlerinin Dünyadaki genel tarihi gelişimine kısaca bakıldığında, sanayi devrimi sonrası artan emek sömürsünü engellemek için zorunlu müdahalelerde bulunan devletler, takip eden dönemlerde yol gösterici ve teşvik edici bir yol izlemiş, günümüzde ise faaliyetlerine düzenleyici, gözlemci, aydınlatıcı, teşvik edici ve araştırmacı fonksiyonlarını da eklemiş bulunmaktadır.

İş güvenliği ve denetimi konusunda devletin birinci görevi; mevzuatı düzenlemek ikinci görevi mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını tespit etmek için denetleme yapmak, üçüncü görevi ise mevzuata uymayanlara idari yaptırımlar uygulamak (izin, ruhsat iptali, para cezası, kamu davası açma gibi) dördüncü görevi ise araştırma ve eğitim faaliyetlerini yönlendirmektir.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde sanayileşme başarısız olduğundan iş kazaları ve iş güvenliği denetim konularında kapsamlı düzenlenmeler yapılmamış, yalnızca Ereğli kömür havzasında çalışanlar için çıkarılan 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi kapsamında çalışma süresi 10 saat olarak belirlenmiş, dinlenme süreleri ile ücretler düzenlenmiş ayrıca hastalık iş akdinin fesih nedeni sayılmıştır. Bu Nizamnamede esas amaç işçilerin haklarını düzenlemek değil batı sanayi için kömür çıkarmak amacıyla tarlalarda çalışan Osmanlı tebaasını madenlerde çalışmaya sevk etmek olmuştur.

1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi ile biraz daha kapsamlı düzenlemeler yapılarak; mühendisler iş güvenliği gereçlerini alma imkanı sağlanmış, işçiye tazminat ve işverene ceza uygulaması başlatılmıştır.

1921 yılında çıkarılan 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Mütteallik Kanun ile çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiş, 18 yaşından küçüklerin madende çalışmaları yasaklanmıştır.

Görüldüğü üzere 1921 yılına kadar iş güvenliği tedbirlerinin alınması ve denetimi konularında çok sınırlı düzenlemeler yapılmıştır. 1926 yılında Medeni Kanunun yürürlüğe girmesi ile kalkan Mecelle’de işveren ve işçi ilişkilerinin tam bir özgürlükle düzenlenmesi bu tespiti kuvvetlendirmektedir.

Türkiye’de 1926 yılında ilk defa Borçlar Kanununda işverenin işçiyi gözetme borcunu düzenlenmiş, yine ilk defa 1937 yılında iş müfettişliği kadroları oluşturulmuş, 1950 yılında ILO’nun iş teftişi ile ilgili 81 No.lu sözleşmesi kabul edilmiş, teknik düzenlemeleri içeren ve 1973 yılında çıkarılan ancak zamanla işlevini yitirdiği için 2014 yılında mülga olan İş Güvenliği Tüzüğü çıkarılmış, mülga olan 3008 ile 1475 sayılı İK’ları ile yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanununa iş güvenliği ile ilgili düzenlemeler eklenmiş, 391 sayılı AB çerçeve direktifi doğrultusunda teknik yönetmelikler çıkarılmışsa da ayrı bir İş Güvenliği Kanunu maalesef gelişen sanayileşmiş ülkelere göre yaklaşık 200 yıl sonra 2012 yılında yürürlüğe girebilmiştir.

İş güvenliği denetimlerinin bugünkü mevcut durumuna bakmadan önce gerek iş hukuku ile doğrudan gerekse iş güvenliği ile dolaylı ilgili olan sosyal güvenlik hukuku bağlamında, Türkiye’nin iş gücü piyasası başta olmak üzere çalışma hayatının makro verilerine bakmak iş güvenliği denetimlerinin önemi hakkında fikir vermesi açısından faydalı olacaktır.

Sosyal Güvenlik Kurumu 2013 yılı verilerine göre aşağıdaki Tablo 19’dan görüleceği üzere 76,6 milyon nüfusun 18.8 milyonu sigortalı 9,4 milyonu ise kayıt dışı çalışmakta ve 10,6 milyon kişi emekli aylığı almaktadır. 28.3 milyon işgücüne göre yaklaşık %10 işsizlik ve yaklaşık %33 kayıt dışı istihdam söz konusudur (129).

**Tablo 2.19.** SGK ve TÜİK 2013 çalışma hayatı verileri

	Sayı (milyon)
Toplam Nüfus	76.6
Sosyal Güvenlik Kapsamındaki vatandaş sayısı	62.8
Kurumsal olmayan Nüfus	74.5
15 yaş ve daha üstü nüfus	55.6
15-64 yaş grubu	52.1
İşgücüne dahil olmayanlar	27.3
İşgücüne katılım	28.3
Aktif Sigortalı	18.8
Kendi Sigortasını ödeyen	4.7
Sigortası Devletçe Ödenen	7.7
Kayıt Dışı İstihdam sayısı	9.4
İstihdam sayısı	25.5
İşsiz sayısı	2.8
Emekli aylığı alan sayısı	10.6
2022 Emekli aylığı alan sayısı	1.4

Aşağıdaki Tablo 20’de görüleceği üzere Dünya’da ortalama bir emekliyi 4 kişi, Türkiye’de ise yaklaşık 2 kişi finanse etmektedir.

**Tablo 2.20.** SGK 2013 Aktif ve pasif sigortalı sayıları

	Aktif sigortalı (Çalışan)	Pasif sigortalı (emekli aylığı alan)	Bağımlılar	Aktif/Pasif Oranı
4a(SSK-işçi)	13.1	6.3	17.7	2.24
4b(BağKur)	2.9	2.4	9.1	1.30
4c(kamu)	2.8	1.9	6.1	1.59
Toplam	18.8	10.6	32.9	1.91

Diğer taraftan 2013 yılı SGK verilerine göre yaklaşık %10 işsizliği olan Türkiye aşağıdaki Tablo 21’de görüleceği üzere istihdam güvenliği bağlamında

OECD'nin 2013 yılı İş güvenliği indeksine göre 35 ülke arasında sonuncu, 2015 indeksine göre sondan 4. sıraya yükselmiş bulunmaktadır (130).

**Tablo 2.21.** OECD İş güvenliği indeksi 2015

Ülke	İş Güvenliği İndeksi	Ülke	İş Güvenliği İndeksi
Avustralya	4.8	Lüksemburg	4.3
Avusturya	3.9	Meksika	4.9
Belçika	5.0	Hollanda	4.5
Kanada	6.4	Yeni Zelanda	5.1
Şili	4.4	Norveç	3.1
Çek Cumhuriyeti	4.1	Polonya	7.3
Danimarka	5.6	Portekiz	8.6
Estonya	5.2	Slovakya	5.5
Finlandiya	6.9	Slovenya	5.5
Fransa	6.5	İspanya	17.8
Almanya	3.1	İsveç	6.5
Yunanistan	12.2	İsviçre	3.0
Macaristan	5.7	Türkiye	8.1
İzlanda	4.1	İngiltere	5.2
İrlanda	5.9	ABD	5.9
İsrail	5.0	OECD	5.4
İtalya	5.9		
Japonya	2.4		
Kore	3.2		

Türkiye’de iş güvenliği denetimleri yönünden gerek mevcut durum irdelenirken gerekse iş güvenliği denetiminde yeni yaklaşımlar doğrultusunda Türkiye gerçeklerine uygun bir iş güvenliği denetim modeli önerilirken kayıt dışı istihdam, işsizlik ve iş güvenliği indeksi gibi sosyal güvenlik verilerinin dikkate alınması gerekmektedir.

Meslek hastalıklarını %100 ve iş kazalarını %98 önleyebilmek mümkün iken SGK verilerine göre aşağıdaki Tablo 22’de görüleceği üzere 2007-2014 yılları arasında 837 637 adet iş kazası meydana gelmiş, 4666 adet meslek hastalığı bildirim yapılmış, 23’ü meslek hastalıklarından olmak üzere toplam 9953 kişi hayatını kaybetmiştir.

Meslek hastalıkları bildirimlerinin; olması gerekenin çok altında olduğu da bilinmekle birlikte bu husus ve nedenleri tezin konusunu oluşturmamaktadır.

Türkiye’de işgücünün %33’ü olan 9,4 milyon kişinin kayıt dışı çalıştığı ve kayıtlı olduğu halde SGK’ya yapılmayan bildirimler dikkate alındığında iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölüm sayılarının daha da yüksek olacağı unutulmamalıdır. Ayrıca iş güvenliği ve denetimleri ile ilgili kurumlar çok sayıda ve dağınık olduğundan, bu konularda koordinasyon problemi de bulunmaktadır. Bununla birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları kayıtları ile ilgili veri derleme ve yayınlama çalışmalarının yetersiz olduğu görülmektedir (131).

**Tablo 2.22. SGK İş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri (2007-2014)**

Yıl	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalıkları Sayısı	İş Kazası Sonucu Ölenlerin Sayısı	Meslek Hastalıkları Sonucu Ölenlerin Sayısı	İş Kazası Sıklık Hızları*		İş Kazası Ağırlık Oranları**	
					1 milyon iş saati	100 kişide	Gün	Saat
2007	80 602	1 208	1 043	1	3.61	0.81	634	0.51
2008	72 963	539	865	1	3.10	0.70	519	0.42
2009	64 316	429	1 171	0	2.76	0.62	641	0.51
2010	62 903	533	1 444	10	2.46	0.55	706	0.56
2011	69 227	697	1 700	10	2.45	0.55	721	0.58
2012	74 871	395	744	1	2.43	0.55	395	0.32
2013	191 389	371	1 360	0	5.88	1.32	507	0.41
2014	221 366	494	1 626	0	6.51	1.47	514	0.41
Toplam	837 637	4 666	9 953	23				

\*Kaza sıklık oranı: 1 milyon iş saatine karşılık 1 günden fazla iş görmezlikle sonuçlanan kaza sayısı

\*\*Kaza ağırlık oranı: 1 milyon insan-iş saatine karşılık kaybolan işgünü sayısı

2007 yılında 1 milyon iş saatine karşılık 3.61 adet iş kazası olmuş her 100 çalışan başına 0.81 kişi iş kazası geçirmiştir. Bu değerler 2014 yılında sırasıyla 6.51 ve 1.47 olarak gerçekleşmiştir.

Diğer taraftan yine 2007 yılında 1 milyon iş saatine karşılık 634 gün kaybedilmiş her 100 çalışan başına 0.51 saat iş kaybı yaşanmıştır. Bu değerler 2014 yılında sırasıyla 514 ve 0.41 olarak gerçekleşmiştir.

Aşağıdaki Tablo 23’de görüldüğü üzere, Türkiye’de 2014 yılında 2001 yılına göre işyeri sayısı %132 sigortalı çalışan sayısı %258 artmış buna karşılık maalesef iş kazaları sayısı %206 ve iş kazaları ise meslek hastalıkları sonucu ölüm sayısı %61 artmıştır.

