İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DEKİ VE İNGİLTERE'DEKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞ SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İnş. Müh. Mehmet Nuri GÖRÜCÜ

Anabilim Dalı : İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ

Programı : YAPI MÜHENDİSLİĞİ (DEPREM)

ARALIK 2004

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DEKİ VE İNGİLTERE'DEKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞ SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İnş. Müh. Mehmet Nuri GÖRÜCÜ
(501001180)

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 27 Aralık 2004
Tezin Savunulduğu Tarih : 26 Ocak 2005

Tez Danışmanı : Prof.Dr. Nesrin YARDIMCI
Diğer Jüri Üyeleri Prof.Dr. Gülay ALTAY (B.Ü.)
Y.Doç.Dr. Uğur MÜNGEN (İ.T.Ü.)

ARALIK 2004

ÖNSÖZ

Dünyada sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan sorunlardan birisi de çalışanların sağlık ve güvenliğinin risk altında olması gerçeğidir. Maalesef ülkemizde bu konuya yeterli hassasiyet gösterilmemektedir. Bu yüzden her yıl binlerce çalışanımız iş kazası geçirmektedir. Bu kazalarda sakat kalma, iş görememe, ölüm gibi kötü sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca meslek hastalığına yakalanma yüzünden de yüzlerce çalışanımız sağlığını kaybetmektedir.

Bu çalışmada, ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği teftiş sistemi ile Avrupa Birliği'nin önde gelen ülkelerinden İngiltere'nin iş sağlığı ve güvenliği teftiş sistemi ele alınarak karşılaştırılmıştır. Her iki ülkede iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinin hangi usul ve esaslara göre yapıldığı, iş denetimi ile ilgili Uluslararası Çalışma Örgütünün Sözleşmeleri ele alınarak incelenmiştir. Tez çalışmasında ayrıca ülkemiz için önemli bir risk unsuru olan depremin iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi üzerinde durularak mevcut durum ortaya konulmuş ve bu konu ile ilgili öneriler sunulmuştur.

Tez çalışması süresince desteklerini esirgemeyen, tavsiyeleri ve önerileri ile yol gösteren tez danışmanım Sayın Prof.Dr. Nesrin YARDIMCI'ya, Yapı İşletmesi Anabilim Dalı'ndan değerli hocam Sayın Yar.Doç.Dr. Mehmet Uğur MÜNGEN'e, araştırmalarıma destek veren İş Teftiş Kurulu İstanbul Grup Başkanlığı'na ve de şimdiye kadar her konuda arkamda olan sevgili aileme teşekkür ederim .

Aralık 2004 Mehmet Nuri GÖRÜCÜ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ii
İÇİNDEKİLER iii
KISALTMALAR vi
TABLO LİSTESİ vii
ŞEKİL LİSTESİ viii
ÖZET ix
SUMMARY xi

1. GİRİŞ 1
1.1. Amaç 2
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı 3
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 4
1.4. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Süreci 6

2. İŞ TEFTİŞİ 8
2.1. İş Teftişinin Görevi 9
2.2. ILO Sözleşmelerine Göre İş Teftişinin İşlevleri 12
2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 16
2.4. İş Denetimi İle İlgili 81 Sayılı ILO Sözleşmesi 20

3. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI 21
3.1. Yasalar 21
3.1.1. Türkiye cumhuriyeti anayasası 22
3.1.2. 818 sayılı borçlar kanunu 22
3.1.3. 1539 sayılı umumi hıfzısıhha kanunu 24
3.1.4. 4857 sayılı iş kanunu 24
3.1.4.1. 4857 sayılı iş kanunundaki tanımlar 25
3.1.4.2. Çalıştırma yasağı 27
3.1.4.3. 4857 sayılı kanunda iş sağlığı ve güvenliği 28
3.1.5. 506 sayılı sosyal sigortalar kanunu 33
3.1.6. 3213 sayılı maden kanunu 35
3.1.7. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer yasalar 35
3.2. Tüzükler 36
3.3. Yönetmelikler 38

4. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDAKİ DEVLET DENETİMİ 41
4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetiminin Uluslararası Dayanağı 41
4.2. İş Denetimine İlişkin Ulusal Düzenlemeler 42
4.3. Denetim Yapan Kurumlar 44
4.4. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı 45
4.4.1. İş teftiş kurulunun görevleri 46
4.4.2. İş teftiş kurulu başkanlığının yapısı 48