**Tablo 2.23. SGK İş kazası ve ölüm sayıları (2001,2014)**

	İşyeri Sayısı	İşyeri Sayısı %	Sigortalı Sayısı	Sigortalı Sayısı %	İş Kazası Sayısı	İş Kazası Sayısı %	İş kazası ve meslek hastalığı sonucu Ölüm Sayısı	İş kazası ve meslek hastalığı sonucu Ölüm Sayısı %
2001	723 503		5 539 000		72 367		1 008	
2014	1 679 990	132	19 821 822	258	221 366	206	1 626	61

İşyeri ve İstidam sayılarındaki artışa karşı gerekli mevzuatlar düzenlenip 2012 yılında İş Güvenliği Kanunu çıkarılsa da iş kazalarının ve ölümlerinde fazlaca artması işverenlerin idari ve teknik önlemleri yeterince almadığı gibi devletin de denetimleri yeterli ve caydırıcı şekilde yapmadığını göstermektedir.

Diğer taraftan Tablo 24’de Eurostat 2011 istatistiklerinden de görüleceği üzere iş kazaları sonucu Avrupa ülkelerinde 100 bin işçide ortalama 2 işçi ölürken Türkiye’de 15 kişi ölmektedir ve Türkiye Avrupa’da 1. sıradadır (132).

Türkiye’de 2013 yılı SGK verilerine göre 18.8 milyon aktif çalışan yanında %10 işsizlik ve %33 kayıt dışı çalışan (9.4 milyon) olduğu ve Türkiye’nin iş kazalarında 100 binde 15 ölümle Avrupa’da birinci olduğu dikkate alındığında, iş güvenliği teftişlerinin; nitelik yeterliliklerinin incelenmesi ve nicel analizlerinin yapılması önem arz etmektedir.

Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı Çalışma Genel Müdürlüğü’nün 2014 yılında yayınladığı *İş Sağlığı ve Güvenliği Raporunda*; yıl içinde verdiği uzmanlık ve yetki belgeleri sayıları (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, eğitici belgesi, eğitim kurumları, OSGB ve TSM) ve İSGÜM’nün iş güvenliği ile ilgili yaptığı teknik ve sağlık analizlerin sayıları ile ulusal meslek standartları ile ilgili verileri yayınlamıştır.

**Tablo 2.24.** Eurostat 2011 ölüm oranları

Ülke Adı	100 bin İşçide Ölüm Sayısı
	2011
Hollanda	0.63
Slovakya	0.68
<b>İngiltere</b>	0.74
Finlandiya	0.75
Slovenya	0.77
Yunanistan	0.92
Almanya	0.94
İsveç	1.21
İrlanda	1.24
Polonya	1.44
Belçika	1.48
İtalya	1.50
Avusturya	1.52
Lüksemburg	1.60
Danimarka	1.67
Macaristan	2.11
Bulgaristan	2.13
İspanya	2.16
Estonya	2.61
Fransa	2.74
Portekiz	2.77
Çek Cumhuriyeti	2.90
Romanya	3.21
Litvanya	3.77
Letonya	4.43
AB Ortalaması	1.84
Türkiye	15.40

Çalışma Genel Müdürlüğü 2014 yılında yayınladığı *İş Teftişleri Raporunda* ise; iş güvenliği ve işin yürütümü yönünden Grup Başkanlıklarına bağlı illerde ve mevzuata göre 20 iş kolunda; teftiş, iş durdurma, incelenen iş kazaları ve ulaşılan çalışan sayıları ile birlikte iş kazalarının oluş nedenleri ve illere göre iş güvenliği ve işin yürütümü yönünden 6331, 4857, 854 ve 4817 sayılı Kanunlara göre kesilen idari para cezaları yer almaktadır.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı 2014 yılında programlı ve programsız teftiş dışında değişik sektörlerde işin yürütümü yönünden 8 adet ve iş güvenliği yönünden 4 adet teftiş raporu hazırlamış, bu raporlarda; genel olarak teftişte belirlenen eksiklikler saptanmış, zaman içinde işveren tarafından alınan tedbirler sonucu iyileştirme oranlarına ve uygulanan idari para cezalarına yer verilmiştir.

Diğer taraftan ÇSGB ile kendisine bağlı İTKB ve Çalışma Genel Müdürlüğünün raporlarında; iş güvenliği ve işin yürütümü yönünden teftiş sayıları verilmekte ancak teftişlerin yeterlilikleri; gerek hukuk gerekse nitelik ve nicelik açısından değerlendirilmemektedir. Maalesef Türkiye’de iş teftişlerinin nicel değerlendirilmelerini ve karşılaştırmalarını içeren çalışmalar çok azdır.

**Tablo 2.25.** İş teftişlerinin nicel (sayısal) karşılaştırılması 2012-2013

		2012	2013
İşyeri sayısı	*	1 538 006	1 611 292
Aktif Sigortalı sayısı	*	18 352 859	18 896 989
Teftiş sayısı	***	11 533	8 858
Teftiş edilen sigortalı sayısı	*	1 071 777	846 482
İş kazası sayısı	*	74 831	191 389
İncelenen iş kazası sayısı	*	543	526
İTK Başkanlığı Müfettiş sayısı	**	1 004	1 063
İş Güvenliği Müfettişi başına aktif sigortalı sayısı		18 280	17 777
İş güvenliği Müfettişi başına işyeri sayısı		1 532	1 516
Teftiş edilen işyeri sayısı, %		0.75	0.55
Teftiş edilen sigortalı sayısı, %		5.84	4.48
Teftişte incelenen kaza sayısı, %		0.73	0.27

\*SGK verisi \*\*ÇSGB verisi \*\*\* İTK Başkanlığı verisi

Yukarıdaki Tablo 25’de görüldüğü üzere 2013 yılı itibariyle; Türkiye’deki teftiş edilen işyeri sayısı %0.55 diğer bir ifade ile %1 bile değildir. Aktif çalışanların ancak %4.8’i denetlenmiştir. Türkiye’yi sanayileşmekte olan ülke sınıfında kabul edersek ILO verilerine göre 15 bin çalışan başına en az bir müfettiş olması gerekirken Türkiye’de aktif çalışanlar için yaklaşık 18 bin çalışana bir müfettiş düşmektedir. Yaklaşık 9. milyon kayıt dışı çalışan dikkate alındığında 28.3 milyon iş gücü için 2013 yılı Mart ayı itibariyle İTKB bünyesinde 1050 iş müfettiş olduğu dikkate alındığında yaklaşık 27 bin çalışana bir müfettiş düşmektedir.



Müfettiş başına, sanayileşmiş AB ülkelerinin çoğunda 10 binden az çalışan düşerken 2006 yılı sayılarına göre ABD’de 70 bin, Çin’de 20 bin, Çek Cumhuriyeti ve Fransa’da 20 bin, Brezilya ve Arjantin’de 25 bin, Meksika’da 140 bin kişi diğer Afrika ve Asya ülkelerinde çok daha fazla çalışan düştüğü görülmektedir.

Türkiye’nin çok kötü durumda olmadığı ancak gerek Eurostat verilerine göre ölümlü iş kazalarında Avrupa’da birinci olması gerek işyerlerinin %0.’inin ve sigortalı çalışanların %5’nin denetlendiği dikkate alındığında bu sayının 10 bine çekilmesinin zorunlu olduğu görülmektedir. Bu sağlanırsa 28.3 milyon çalışan için 2800 iş müfettişine ihtiyaç duyulacaktır.

Yine Tablo 25’de görüldüğü üzere 2012 yılında 74 871 adet iş kazası bildirimini yapılırken 2013 yılında İSG Kanunu çıktıktan sonra 191 389 adet iş kazasının bildirilmesi önemli bir gelişme iken teftiş sayısının yaklaşık 11 533’den 8858’e düşmesi de bir o kadar düşündürücüdür.

Teftiş sayısındaki düşüşün nedeni; İTKB denetimlerde nicelden (sayısal) çok nitel hedeflere yönelerek daha çok işyeri değil daha çok çalışana ulaşma amacı doğrultusunda yapacağı denetimlerin %85’ini programlı denetimler kapsamında yapması ve denetimleri kısmen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerine bırakmasıdır. İSGK’nın yürürlüğe girdiği 30.06.2012 tarihinden 23.12.2015 tarihine kadar ÇSGB İSG Katip programına göre; 67 820 adet C sınıfı 8 690 adet B ve 14 873 adet A olmak üzere toplam 91 383 adet iş güvenliği uzmanı çalışmaktadır.

İş güvenliği uzmanlarının mevzuat gereği yaşanan sıkıntılar nedeniyle etkin çalışmaması, iş güvenliği müfettişlerinin yükünü azaltmamakta ve dolayısıyla denetimlerin etkinliğini arttırmamaktadır. Nitekim 9 iş güvenliği uzmanının çalıştığı ve 2014 yılında yaşanan Soma maden faciası bunun en açık örneğidir (133)

Diğer taraftan kayıt dışı işyerleri ve yaklaşık 9,4 milyon kayıt dışı istihdam dikkat alındığında, Tablo 25’de bulunan bu verilerin daha olumsuz yönde artacağı da görülmektedir.

2012 yılında İSG Kanununun çıkmasına rağmen 2013 yılında iş kazası bildirimlerinin yaklaşık 75 binden 190 bine çıkmasına rağmen teftiş sayısı, teftişte ulaşılan çalışan sayısı ve incelenen iş kazası sayısının azalması diğer taraftan 2014 yılı itibariyle Türkiye'nin ölümlü iş kazalarında Avrupa'da birinciliğini sürdürmesi; iş güvenliği denetimlerinin yeterli sayıda ve etkin olarak şekilde yapılmadığını göstermektedir ki bu durum; akademisyenler, sendikalar, işçi ve işveren örgütleri tarafından sürekli dile getirilmektedir.

Türkiye'de iş güvenliği denetimlerinin yeterliliği uzun süredir tartışılan bir konu olmakla birlikte, özellikle son yıllarda yaşanan kazalar üzerine 2014 yılında Somada 301 maden işçisinin ölmesi; tartışmaları daha da büyütmüş, kamuoyunun tüm ilgisine rağmen kazalar engellenememiş, başka kaza olmuş, en önemlilerinden hatırlanacağı üzere İstanbul'da bir inşaat asansörünün düşmesiyle 10 işçi ve Konya'da bir madende su göçüğü sonucu 18 kişi hayatını kaybetmiştir.

Aşağıdaki Tablo 26'dan görüldüğü üzere, 2008-2014 yılları arasında yaşanmış ve kamuoyunda yankı bulan iş kazaları ile ilgili bilgiler verilmektedir.

**Tablo 2.26.** Kamuoyunda yankı bulan iş kazaları 2008-2014

Kaza tarihi	Kaza yeri	Ölüm sayısı	Açıklama
31.01.2008	İstanbul	21	Davutpaşa'daki kaza için Bilirkişi raporunda; Büyükşehir Belediyesi, Zeytinburnu Belediyesi, Çalışma Bakanlığı ile elektrik kurumu suçlu bulundu
03.02.2011	Ankara	20	OSTİM'de patlama oldu
24.02.2012	Adana	10	Gökdere köprü barajı kapağı patladı
13.03.2012	İstanbul	11	Kaza Esenyurt'ta yapılan Avrupa'nın en pahalı (220 milyon Euro) AVM inşaatında oldu. Sıradan çadırlarda yanan işçiler öldü
13.05.2014	Manisa	301	Aylar önce muhalefet milletvekillerinin ısrarlı uyarılarına rağmen kaza gerçekleşti
06.09.2014	İstanbul	10	İnşaatta asansör 33. kattan zemine çakıldı
28.10.2014	Konya	18	Ermenek madeninde su göçüğü ile maden çöktü. Aylarca ölenlerin cesetlerine ulaşılamadı

Türkiye'nin iş kazalarındaki bu durumu kabul edilebilir olmamakla birlikte, meydana gelen kazalar; eksikliklerine rağmen yeterli bir mevzuat olmasına karşın iş güvenliği denetimlerinin etkili olmadığını göstermektedir.

Bu bölüm başlığında verilen bilgiler ışığında; Türkiye'de iş güvenliği ve denetimi ile ilgili aşağıdaki tespitler önem kazanmaktadır.

- Görsel medyada çok kısa bir süre için verilen iş güvenliğinin önemi ile ilgili kamu spotu dışında gerek işveren gerekse çalışanların iş güvenliği kültürü bulunmamaktadır. Bunun nedeni alışılmış davranış biçimleri sonucu ortaya çıkan kabullenilmişliğin yaşanıyor olmasıdır. Ancak 2014 yılında yaşanan Soma maden faciasında 301 kişinin ölmesi; toplumda az da olsa bir farkındalık yaratmış bulunmaktadır.
- İş güvenliği ve denetimleri ile ilgili çalışmaların yalnızca İTKB'nin tekelinde olması ve işverenlerin iş güvenliğini bir maliyet unsuru olarak görmesi gibi algıların olduğu görülmektedir.
- İşveren adına çalışan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin; iş güvenliği kapsamında saptadıkları eksiklikleri yerine getirmeyen işvereni ÇSGB'ye bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak uygulamada işverenden ücretini alan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin bu yükümlülüklerini yerine getiremedikleri bilinmektedir.
- Bu durum, bağımsız etik kurallara göre, çalışması gereken iş sağlığı profesyonellerini (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, sağlık personeli) işvereni ile ÇSGB arasında bırakmaktadır.
- Nitekim bu amaçla 23/04/2015 tarihli RG'de yayınlanan Kanunda kısmi bir düzenleme yapılarak , 6331 sayılı İş Kanununun 8. maddesine iş güvenliği tedbirlerini almayan işvereni ÇSGB'ye bildiren işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemeyeceği aksi halde işverenin en az 1 yıllık sözleşme ücreti tutarında tazminat ödeyeceği düzenlenmiştir.

- İş güvenliği konularında kamuoyunun bilinçlendirilmesi için 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 2. maddesine göre TRT ile ulusal, bölgesel ve genel yayın yapan özel televizyonlar iş güvenliği konusunda ayda en az 60 dakika uyarıcı ve eğitici mahiyette yayın yapmak zorundularsa da bu yayınların etkili olmadığı görülmektedir.
- Ancak A sınıfı belgesi olan bir tekstil mühendisi bir maden ocağında veya bir mimar gıda fabrikasında İSG uzmanı olarak çalışabilmektedir. ÇSGB iş güvenliği uzmanlığı belgelerini mezun olunan uzmanlık alanına göre sınav yaparak vermemektedir.
- Günümüze kadar yaşanan ve mahkemelere intikal eden iş kazaları davalarına bakıldığında işveren kadar hatta daha fazla iş güvenliği uzmanının sorumlu tutulması gibi bir eğilim görülmektedir.
- 2014 yılında yaşanan Soma maden faciası; İTKB iş müfettişlerinin uzmanlık ve tecrübe gerektiren maden işletmeciliği gibi alanlarda teknik olarak tehlike ve riskleri tespit edemedikleri izlenimini doğurmaktadır. İş güvenliği müfettişlerinin uzman kişi ve kuruluşlardan yeterince faydalanamadığı görülmektedir.
- Soma faciası Türkiye’de maden ocaklarında yaşam odası gibi hayati önlemlerin alınmadığını göstermektedir. *SGK Rehberlik ve Teftiş İzmir Grup Başkanlığı* müfettişlerinin Soma’daki maden faciasıyla ilgili hazırladığı raporda, kazanın; bilimsel ve teknik kurallar gereği alınması gerekli tedbirlerin alınmamış olmasından dolayı meydana geldiği, kazanın oluşumunda kaçınılmazlık ilkesinin söz konusu olmadığı ve işverenin (taşeron şirket) %100 suçlu olduğu tespit edilmiştir.

Söz konusu raporda; konveyör bant sisteminin "alev yürütmez" özellikte olmadığı, ana nakliyat yollarında oluşabilecek yangınlara karşı yeterli mücadele ekipmanı ile alev ve duman algılayıcı yanında otomatik yangın söndürme sistemlerinin bulundurulmadığı, eski imalat boşlukları ve

kapatılan bölümlerin kontrol altında tutulmadığı, ayak arkasında kalan boşlukların göçertilmesi gibi tehlike ve risklerin analiz edilmediği, önleyici tedbirlerin alınmadığı, kontrol çalışmalarının yapılmadığı, acil durumda yeraltı işletmesinde görev yapan tüm çalışanların yer üstüne tahliyesini sağlayan tatbikatın düzenlenmediği belirtilmiştir.

Yine Raporda acil durum eylem planında, yeraltı işletmesinin herhangi bir noktasında çıkabilecek yangının öngörülmediği, yeterli hava ölçüm istasyonu bulundurulmadığı, ocaktaki hava yönünün havalandırma planıyla uyumlu olmadığı, kullanım ömrünü tamamlamış ferdi kurtarma maskelerinin akreditasyon belgesi olmadığı, merkezi izleme sistemine bağlı sensörlerin ölçtüğü gaz değerleri ile taşınabilir cihazlarının ölçtüğü değerler arasında farklılıklar bulunduğu, acil durumlarda ocağın havalandırmasını yönlendirebilecek ve zehirli havanın diğer panolara ulaşmasını engelleyecek şekilde tesis edilmiş hava kapılarının yaptırılmadığı, hava sıcaklığı ölçümlerinin sadece bir sensörle yapıldığı, çalışanlara yeterli eğitim verilmediği, karbonmonoksitteki yükselme nedenine ilişkin olasılıkların değerlendirilmemiş olması gibi çok ciddi ölümcül teknik hatalara değinilmiştir.

- Manisa'da 2014 yılında yaşanan Soma faciası sonrası 23/04/2015 tarihli RG'de yayınlanan 6645 sayılı Kanunda; maden ocaklarında yapılacak sığınma odalarının özelliklerini içeren yönetmeliğin 1 yıl içinde (23 Nisan 2016 tarihine kadar) çıkarılacağı düzenlenmiştir.
- İş kazlarındaki bu kötü durum meslek hastalıklarında da geçerlidir. 2013 yılı SGK verilerine göre 18.8 milyon aktif işgücü ve ILO'nun her 1000 çalışanda 4-12 meslek hastalığı bildirim olmasa gerektiği dikkate alındığında, Türkiye'de yılda ortalama 150 bin meslek hastalığı bildirim yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır ki 1997-2014 yıllarında ortalama 700 bildirim yapılması, incelenmesi gereken bir ayrı bir durumdur.
- Sosyal Sigortalar Kurumunun; Emekli Sandığı ve BAĞKUR ile 2006 yılında birleşip SGK'ya dönüşmesi sürecine bakıldığında, 1970'li

yıllarda meslek hastalıkları tespit, araştırma ve kayıt amaçlı kurulan meslek hastalıkları hastanelerinin, günümüzde araştırma yapmaktan çok klasik tedavi hastanelerine dönüştüğü görülmektedir.

- Teknoloji ve üretim şekilleri geliştikçe, iş ilişkileri değişmekte, iş hukuku bağlamında sosyal devletin ve refahın adaletle sağlanması için işveren ve çalışanların beklentileri de değişmektedir. Diğer taraftan 2013 yılı mart ayı itibariyle İTK Başkanlığındaki 1050 müfettiş arasında tıp kökenli sadece 1 doktor ve 2 eczacı bulunmaktadır. Sosyolog, psikolog gibi farklı uzmanlık alanlarından çok az sayıda iş müfettişi olduğu görülmektedir.
- İş güvenliği ile ilgili teknik ölçümler yanında kan ve idrar gibi basit sağlık testleri yapan İSGÜM'ün; asıl fonksiyonu olan iş güvenliğinin idari, teknik ve hukuki boyutlarıyla ilgili bilimsel çalışmaları ve ARGE faaliyetlerini yapması sağlanmalıdır.
- İş güvenliği ve denetimleri konusunda; ÇSGB'ye bağlı olarak eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetleri yürüten ÇASGEM'in kamuoyunu yeterince bilgilendirmediği görülmektedir. Kamu spotu olarak verilen İSG reklamlarının toplumda gereken bilinci yaratmadığı görülmektedir.

İş Güvenliği çerçeve direktifi (89/391 sayılı) ve 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile 2002/14/EC sayılı AB Direktifinde; çalışanların İSG konularında bilgilendirilmesi genel bir kamuoyu bilinci oluşturulması şartı bulunmaktadır.

- Türkiye'de İSG eğitimleri 6331 sayılı İSG Kanunu ile zorunlu hale gelse de özellikle işbaşı eğitimlerinin yetersiz olduğu görülmektedir ve kamuoyunda genel düşünce işverenlerin maliyetten dolayı eğitimi kağıt üzerinde verdikleridir.
- İnşaat başta olmak üzere madenler ve ağır sanayide çalışan teknik personelin eğitim belgesi aranmakta ancak operatör belgesi verilirken iş

güvenliği eğitimi dikkate alınmamaktaydı. Nitekim bu amaçla 23/04/2015 tarihli RG’de yayınlanan Kanunda yapılan düzenleme ile tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından standardı yayımlanan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak tebliğlerde belirtilen mesleklerde, 23.04.2016 tarihine kadar Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda düzenlenen esaslara göre, Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmayan kişiler çalıştırılmayacaktır, aksi halde Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğü tarafından her bir çalışan için 500 TL idari para cezası verilecektir hükmü düzenlenmiştir.