4.4.2.1. İş teftiş grup başkanlıklarının yapısı, görev ve yetkileri 49
4.4.2.2. İş müfettişlerinin görev ve yetkileri 54
4.4.2.3. İş müfettişlerinin sorumlulukları 56
4.4.2.4. İş teftiş kurulunun bütçesi 58
4.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü 60
4.5.1. İş sağlığı ve güvenliği merkezi (isgüm) 61
4.6. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (çasgem) 65
4.7. İş Teftiş Kurulunca Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimleri 67
4.7.1. Genel teftiş 69
4.7.2. Kontrol teftiş 70
4.7.3. İnceleme teftişi 70
4.7.3.1. İş kazası ve meslek hastalığı hakkında yapılan inceleme teftişi 71
4.7.3.2. İhbar ve şikayet üzerine yapılan inceleme teftişi 75
4.7.3.3. Kurma izni, kısmi ve geçici işletme belgesi inceleme teftişleri 75
4.7.4. Res'en teftiş 76
4.7.5. İş sağlığı ve güvenliği teftiş programlarının hazırlanması 77
4.7.6. İş sağlığı ve güvenliği teftişlerinin sonuçları 78
4.7.7. İş sağlığı ve güvenliği teftişlerinin yaptırımı 80
4.8. Sosyal Sigortalar Kurumu'nun Denetimi 83
4.8.1. Sigorta teftiş kurulu başkanlığının kuruluş ve tarihçesi 83
4.8.2. Sigorta teftiş kurulu başkanlığının yapısı 83
4.8.3. Sigorta teftiş kurulu başkanlığının görev ve yetkileri 84
4.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş İstatistikleri 85

5. İNGİLTERE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SİSTEMİ 88
5.1. Sistem 88
5.1.1. 1974 tarihli "işyerinde sağlık ve güvenlik kanunu" (Hswa 1974) 88
5.1.2. Sağlık ve güvenlik komisyonu (Health and safety commission-Hsc) 90
5.1.2.1. Komisyon üyeleri 90
5.1.2.2. Komisyonun görevleri 91
5.1.2.3. Hsc ve hükümet 91
5.1.2.4. Hsc'nin Hse ile olan ilişkisi 92
5.1.2.5. Danışma kurulları (Advisory committees) 92
5.1.2.6. Mali kaynaklar 94
5.1.3. Yerel otoriteler 95
5.1.3.1.Yerel otoritelerin sorumlulukları 97
5.1.4. Bakanların sorumlulukları 98
5.1.5. Danışma 98
5.1.6. Görevlendirme planları, projeleri 99
5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (HSE) 100
5.2.1. Örgütlenme 100
5.2.2. Hse'nin politikası 100
5.2.3. Bilim ve teknoloji 101
5.2.4. Hse yönetim kurulu 101
5.2.5. Hse'nin rolü, Hsc ve diğer devlet kuruluşlarıyla olan ilişkisi 102
5.2.6. Hse'nin yasal yaptırım fonksiyonu 102
5.2.7. Hse'nin teftişle ilgili birimleri 103
5.2.7.1. Saha operasyonları bölümü (Fod) 103
5.2.7.2. Tehlikeli/zararlı tesisler bölümü (Hid) 104
5.2.7.3. Nükleer tesis müfettişliği bölümü (Nsd) 104

5.2.8. Hse'nin bütçesi ve mali kaynakları 105
5.3. Yasal Yapı 106
5.3.1. Kanun tarafından yüklenmiş görevler 106
5.3.2. Düzenleme, uygulama ve rehberliğin kuralları 106
5.3.3. Diğer mevzuat 107
5.3.4. Avrupa mevzuatı 108
5.3.5. Standartlar 109
5.3.6. Politika belirleme süreci 109
5.3.7. Düzenleyici etki değerlendirmesi 111
5.4. İş Sağlığı Ve Güvenliği Denetimi 112
5.4.1. Hse müfettişleri ve yasa 112
5.4.2. Denetimin planlanması 115
5.4.3. Hse tarafından yapılan teftiş ve soruşturmalar 116
5.4.4. Hse'nin soruşturmalarının gücü 117
5.4.5. Müfettişlerin yetkileri 118
5.4.6. Müfettişlerin eğitimi 120
5.5. İşyerlerindeki Risklerin Kontrolü 120
5.5.1. Risk değerlendirmesi 120
5.5.2. Sağlık ve güvenlik politikaları 121
5.5.3. Danışma ve başvuru 122
5.5.4. Sağlık ve güvenlik yardımı 122
5.5.5. İzin, yetki ve ruhsat verme 122
5.5.6. Güvenlik raporları ve güvenlik planları 122

6. TÜRKİYE'DEKİ VE İNGİLTERE'DEKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞ SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI 124
6.1. Teftiş Sistemi Faklılıkları 124
6.2. Örgütlenme Farklılıkları 125
6.3. Yasal Yapı Farklılıkları 129
6.4. İstatistiksel Verilerin Karşılaştırılması 130