- İş güvenliği mevzuatına bakıldığında gecikmiş de olsa 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İSG Kanunu ile birlikte 4857 sayılı İş Kanunu ve ILO sözleşmeleri başta olmak üzere diğer kanunlarda düzenlemeler yapılmış, 38 adet yönetmelik ve 25 adet tebliğ çıkarılmıştır. Mevzuatın eksiklerine rağmen yeterli olduğu görülmektedir.
- Ancak yasal düzenlemelerin; teknoloji ve sanayideki gelişmeler doğrultusunda yenilenmesinin gerekmesi yanında ülkemiz gerçeklerine uyması da şarttır. Örneğin 01.01.2013 tarihi itibarıyla tüm işyerlerine risk değerlendirmesi yapılması zorunluluğu getirilmiş ancak risk değerlendirmelerinin kağıt üzerinde kaldığı görülmektedir.
- İş Teftiş Kurulu Başkanlığı; caydırıcılığı daha az, rehberliği daha fazla esas alan teftiş anlayışını uygulamaktadır. Ancak gerek idari para cezalarının maktu olması gerekse 2013 yılı itibarı ile yaklaşık 1.6 milyon işyerinin sadece %0.55’inin denetlenmesi ve yaklaşık 19 milyon aktif çalışan yanında 9.4 milyon kayıt dışı çalışandan sadece yaklaşık 850 binine ulaşılması maalesef caydırıcılığı sağlamamaktadır.
- İş Teftiş Kurulu Başkanlığı 2006/9 ve 2011/8 sayılı Genelgeleri ile denetim hedeflerini nicelden çok nitel olarak belirlemiş işyeri sayısından çok daha çok çalışana ulaşmayı hedeflemiştir. Bu amaçla denetimlerinin %85’inin programlı denetim kapsamında olmasını kararlaştırmıştır.

Ancak son yıllarda yaşanan ve kamuoyunda yankı bulan kazalardan özellikle 2014 yılında yaşanan Soma maden kazası denetimlerde caydırıcılığının olmadığını ancak olması gerektiğini göstermektedir.

- İş Teftiş Kurulu Başkanlığının uyguladığı bu denetim sisteminde; uzmanlık/kariyer ayrımı yapmadan her müfettiş sorumlu olduğu coğrafi bölgelerde sektör ayrımı yapmadan her iş kolunda hem işin yürütülmesi hem de iş güvenliği konularında denetim ve teftiş yapmaktadır ki bu durum müfettişlerin etkinliğini azaltmakta denetim maliyetlerini arttırmaktadır.
- İş güvenliği mevzuatının eksikliklerine rağmen genel olarak yeterli olduğu ancak iş güvenliği bilincinin olmaması, iş güvenliği tedbirlerine uyulmaması, kayıt dışı istihdam ve işverenlerin iş güvenliğine bir maliyet gözüyle bakması gibi nedenlerle iş kazaları önlenememektedir.
- Yeterli sayıda iş müfettişi bulunmaması ve iş güvenliği uzmanlarının mevzuat gereği yeterince etkili olamaması nedeniyle 1,6 milyon işyeri ve 28 milyon işgücünün etkin ve caydırıcı bir şekilde teftiş edilemediği görülmektedir.
- 1950 yılında kurulan İş Mahkemeleri, sanayileşme ile birlikte karmaşıklaşan iş ilişkileri sonucu doğan uyuşmazlıkları çözmede yetersiz kalmaktadır. İTKB’de iş müfettişlerinin usulsüzlükleri iş mahkemelerine gönderme uygulaması bulunmamaktadır.
- *Türkiye’de iş güvenliği denetimlerinin etkinliği* değerlendirilmesi gereken ayrı bir husustur. ÇSGB bünyesinde bulunan İTK Başkanlığının yürütmesinde bulunan *İş Teftiş Tüzüğü* ve *İş Teftiş Yönetmeliğine* göre iş müfettişlerinin yaptığı işin yürütümü ve iş güvenliği denetimleri ayrı alanlar olarak düzenlenmiştir.
- İş Teftiş Tüzüğü; tehlikeli işyerleri ve ağır işlerin yapıldığı işyerleri ile mevzuata uymamayı alışkanlık haline getiren işyerlerinin denetime



öncelik verirken İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği ise iş sözleşmesi uyuşmazlıkları, grev, lokavt, toplu sözleşme ve iş kurmadan kaynaklanan incelemelere öncelik vermektedir.

- İş Teftiş rehberinde (2011/8 Sayılı genelge) eki toplam teftiş sayısının en az %85'inin programlı teftiş olması bu teftişlerde işverenlere ve işçilere eğitimlerle danışmanlık kapsamında bilgilendirme ve rehberlik yapılması ön görülmüş iş kazaları ve meslek hastalıkları inceleme denetimleri %15 ile sınırlanmıştır.
- Türkiye'de iş güvenliği müfettişlerinin etkinliğinin genel bir değerlendirilmesi yapılırken, aşağıdaki Tablo 27'de görüleceği üzere, büyük şehirlerde teftiş sayısı fazla olmasına rağmen teftiş oranları diğer küçük illerle aynı seviyededir. Diğer taraftan müfettiş başına düşen teftiş sayılarının çok dengeli olmadığı görülmektedir (134).

**Tablo 2.27.** Grup başkanlıklarına göre teftiş sayıları 2012

Grup Başkanlığı	Müfettiş Sayısı	Bölgedeki işyeri sayısı	Bölgedeki teftiş sayısı	Teftiş Oranı %	Müfettiş Başına teftiş
Adana	25	140 861	928	0.65	37.12
Ankara	203	348 068	4759	1.37	23.44
Antalya	6	71 315	172	0.24	28.6
Bursa	48	99 385	907	0.91	18.89
Erzurum	3	28 176	105	0.37	35
İstanbul	94	489 363	1895	0.39	20.15
İzmir	72	214 392	1874	0.87	26.02
Malatya	6	47 113	192	0.41	32
Samsun	6	81 034	408	0.50	68
Zonguldak	5	18 299	293	1.60	58.6

- Bilindiği gibi 2013 yılında Antalya, Erzurum, Malatya, Samsun ve Zonguldak grup başkanlıkları kaldırılmıştır. Aşağıdaki Tablo 28'de görüleceği üzere 2014 yılında grup başkanlıklarının gerek iş güvenliği gerekse işin yürütümü yönünden denetim sayılarına bakıldığında; Türkiye'nin en kalabalık şehri olan İstanbul'da Ankara'ya göre daha az denetim yapılmış ve daha az çalışana ulaşılmıştır. 2014

yılında iş güvenliği denetimlerinde; Grup başkanlıklarına bağlı 7 ilde hiç teftiş yapılmamış 12 ilde en az bir en çok 9 denetim yapılmıştır. Yine işin yürütümü yönünden 2 ilde hiç teftiş yapılmamış 13 ilde en az bir en çok 9 denetim yapılmıştır. Denetim işlemlerinin Ankara dışına etkili bir şekilde yayılmadığı görülmektedir (135).

**Tablo 2.28.** Grup başkanlıklarına teftişlerin dağılımı 2014.

Grup Başkanlığı	İş Güvenliği			İşin yürütümü		
	Bölgedeki teftiş sayısı	Teftiş Oranı %	Ulaşılan çalışan sayıları	Bölgedeki teftiş sayısı	Teftiş Oranı %	Ulaşılan çalışan sayıları
Adana	899	6	76 814	951	10	98 936
Ankara	5 275	37	385 381	3 562	39	410 891
Bursa	2 106	15	206 534	889	10	100 396
İstanbul	3 273	23	202 305	1 915	21	319 103
İzmir	2 621	18	237 147	1 840	20	149 098
Toplam	14 174	100	1 108 181	9 157	100	1 078 424

- 2014 yılında yapılan iş güvenliği denetimlerinin iş kollarına göre dağılımına bakıldığında; aşağıdaki 29’da görüldüğü üzere yaklaşık %50’sinin inşaat, %15’nin metal ve %10’unun maden sektöründe yapıldığı, sadece %25’nin kalan 17 sektörde yapılmasının sağlıklı bir dağılım olmadığı görülmekle birlikte, işin yürütümü yönünden daha dengeli bir dağılım olduğu görülmektedir (136).

**Tablo 2.29.** İş koluna göre teftişlerin dağılımı 2014.

İş kolu	İşin güvenliği			İşin yürütümü		
	Teftiş sayısı	ulaşılan çalışan sayısı	Teftiş oranı %	Teftiş sayısı	ulaşılan çalışan sayısı	Teftiş oranı %
1. Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	77	4 766	0.5	291	28 470	3.2
2. Gıda sanayi	136	25 540	1.0	633	58 303	6.9
3. Madencilik ve taş ocakları	1 391	187 177	9.8	478	59 464	5.2
4. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	838	60 177	5.9	399	33 497	4.4
5. Dokuma, hazır giyim ve deri	601	116 405	4.2	576	90 844	6.3
6. Ağaç ve kâğıt	366	37 479	2.6	138	28 946	1.5
7. İletişim	11	3 497	0.1	68	16 303	0.7

**Tablo 2.29.** İş koluna göre teftişlerin dağılımı 2014 (devam)

8. Basın, yayın ve gazetecilik	32	1 319	0.2	36	2 161	0.4
9. Banka, finans ve sigorta	4	2 443	0.0	64	102 436	0.7
10. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	189	20 206	1.3	1 272	94 394	13.9
11. Çimento, toprak ve cam	405	41 062	2.9	432	34 785	4.7
12. Metal	2 127	317 728	15.0	530	112 927	5.8
13. İnşaat	7 278	169 934	51.3	457	33 426	5.0
14. Enerji	115	15 359	0.8	127	38 364	1.4
15. Taşımacılık	81	17 743	0.6	991	80 175	10.8
16. Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk	208	16 656	1.5	182	17 147	2.0
17. Sağlık ve sosyal hizmetler	72	33 064	0.5	486	60 637	5.3
18. Konaklama ve eğlence işleri	93	15 168	0.7	901	61 015	9.8
19. Savunma ve güvenlik	47	11 783	0.3	412	57 612	4.5
20. Genel işler	103	10 675	0.7	684	67 518	7.5
TOPLAM	14 174	1 108 181	100	9 157	1 078 424	100

- 2014 yılında sadece 363 iş kazası incelenirken aşağıdaki Tablo 30'da görüleceği üzere, bu kazaların yaklaşık %27'si metal, %21'i inşaat, %8 kimya ve %9 maden olmak üzere toplam % 65'i yalnızca 4 sektörden oluşmuştur. Dengeli bir iş kazası incelemesi yapılmadığı görülmektedir. Diğer taraftan incelenen 363 iş kazasına %22 kişilerin düşmesi, %20 makinelerin, %18 cisim sıkıştırması, %13 düşen cisimlerin çarpması ve %17 diğer etkenlerin (taşıt kazaları, elektrik, gibi) neden olmuştur. Ayrıca incelenen 363 kazada 925 erkek ve 84 kadın yer almış, 461 kişi ölmüş 483 kişi yaralanmış ve 65 kişi uzuv kaybı yaşamıştır. 2014 yılında 221 366 adet kaza yaşandığı dikkate alındığında kazaların %0.16'sı incelenebilmiştir (137).

**Tablo 2.30. İş kollarına göre incelenen iş kazaları 2014**

İş kolu	İncelenen İş kazası sayısı	İncelenen İş kazası sayısı %	Kaza geçiren sayısı	Ölüm	Yaralanma	Uzuv kaybı
1. Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	6	1.7	6	2	0	4
2. Gıda sanayi	12	3.3	33	6	26	1
3. Madencilik ve taş ocakları	31	8.5	472	325	143	4
4. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	27	7.4	41	6	25	10
5. Dokuma, hazır giyim ve deri	9	2.5	49	3	44	2
6. Ağaç ve kâğıt	16	4.4	17	7	6	4
7. İletişim	1	0.3	1	0	1	0
8. Basın, yayın ve gazetecilik	2	0.6	2	0	1	1
9. Banka, finans ve sigorta	0	0.0	0	0	0	0
10. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	14	3.9	14	2	10	2
11. Çimento, toprak ve cam	14	3.9	20	7	11	2
12. Metal	97	26.7	153	17	112	24
13. İnşaat	77	21.2	125	59	57	9
14. Enerji	7	1.9	7	5	2	0
15. Taşımacılık	10	2.8	10	3	7	0
16. Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk	11	3.0	23	8	15	0
17. Sağlık ve sosyal hizmetler	3	0.8	3	2	1	0
18. Konaklama ve eğlence işleri	10	2.8	10	1	8	1
19. Savunma ve güvenlik	5	1.4	10	4	6	0
20. Genel işler	11	3.0	13	4	8	1
TOPLAM	363	100	1 009	461	483	65

- Diğer taraftan aşağıdaki Tablo 31 ve 32’de görüldüğü üzere, 2005 yılında yaklaşık 49 bin denetim yapılırken denetimler sürekli azalarak 2013 yılında 8858’e düşmüş, 28.3 milyon iş gücünde denetim yapılmış sadece yaklaşık 850 bin çalışana ulaşılmıştır.
- 2014 yılı mayıs ayında yaşanan soma maden faciası sonrası, tepkisel olarak denetimler artırılarak 2014 yılında yaklaşık 14 bin denetim yapılmış ve 1.1 milyon çalışana ulaşılmıştır (138).

**Tablo 2.31.** İş sağlığı ve güvenliği denetimleri teftiş sayıları 2005-2012

Yıl	Genel Teftiş Sayısı	Kontrol Teftişi Sayısı	İnceleme Teftişi Sayısı	Toplam Teftiş Sayısı
2005	17 378	4 181	27 374	48 933
2006	16 245	4 196	6 176	26 617
2007	10 625	1 231	15 644	27 550
2008	7 666	1 496	14 281	23 443
2009	6 082	1 011	12 616	19 709
2010	5 556	889	10 839	17 284
2011	6 699	1 889	7 314	15 902
2012	4 220	2 636	4 677	11 533

**Tablo 32.** İş sağlığı ve güvenliği denetimleri 2013-2014

Yıl	Programlı Teftiş Sayısı	Programlı Dışı Teftiş Sayısı	İdari Tedbir Raporu	Toplam Teftiş Sayısı	Çırak ve Stajyer Toplam Ulaşılan çalışan sayısı
2013	5 119	3 213	526	8 858	846 482
2014	5 087	5 042	4 045	14 174	1 108 181

- İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, SGK ve diğer kamu görevlileri dahil denetimlerin eş güdüm içinde yapılmadığı görülmektedir. Nitekim 2014 yılında yaşanan Soma maden faciasının yaşandığı kömür ocağında 15 yaşından küçük ve sigortasız çocukların çalıştırıldığı haberleri yazılı medyaya yansımıştır (139).
- Avrupa Birliği direktiflerinde olduğu gibi, mevzuatımıza da 6331 sayılı İSGK ile uyarlanan; *önlemek ödemekten ucuz ilkesi* ile reaktif/tepkisel denetim modelinden önleyici teftiş uygulanmaya çalışılsa da, diğer kurumlarla işbirliğinin yeterince yapılmadığı böylelikle caydırıcı modelinde tam olarak uygulanmadığı görülmektedir.
- Evden çalışma, uzaktan çalışma, kısmi çalışma gibi esnek çalışma modellerinin mevzuatımıza girmesiyle istihdamın arttırdığı düşünülse de, kayıt dışılık artmakta ve iş müfettişleri bu alanlarda yeterli denetim

yapamamaktadır. Nitekim SGK ve TÜİK 2013 verilerine göre 9.4 milyon kayıt dışı çalışan bulunmaktadır. Bu da işgücünün %33'ünün kayıt dışı çalıştığını göstermektedir. Sosyal güvenliğin ve vergilendirmenin olmadığı ev işleri, tarım aile işçiliği ve gündelik yevmiye ile çalışılan işler gibi informel işlerde de denetimlerin yapılmadığı görülmektedir.

- Türkiye'de son yıllarda çalışanların ücretlerinin ödenmemesi, hak aranması ve sendikalara girilmesi gibi nedenlerle çalışanların kıdem ve ihbar tazminatları ödenmeden işten çıkarılmaları yaygınlaşmış, sendikal mücadelede kazanılan çalışanların en önemli kazanımı olan kıdem tazminatının kaldırılması da gündeme gelmiş bulunmaktadır. Diğer taraftan ILO'ya göre iş müfettişleri ve çalıştığı kurumların siyasetten bağımsız olması gerekmektedir. Türkiye'de söz konusu bu gelişmelere iş müfettişlerinin müdahale edememesi; siyasi kaygılarla hareket edildiğini düşündürmektedir.
- Nitekim iş şikâyetlerinin artması sonucu çözüm amaçlı çıkarılan ve ücretlerin ödenip ödenmediğinin tespiti, sendikal baskı şikâyetleri, iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikâyetlerini inceleme görevini iş müfettişlerine değil düz memurlara veren 2009/10 sayılı ÇSGB Genelgesinin haklı olarak Danıştay tarafından 2010 yılında iptal edilmesi; o yıllarda iş müfettişlerinin yetkilerinin kısıtlandığı izlenimini vermektedir ki bu Anayasa, ilgili kanunlar ve ILO sözleşmelerine aykırıdır.
- Avrupa Birliğinin 2014 yılında yayınladığı Türkiye ilerleme raporunda, iş hukuku ile iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere, yargı ve temel haklar ile sosyal politika ve istihdam konularında önemli ilerleme kaydedilmesi gerektiği bildirilmektedir (140).
- 2014 yılında Manisa'da 301 kişinin can verdiği Soma faciası sonrası, 2015 yılında Cenevre'de düzenlenen Çalışma Konferansında ILO Türkiye'yi 25 ülkenin yer aldığı kısa listeye almıştır. Maalesef 155 sayılı sözleşmeye uymadığı için kısa listeye alınan tek ülke Türkiye'dir.

Türkiye'nin tekrar kara listeye alınma ihtimali yüksek bulunmaktadır. Bunun bir cezası bulunmasa da büyük prestij kaybıdır ve yatırımcıların kararlarını etkilemektedir.

- Diğer taraftan Türkiye'nin 187 sayılı İSG'yi Geliştirme Sözleşmesi, 167 sayılı İnşaat ve 176 sayılı Maden İSG Sözleşmelerini Soma faciası sonrası onaylaması kabul edilebilir bir durum değildir. Türkiye, ayrıca Soma faciası sonrası 16-17 Ekim 2014 tarihinde Ankara'da gerçekleşen ve ILO ile ÇSGB yetkililerinin katılımıyla; 12 Ocak 2015 - 11 Ocak 2016 arasında bir yıllık bir teknik yardım programı üzerinde anlaşılmıştır. (141).
- Türkiye'de İSG ve denetiminin mevcut durumu irdelenirken tespit edilen bu eksikliklerin yanında, olumlu gelişmeler de bulunmaktadır. 2013 yılı sonu itibariyle, yaklaşık 1,6 milyon işyerinin %88'inin 9 ve daha az çalışan işyeri olduğu dikkate alındığında, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ (03.05.2014 tarihli RG) bu işyerlerinin iş güvenliği ile ilgili maliyetlerinin bir kısmının SGK tarafından karşılanmasını düzenlemektedir.

**Tablo 2.33.** SGK 2013 İşyeri ve sigortalı sayıları

	4a (SSK)		4b (Bağkur)	4c (Kamu)
	İşyeri Sayısı*	Sigortalı Sayısı	Sigortalı Sayısı	Sigortalı Sayısı
9 ve daha az çalışan	1 377 924	3 718 766	**	**
50 ve daha fazla çalışan	31 500	4 802 561	**	**
Toplam	1 611 292	12 484 113	2 927 250	2 823 400

\*SGK istatistiklerinde işyerleri sayıları çalışan sayısına göre (1, 2-3, 4-9, 10-19,....., 950-999 ve 1000+) sınıflanmaktadır. \*\*SGK'da veri bulunmamaktadır.

Netice itibariyle, Türkiye’de iş güvenliğinin; yaşamın bir parçası olmadığı, iş güvenliği bilincinin çok az olduğu, işverenlerin iş güvenliği yükümlülüklerini bir maliyet unsuru olarak gördüğü, mevzuatın eksikliklerine rağmen yeterli ancak denetimlerin yeterli olmadığı görülmektedir ki 2014 yılında yaşanan Soma faciası bunun en açık delilidir.

2015 yılında çıkarılan 6645 sayılı yasa ile bazı düzenlemeler yapılmış bulunmaktadır. Yasaya göre iş güvenliği uzmanını haksız yere işten çıkararak işverene 1 yıl kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü getirilmiş, kömür ocaklarında üretim zorlaması iş durdurma nedeni sayılmış ve üretim zorlaması ile ölüme neden olan işverene 2 yıl kamu ihalelerine men cezası düzenlenmiş, iş durdurulan kömür ocağını işletene 3-5 yıl hapis cezası öngörülmüştür.

Bu gelişmeler umut vericidir ancak yeterli değildir. Tüm iş kollarını kapsayan düzenlemeler yapılmalı işvereni mevzuata %100 uymaya zorlayan kamu yaptırımları düzenlenmelidir.



## 5. İŞ GÜVENLİĞİ DENETİMİNDE YENİ YAKLAŞIMLAR

Türkiye’de ideal bir iş güvenliği denetimi etkin ve caydırıcı olan bir model olmalıdır. Bu amaçla yapılacak tespit ve bu tespitler doğrultusundaki belirlenecek önerilerde ILO’nun çalışma yaşamının teftişi kapsamındaki ilkelerini dikkate almak faydalı olacaktır.

Fordist üretim sisteminden parçalı olan post fordsit üretim sistemlerine geçişle birlikte nano teknoloji, genetik, mikrobiyoloji gibi yeni teknolojilerin artması, küreselleşmeyle birlikte esnek çalışma, göçmen işçiler, e-ticaret, işsizlik, fason ve taşeron işçilik, evden ve uzaktan çalışma, kayıt dışı istihdam, istihdamın tarımdan sanayi ve hizmet sektörüne kayması gibi hususlar hem denetim elemanlarının niteliksel açıdan daha donanımlı olmasını gerektirirken hem de iş güvenliği denetim sisteminin farklı stratejik ortaklıklar kurması mecburiyetini gerektirmekte ayrıca bu süreçte kamu yöneticileri, işverenler ve çalışanlar da farklı beklentiler oluşturmaktadır.

2006 yılında yapılan *21. yüz yıl Zorluklarına Karşı İş Hukukunun Modernleşmesi Kongresinde* kabul edilen Yeşil Belgede esnek çalışmanın taraflar açısından sıkıntılarını gidermek için *güvenceli esneklik* modeli getirilmişse de, günümüzde genelde sosyal güvenlik özelde iş güvenliği denetimlerinde; emredici kuralların azaldığı, toplu iş sözleşmesi yerine bireysel iş sözleşmelerinin içeriklerinin artması ile hem çalışma barışının azaldığı hem de denetim içeriğinin daralarak müfettişlerinin değil daha çok yargı denetiminin arttığı ve bildirimler öne alınarak denetimlerin etkisiz kılındığı görülmektedir.

Sendikalaşma oranının azalması dolaylı denetimi azalttığından, iş müfettişlerinin yükü artmaktadır. Diğer taraftan mevzuatın karmaşıklaşması ile iş müfettişlerinin farklı alanlarda uzmanlaşma gereği ortaya çıkmış bulunmaktadır (142).

Günümüzde devletler, gerek sosyal güvenlik harcamalarını gerekse iş güvenliği maliyetlerini azaltmak için çalışan iş gücünü koruma politikalarında;

tepkisel denetim sunan reaktif yaklaşım yerine proaktif bir yaklaşım sunan önleyici denetim politikalarını esas almaktadır ki bu duruma iş güvenliği ve denetimi ile ilgili ILO'nun 81, 129, 155 ve 174 sayılı sözleşmelerinde ve AB'nin 89/391 sayılı çerçeve direktifinde yer vermektedir. Denetim yapan iş güvenliği müfettişleri sadece mevzuatın uygulamasını kontrol etmemekte, işverene bilgi verip yol göstermektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, çalışma yaşamının teftişi kapsamında, iş güvenliği ve sosyal güvenlik denetimlerinde karşılaşılan sorunların giderilmesi amacıyla aşağıda yer alan önlemleri sunmaktadır (143).

1. Üretim teknolojilerindeki değişimin izlenmesi ve müfettişlerin sürekli eğitim alması sağlanmalıdır.
2. Uzman kuruluşlarla ilişkilerin geliştirilmesi ilerletilmelidir.
3. Mevzuatın teknolojideki gelişmelere göre hızlı revizyonu yapılmalıdır.
4. Evden çalışma, kısmi süreli çalışma, ödünç iş ilişkisi, taşeron çalışma gibi esnek çalışmalarda emeği sömürülenleri korumak için standart dışında denetim stratejileri geliştirilmelidir.
5. İşyeri dışındaki esnek çalışmalarda (informel çalışmalarda) çalışmalarını denetlemek için müfettişlere daha çok yetki verilmeli ve denetim kaynaklarının daha çok buralara aktarılması sağlanmalıdır.
6. Çağdaş denetim için; bilimsel ve teknik destek yardımıyla sektöre göre denetim programları hazırlanmalıdır
7. Katılım ve sosyal diyalogu geliştirici denetimler yapmak, denetim elemanı yetersizliğinde; işveren ve işçi kuruluşları (sendikalar, konfederasyonlar, odalar) yanında yerel yönetimler, medya, diğer ilgili kuruluşlardan yardım alınarak denetim maliyetleri düşürülmelidir.
8. Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişlerinin iş güvenliği denetimlerine katılması sağlanmalı, emeklilik ve kaza sigortası kuruluşları ile sendikaların denetimlerde desteği alınmalıdır
9. Hem kaynak israfını önlemek hem de diğer kamu kurumları ile işveren ve işçi kuruluşlarıyla ile sinerji oluşturmak için iş güvenliği denetimleri ve sosyal güvenlik denetimlerinin birleştirilerek, *bütünleşik denetim sistemine* geçilmesi tercih edilmelidir.

10. İş güvenliği ve sosyal güvenlik denetimleri ulusal politikanın bir parçası olmalıdır.
11. Denetim kaynakları öncelik sırasına göre kullanılmalı, bir alana yoğunlaşmadan akılcı bir sıraya göre dengeli olacak şekilde teftişler yapılmalıdır.
12. Denetimde müfettişler önleme odaklı koruma yaklaşımı kapsamında, işveren ve işçileri yönlendirmeli, yasalara uyumu zorlayan cezalandırıcı reaktif denetim ile sorunları tespit edip çözen proaktif denetimler arasında bir denge kurulmalıdır.
13. Müfettişler yalnızca bir mevzuat denetçisi olmamalı, hazırladığı politika ve eylem planlarını bilimsel tekniklerle desteklemeli, işveren, çalışan ve sendikaları yönlendirerek tüm tarafların emeğini korumalıdır.

Siyasi etkilerden uzak, yeterli finans kaynağına sahip iyi organize olmuş denetim sistemleri ve müfettişleri; ILO'nun evrensel denetim etiği ile etkin denetimler yaptığıında, adil rekabet sağlanacak dolayısıyla sosyal ve ekonomik şartlar iyileşeceğinden çalışanların ve toplumun refahı artacaktır. Bu amaçla ILO iş denetiminde *bütünsel yaklaşım sistemi* geliştirmiştir. Bu yaklaşımda; bir iş müfettişi bir işyerini yeterli sürede bir bütün olarak işveren, çalışanlar ve sendikaların katılımı ile denetlemekte dolayısıyla denetim maliyetleri azalmaktadır. Böylelikle aynı işyerinde farklı müfettişlerin denetimleri sonucu ortaya çıkan çelişen tavsiyeler ortadan kalkmaktadır.

## 6. İŞ GÜVENLİĞİ DENETİMİ İÇİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

### 6.1 Türkiye’de Etkin İş Güvenliği Denetimi İçin Tespitler

İş güvenliği ve denetimleri konusunun sadece devleti ilgilendirmediği aynı zamanda işverenleri, çalışanları, sendikaları ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sonucu maddi ve manevi etkileri ile tüm kamuoyunu kapsadığı dikkate alındığında, etkin bir denetim için ve her şeyin devletten beklenemeyeceği hususu dikkate alınarak öncelikle; mevzuat ne kadar iyi denetimler ne kadar sık olsa da işverenlerin, çalışanların ve tüm kamuoyunun bilinçsiz ve isteksiz olduğu şartlarda iş güvenliği denetimleri etkisiz olacaktır. Bu bağlamda günümüzde yaşanan sıkıntılar doğrultusunda, aşağıda belirtilen tespitlerin gereklerinin yapılması durumunda etkinliği ve caydırıcılığı sağlayacak ideal bir iş güvenliği denetim sisteminin kurulacağı umulmaktadır.

1. İşverenler ve çalışanlar başta olmak üzere toplumun çok iyi bir şekilde bilinçlendirilmesi için iş güvenliği; ilköğretimden başlayarak seviyeye ve kullanım ihtiyacına göre ders olarak okutulmalı ayrıca yüksek lisans, doktora ve AR-GE çalışmaları teşvik edilmelidir. Türkiye’de İSG konusunda eğitim ve bilinçlenme sağlanmadan mevzuat ve yetersiz olan denetimler iyileştirilse de sonuç alınamayacaktır. Türkiye’de atanamayan öğretmenler; ilköğretim ve liselerde İSG dersi verilmesinde görevlendirilebilir. Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı görsel ve yazılı medyada bilinçlendirme çalışmalarını daha fazla ve daha etkili olacak şekilde yeniden düzenlemelidir.
2. İş güvenliğini bir maliyet unsuru gören işverene çalışanın sağlığının korunmasının bir insanlık onuru olduğu kavratılmalı, çalışanlara iş güvenliği kurallarına uymamasının; kendisi ve ailesi için ne gibi sonuçlara yol açacağı anlatılmalı, ÇSGB’ye bağlı ÇASGEM de dâhil il özel idareleri, belediyeler, kaymakamlıklar ve valiliklerin de sürekli olarak vatandaş ve çalışanları aydınlatması sağlanmalıdır.

3. Denetimlerin sayı olarak az ve etkisiz olması nedeniyle işverenlerin önlem almaktansa cezayı öderim mantığı ile hareket ettiği dikkate alındığında, *can yakmayan ceza caydırıcı değildir* mantığı ile denetimlerde idari para cezalarının; caydırıcı olması için maktu değil nispi uygulanması daha caydırıcı olacaktır. Örneğin bu cezalar işverenin cirosuna göre belli bir yüzdeyle alınabilir.
4. İş güvenliği tedbirlerini almayarak çalışanların ciddi ve kalıcı yaralanmasına ve ölümüne sebep olan tüm iş kollarındaki işverenler için sadece kömür ocaklarında değil tüm işyerleri kamuya ilan edilmeli, 2 değil en az 4 yıl kamu ihalelerine men cezası verilmelidir.
5. Maden, inşaat, gibi tehlikeli ve ağır sanayi kollarında maden ocakları için çıkarılması düşünülen yaşam odası yönetmeliği benzeri bu sektörlere özgü teknik iş güvenliği yönetmelikleri çıkarılmalıdır.
6. İş güvenliği uzmanlığı A, B ve C belgelerinin sektör bazında ve mezun olunan bölüme göre verilmesinin yanında, ilgili alanda tecrübe aranması uygun olacaktır. Örneğin maden ocaklarında iş güvenliği uzmanlığı yapacak uzmanın maden mühendisi olmasının yanında tehlikeli sınıf olan maden ocaklarında A sınıfı belge sınavına girebilmesi için maden ocaklarında fiili çalışma tecrübesi aranmalıdır. Aynı şekilde ÇSGB; A, B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verirken sektöre göre sınav yapmalı ve branşlaşmaya gitmelidir.

Örneğin maden ocağında maden mühendisliği kökenli iş güvenliği uzmanı, bir rafineride ise kimya, elektrik, makine mühendisleri iş güvenliği uzmanlığı yapabilmelidir. Nitekim İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin ( 30 Nisan 2015 tarihli RG) 4. maddesi 3. bendinde bu konuda bir düzenlemenin ÇSGB tarafından yapılacağı bildirilmektedir.

7. İş güvenliği denetimlerinde, idari ve para cezaları yanında ödül sisteminin de olması faydalı olabilir. Örneğin yıl içinde yapılacak denetimlerde iş güvenliği mevzuatına %100 uyan işverenlerden alınan vergilerde indirim yapılabilir, devlet bankalarından piyasa koşullarına göre daha ucuz kredi kullandırılabilir, kendi ve çalışan adına SGK'ya ödedikleri primler azaltılabilir. Bu amaçla İSG performanslarını ölçen ve bugün gelişmiş ülkelerde kullanılan yazılımlar Türkiye gerçeklerine uyarlanarak kullanılmalıdır. İşyerlerine, iş güvenliği mevzuatına uyma performans puanları verilerek, yeterli puanı alan işyerlerine, çalıştırılan stajyer ve çırakların ücretlerinin bir kısmı SGK tarafından karşılanabilir.
8. İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri; ücretlerini devletin işverenlerden alacağı primlerle oluşturduğu bağımsız bir fondan alması daha etkili olacaktır. Bu sağlanırsa, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin yetkisi kuvvetleneceğinden iş müfettişlerinin de yükü azalacaktır. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin denetimlerde rol alabileceği düşünülse de, anaysa gereği denetimin resmi olarak özel sektöre devri mümkün görülmemektedir.
9. Özellikle maden ocakları, inşaat, enerji gibi ağır sanayi başta olmak üzere denetim yapacak müfettişlerin; ilgili sektörde en az 15 yıl tecrübesi olan kamu çalışanları arasından sınavsız atanması; denetimlerin daha etkili ve caydırıcı olmasını sağlayacaktır. Kamu personel sınavlarıyla alınana yeni mezunların iş müfettişliğinde tecrübe kazanmaları çok zaman aldığından sistem denetimlerde zayıf kalmaktadır. Yeni başlayan iş müfettiş yardımcılarında, öncelikle ilgili özel sektörde tecrübe aranmalı, en az 5 yıl sahada aktif çalıştıktan sonra müfettiş olarak atanması yapılmalıdır.
10. Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş güvenliği denetimlerinde, sektörlere göre ilgili bakanlıklar başta olmak üzere sendikalar, odalar ve diğer uzman kuruluşlarla protokol yaparak işbirliği yapabilmeli, iş müfettişlerinin denetimlerinde; ilgili meslek odalarının ve sendikaların konusunda uzman sektör tecrübesi olan üyeleri ile Türk Tabipler Birliğine

üye işyeri hekimlerinden yardım alması, bilgi ve tecrübelerinden faydalanılması sağlanmalıdır.

11. İş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri; SGK tarafından tutulmakta ancak 2013 yılı verilerine göre 9,4 milyon kayıt dışı çalışanı kapsamamaktadır. Diğer taraftan meslek hastalığı kayıtçılığının geliştirilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Hızlı etkin ve güncel tutulan veri kayıt sistemi kurulmalıdır. Bu amaçla İTK, SGK ve TÜİK ile Sağlık Bakanlığı ortak bir veri tabanı oluşturabilir. Ayrıca işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları kayıtçılığının işyerlerinde rutin olarak sıkı denetimi yapılmalıdır.

12. İş güvenliği ve denetimleri yapan müfettişlerin, caydırıcı ve önleyici denetimleri dengeli yapacak şekilde örneklerini Batıda gördüğümüz; idari ve mali özerk, bilimsel, sosyal tarafların temsil edileceği, katılımcı bir İSG Kurumu şiddetle zorunlu görülmektedir. Bu Kurumun genel kurulu olmalı ayrıca çalışanlar, işverenler, sendikalar, üniversiteler, meslek odaları gibi temsil edilmelidir. 6331 sayılı İSG Kanunu 21. maddesine göre kurulan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi (UİGK) kısmen tarafları temsil etse de özerk bir iş güvenliği Kurumunun yılda iki defa olağan toplanan Konseyden daha faydalı olacağı kuşkusuzdur.

13. İş güvenliği mühendisliği ve işyeri hekimliği üniversitelerde ayrı bir ihtisas alanı olmalıdır. Meslek liselerinde iş güvenliği teknisyenleri yetiştirilmeli, üniversitelerde yüksek lisans ve doktora çalışmalarına burs ve destekler verilmelidir.

14. Caydırıcı ve etkili bir iş güvenliği denetim sistemi için, iş güvenliği ve denetimleri ile ilgili ILO ve AB mevzuatı temel değerleri aynen uygulanmalıdır.

15. İş mahkemelerinin iş kazaları davalarında resen delil toplama zorunluluğunun getirilmesi böylelikle iş yargılamalarının iş denetimi ile bütünleşmesi, bilirkişilikte uzmanlaşma, bilirkişilerin nicelik ve niteliklerinin artırılması, uzlaştırma mekanizmasının daha etkin çalışması, uzlaşma olacak ayrıca bir mahkeme kararının aranmaması, uzlaştırma büroları kurularak iş güvenliği denetimlerinin dolaylı olarak da denetimi yapılmalıdır. Bu konuda Adalet Bakanlığı ile ÇSGB'nın bir taslak çalışması yaptığı bilinmektedir.
16. Belli miktarın üzerindeki İş Mahkemesi kararlarına karşı karar düzeltme yolu açılmalıdır. İş güvenliği ve sosyal güvenlik ile ilgili tüm şikâyet, yakınma ve taleplerde, hukuka aykırılık varsa müfettişlerce doğrudan İş Mahkemelerine gönderilerek eğitim ve ekonomisi yetersiz işçi kesimi hak arama mekanizmasından yararlandırılmalıdır.
17. İş Kanununa tabi olanlar iş mahkemelerinde dava açarken asgari ücrete kadar dava harcı almama uygulamasında sınır kaldırılmalı, iş güvenliği ile ilgili para cezalarına itiraz davaları sulh ceza değil iş mahkemelerinde görülmeli, idari ve ceza içerikli iş güvenliği davalarının da İş Mahkemesinde görülmesi sağlanmalıdır.
18. İş Mahkemeleri, bahsi geçen düzenlemeler yanında günümüz sanayi ilişkilerinin karmaşık çalışma ilişkileri doğan uyumsuzlukları çözecek şekilde esnek bir yapıya kavuşturulmalı, İş Kanunu; bütünlüğünü koruyacak şekilde değiştirilmesi daha kolay ikincil düzenlemeler ile desteklenmeli, İş Mahkemeleri karar vermede iş denetim sistemlerini dikkate almalıdır.
19. İş müfettiş sayısının sanayileşmiş ülkeler seviyesine çekmek için (10 bin çalışana en az bir müfettiş) 2013 yılı itibariyle 9,4 milyon kayıt dışı çalışan dahil toplam 28.3 milyon işgücü dikkate alındığında en az 2 800 iş müfettişinin görevlendirilmesi sağlanmalıdır.

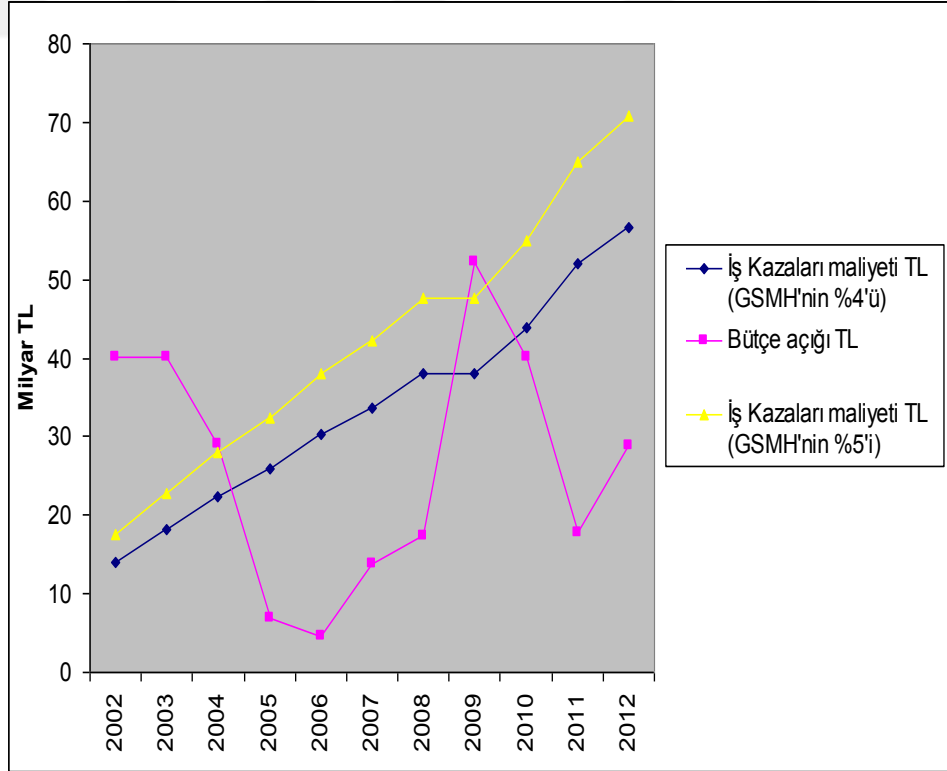


20. İş güvenliği müfettişlerinin unvanları; 1970’li yıllarda olduğu gibi ayrı olmalıdır.
21. İş müfettişlerinin günümüz teknolojisi ve iş ilişkilerini karşılayacak şekilde farklı disiplinlerden atanması zorunlu görülmektedir. Bu amaçla iş müfettişliğinde tıp doktoru, eczacı, sosyolog, psikolog gibi farklı disiplinlerden de uzmanların sayıları arttırılmalıdır.
22. Almanya ve İngiltere’de Ulusal Sağlık Komitesi, Norveç’te İş Denetim Kurulu, kısa (1 yıl) ve orta (4 yıl) denetim planları yaparak bunları Çalışma Bakanlığı üzerinden tartışmaya açıp son haliyle kabul edildikten sonra uygulamaktadır. İTKB riskli sektörleri öncelik alarak tüm tarafların katılımı ile kısa, orta ve uzun vadeli denetim planları hazırlamalıdır.
23. 2013 yılına göre 28.3 milyon işgücü dikkate alındığında 2007-2014 yıllarında her yıl yapılan ortalama 700 civarı meslek hastalığı bildiriminin yetersiz olduğu görülmektedir. ILO verilerine göre her 1000 çalışan için 4-12 arası meslek hastalığı bildirimini yapılması beklendiğinden Türkiye’de her yıl yaklaşık 150 bin bildirim olması gerektiği görülmektedir. Meslek hastalıkları hastaneleri; nitelik ve nicelik olarak geliştirilmeli, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonrası verilen rehabilitasyon hizmetlerinde az olan uzman sayısı arttırılmalı, AR-GE çalışmalarına ağırlık veren bir yapıya kavuşturulmalıdır. İş kazası ve meslek hastalıkları sigortasına daha fazla önem verilmeli, kayıt ve bildirim sistemi etkin değerlendirilmelidir. SGK ve İTK müfettişlerinin meslek hastalıklarını tespiti ve bildirimlerinin iyileştirilmesi konularında daha fazla çalışma yapması gerektiği görülmektedir.
24. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı ile ÇASGEM’in yurt dışındaki benzer kurumlar gibi bilimsel özerklikle çalışmalı, sektörlere göre iş güvenliği konularında ve meslek hastalıkları ile ilgili çalışmalar yapıp İTKB ve SGK müfettişlerine danışmanlık yapabilir duruma getirilmelidir.

## 6.2 Türkiye’de İdeal İş Güvenliği Denetimi İçin Çözüm Önerileri

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre iş kazalarından dolayı 2014 yılında 17 milyon 961 bin 962 gün iş kaybı yaşanmıştır. 2014 yılında ortalama günlük işçi ücretinin 64.4 TL olduğu dikkate alındığında sadece çalışanların gelir kaybının 1.1 milyar TL olduğu görülmektedir. Sağlık harcamaları, mahkeme ve tazminat giderleri, üretilmeyen mal ve hizmet değerleri dikkate alındığında kayıp çok daha fazla olmaktadır. Diğer taraftan ILO verilerine göre; meslek hastalıkları dahil iş kazaları sonucu oluşan ekonomik kaybın; gayri safi milli hasılanın; sanayileşmiş ülkelerde %1-3’üne sanayileşen ülkelerde ise %4-5’ine karşılık geldiği kabul edilmektedir.

Aşağıdaki grafikte görüleceği üzere, ILO verileri esas alındığında; Türkiye’de meslek hastalıkları dahil iş kazaları sonucu ekonomik kaybın yıllık 50-70 milyar TL arasında olması beklenmektedir. Maliye Bakanlığı verilerine göre 2012 yılında bütçe açığının 28.8 milyar TL olduğu dikkate alındığında bu kaybın önemi ortaya çıkmaktadır.



Şekil 6.1 İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ekonomik kayıplar

Tezin bu bölümüne kadar verilen bilgiler ışığında iş güvenliği denetimi açısından Türkiyenin mevcut durumu ve bu doğrultuda yapılan tespitler dikkate alınarak, bundan sonraki süreçte İSG denetimleri konusunda çalışma yapacak gerek bilim insanları gerekse bürokrat ve uzmanların; katılımı esasa alan siyasi ve mali özerk bir İş Güvenliği Kurumu modeli üzerine çalışmaları daha etkin ve caydırıcı bir iş güvenliği denetimi için faydalı olacaktır.



## 7. KAYNAKLAR

1. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 3-4
2. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 4-5
3. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 5-6
4. Yılmaz F. İş Sağlığı Ve Güvenliği: Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2009:9-10
5. ILO İş Güvenliği <http://www.ilo.org/global/topics/employment-security/lang-en/index.htm>.-08.09. 2015
6. <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>-29.12.2015
7. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 12-13
8. Yılmaz F. İş Sağlığı Ve Güvenliği: Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2009:24
9. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 14-15
10. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 23-29

11. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 44-47
12. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 47-48
13. Yılmaz F. İş Sağlığı Ve Güvenliği: Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2009:24
14. MeslekHastalıklarıRehberi  
<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/Meslek-Hastalıkları-Kitab%C4%B1-29.12.2015>
15. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 199
16. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:3-4
17. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:105-106
18. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:4-6
19. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:20-25
20. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:27-28
21. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:31-34
22. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:35-36

23. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:35-37
24. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:37-38
25. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:69-72
26. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:105,121-122
27. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 171-172
28. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28532, 18 Ocak 2013.
29. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28532, 18 Ocak 2013.
30. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği T.C. Resmi Gazete, sayı: 28512, 29 Aralık 2012.
31. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği T.C. Resmi Gazete, sayı: 28512, 29 Aralık 2012.
32. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik T.C. Resmi Gazete, sayı: 28713, 20 Temmuz 2013.
33. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik T.C. Resmi Gazete, sayı: 28512, 29 Aralık 2012.
34. OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/835.pdf>-16.10.2015
35. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:78-81
36. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28339, 30 Haziran 2012.

37. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28339, 30 Haziran 2012.
38. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28339, 30 Haziran 2012.
39. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28339, 30 Haziran 2012.
40. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28339, 30 Haziran 2012.
41. İş Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 25134, 10 Haziran 2003.
42. İş Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 25134, 10 Haziran 2003
43. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 91,93
44. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:92-93
45. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 93-96
46. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 93-96
47. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 96-98
48. Türk Borçlar Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 27836, 4 Şubat 2011.
49. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 101-104

50. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 91-92
51. Türk Borçlar Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 27836, 4 Şubat 2011.
52. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 26200, 16 Haziran 2006.
53. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 1489, 6 Mayıs 1930.
54. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:93-94
55. Belediye Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 25874, 13 Temmuz 2005.
56. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:94
57. Türk Ceza Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 25611, 12 Ekim 2004.
58. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:104-105
59. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:91-92
60. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 199-200
61. ÇSGB Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri  
<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.2>  
09.08.2015
62. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:53-59
63. ÇSGB ILO'nun 81 No.lu İş Teftişi Sözleşmesi  
<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowDoc/WLP+Repository/diyih/doc/ilosozlesmetr/81-09.08.2015>



64. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:50-52
65. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:59-62
66. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 208-209
67. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 210-215
68. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:64-65
69. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:62-63
70. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 216-217
71. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 6-7
72. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 7
73. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 8
74. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 8

75. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 8
76. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 8-9
77. ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığının Tarihçesi <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/itkb.portal?page=baskanlik&id=2-09.08.2015>
78. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 59
79. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:133-134
80. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:11
81. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:12
82. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:12
83. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:13
84. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:14
85. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:15-16
86. ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığının Tarihçesi <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/itkb.portal?page=baskanlik&id=2-09.08.2015>

87. ÇSGB İŞ Teftiş Kurulu Başkanlığının Tarihçesi  
<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/itkb.portal?page=baskanlik&id=2-09.08.2015>
88. ÇSGB İŞ Teftiş Kurulu Başkanlığının Tarihçesi  
<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/itkb.portal?page=baskanlik&id=2-09.08.2015>
89. ÇSGB İŞ Teftiş Kurulu Başkanlığının Tarihçesi  
<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/itkb.portal?page=baskanlik&id=2-09.08.2015>
90. ÇSGB İŞ Teftiş Kurulu Başkanlığının Tarihçesi  
<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/itkb.portal?page=baskanlik&id=2-09.08.2015>
91. ÇSGB İŞ Teftiş Kurulu Başkanlığının Tarihçesi  
<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/itkb.portal?page=baskanlik&id=2-09.08.2015>
92. ÇSGB İŞ Teftiş Kurulu Başkanlığının Tarihçesi  
<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/itkb.portal?page=baskanlik&id=2-09.08.2015>
93. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:70-71
94. <http://cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal//ShowProperty//WLP%20Repository/itkb/dosyalar/sayilarlaismuffetisligi//mart2013/tablo> -02.10.2015
95. <http://cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal//ShowProperty//WLP%20Repository/itkb/dosyalar/sayilarlaismuffetisligi//mart2013/tablo> -02.10.2015
96. <http://cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal//ShowProperty//WLP%20Repository/itkb/dosyalar/sayilarlaismuffetisligi//mart2013/tablo> -02.10.2015
97. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:114-117
98. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:162-163
99. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:164-166

100. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:171-178
101. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:163-164
102. Askeri İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik T.C. Resmi Gazete, sayı: 28737, 16 Ağustos 2013.
103. [https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye%27deki\\_madencilik\\_kazalar%C4%B1-13.10.201](https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye%27deki_madencilik_kazalar%C4%B1-13.10.201)
104. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:138-139
105. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:140-141
106. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:144-145
107. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28512, 29 Aralık 2012.
108. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28532, 18 Ocak 2012.
109. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28532, 18 Ocak 2012.
110. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28512, 29 Aralık 2012.
111. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28713, 20 Temmuz 2012.
112. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28512, 29 Aralık 2012.
113. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, sayı: 28512, 29 Aralık 2012.

114. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:154
115. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 10-11
116. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 51-52
117. SGK İstatistikleri <http://www.sgk.gov.tr>-12.10.2015
118. ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı 2014 Yılı Faaliyetleri <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/faaliyetler/denetimfaaliyetleri/2014faaliyetleri/genel> -09.08.2015
119. ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı 2014 Yılı Faaliyetleri <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/faaliyetler/denetimfaaliyetleri/2014faaliyetleri/genel> -09.08.2015
120. ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı 2014 Yılı Faaliyetleri <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/faaliyetler/denetimfaaliyetleri/2014faaliyetleri/genel> -09.08.2015
121. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 152-157
122. İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik T.C. Resmi Gazete, sayı: 28603, 30 Mart 2013.
123. Askeri İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik T.C. Resmi Gazete, sayı: 28737, 16 Ağustos 2013.
124. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 117-120
125. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 121-124

126. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 133-137
127. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, T.C. Resmi Gazete, sayı: 1489, 6 Mayıs 1930.
128. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 162-163
129. Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2013  
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16015-12.10.2015>
130. Yaşam İndeksi 2015 <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI> – 21.10.2015
131. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 62-64
132. AB İş Güvenliği İstatistikleri  
<http://www.hse.gov.uk/statistics/european/table1.xls> - 22.10.2015
133. SomaFaziası-[https://tr.wikipedia.org/wiki/Soma\\_Facias%C4%B1](https://tr.wikipedia.org/wiki/Soma_Facias%C4%B1)-28.12.2015
134. Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Teftişlerinin İstatistiksel Açıdan Değerlendirilmesi<http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=584&cilt=17&sayi=2&yil=2015>-23.10.2015
135. Çalışma Genel Müdürlüğü 2014 Yılı istatistikleri
136. Çalışma Genel Müdürlüğü 2014 Yılı istatistikleri
137. Çalışma Genel Müdürlüğü 2014 Yılı istatistikleri
138. İTK Başkanlığı İstatistikleri
139. Dünden bu yana Soma'da yaşananlar<http://www.hurriyet.com.tr/dunden-bu-yana-somada-yasananlar-26414025>
140. AB Komisyonu 2014 Yılı Türkiye İlerleme Raporu  
[http://www.ab.gov.tr/files/haberler/ilerme\\_raporu\\_2014.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/haberler/ilerme_raporu_2014.pdf) -16.09.2015
141. Uluslararası Çalışma Standartlarına Uyulması Yoluyla Türkiye'de İş Sağlığı veGüvenliğininGeliştirilmesi[http://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS\\_380786/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_380786/lang--tr/index.htm)-11.11.2015

142. Baybora D, Oral Aİ, Gerek HN, Seylen Kaplan ET, Akın L, Ekmekçi Ö, Piyal B. İş Sağlığı ve Güvenliği: Baybora D(editör). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2012: 221-225
143. Aktay N, Karaca Gökçek N(editör), Kocabaş F(editör), Yücesoy Y. Çalışma Yaşamının Denetimi 1. Baskı. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 2013:230-238



## 8. EKLER

### EK.1. ÖZGEÇMİŞ

<b>KİŞİSEL BİLGİLER</b>	
Adı Soyadı	: Adnan KARABULUT
Doğum tarihi	: 15.06.1974
Doğum yeri	: İstanbul
Medeni hali	: Bekar
Uyruğu	: T.C.
Adres	: T.C. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Bilkent yolu 3. Km. Bilkent/ANKARA
Tel	:
E-mail	: adnan.karabulut@hotmail.com
<b>EĞİTİM</b>	
Lise	: Ferit İnal Lisesi
Lisans	: İTÜ Kimya Mühendisliği 1996
Yüksek Lisans	: T.C. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı
<b>YABANCI DİL BİLGİSİ</b>	
İngilizce	: İyi
<b>ÜYE OLUNAN MESLEKİ KURULUŞLAR</b>	
Kimya Mühendisleri Odası	