7. DEPREM RİSKİ AÇISINDAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 133
7.1. Genel Olarak Tabii Afetler ve İSG Açısından Değerlendirilmesi 133
7.2. İSG ve Deprem İlişkisi 134
7.3. Kazayı Tetikleyici Faktör Olarak Deprem 134
7.4. Deprem ve İSG Uygulamaları açısından İSG Mevzuatındaki Yeri 136

8. SONUÇ VE ÖNERİLER 139

KAYNAKLAR 143

ÖZGEÇMİŞ 148

KISALTMALAR

İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İTK	: İş Teftiş Kurulu
İTKB	: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
yy	: yüzyıl
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ILO	: International Labour Office (Uluslararası Çalışma Örgütü)
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Teşkilatı)
M.Ö	: Milattan Önce
M.S	: Milattan Sonra
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
YODÇE	: Yakın Ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü
YODÇEM	: Yakın Ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi
HSWA	: Health and Safety at Work Act-1974 (İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu-1974)
HSC	: Health and Safety Commission (İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu)
HSE	: Health and Safety Executive (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü)
HELA	: Health and Safety Executive / Local Authorities Enforcement Laison Committee"(İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü/Yerel Otorite Yaptırım Komitesi)
HSL	: Health and Safety Laboratory (Sağlık ve Güvenlik Laboratuarı)
HID	: Hazardous Installations Directorate (Tehlikeli Tesisat Müdürlüğü)
FOD	: Field Operations Directorate (Saha Operasyonları Müdürlüğü)
NSD	: Nuclear Safey Directorate(Nükleer Tesis Müfettişliği Müdürlüğü)
EMAS	: The Employment Medical Advisory Service (İş Sağlığı Danışma Servisi)
ACOPs	: Aproved Codes of Practice (Uygun bulunan yasa teklifleri)
BSI	: British Standards Institute (İngiliz Standartları Enstitüsü)
RIA	: Regulatory Impact Assessment (Düzenleyici Etki Değerlendirmeleri)
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 4.1.	Kurul ve Grup Başkanlığında Görevli Memurların Dağılımı.....	52
Tablo 4.2.	Yapılan Harcamaların Grup Başkanlıklarına Göre Dağılımı.....	59
Tablo 4.3.	İTK'da Çalışan Teknik İş Müfettişlerinin Dağılımı.....	68
Tablo 4.4.	Genel, Kontrol ve İnceleme Teftişlerinin Sayıları ve Grup Başkanlıklarına Göre Dağılımı.....	70
Tablo 4.5.	İnceleme Teftişlerin Grup Başkanlıklarına ve Türlerine Göre Dağılımı (2003 yılı İtibariyle).....	71
Tablo 4.6/1	2003 Yılında İşlemi Tamamlanan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Sürekli İş Göremezlik ve Ölüm Vak'alarının İllere ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	73
Tablo 4.6/1	2003 Yılında İşlemi Tamamlanan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Sürekli İş Göremezlik ve Ölüm Vak'alarının İllere ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	74
Tablo 4.7.	İTK tarafından Yapılan İSG Teftişleri Neticesinde Önerilen İdari Para Cezaları.....	82
Tablo 4.8/1	2003 Yılı İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş İstatistikleri.....	86
Tablo 4.8/2	2003 Yılı İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş İstatistikleri.....	87
Tablo 5.1.	HSE'de Çalışan Müfettişlerin Dereceleri.....	113
Tablo 5.2.	HSC/HSE'nin Kadro Sayısı (1 Nisan 2004 tarihi itibariyle).....	113
Tablo 5.3.	HSE'nin Personel Sayıları ve Çalıştıkları Bölümler.....	114
Tablo 6.1.	İngiltere'de 2003 Yılında Meydana Gelen İş Kazası Olaylarına Bağlı Ölüm ve yaralanma Sayıları.....	130

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 4.1 **:** ÇSGB Teşkilat Şeması..... 46
Şekil 4.2 **:** İş Teftiş Kurulu Teşkilatlanma Şeması..... 49
Şekil 4.3 **:** İş Teftiş Kurulu Grup Başkanlıklarının Görev Alanları..... 50
Şekil 4.4 **:** İSGÜM Bölge Laboratuarlarının Dağılımı..... 63
Şekil 5.1 **:** İngiltere'de İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi (Temel Kuruluşlar)..... 89
Şekil 6.1 **:** İngiltere'de Ölümle Sonuçlanan Olayların Yıllara Göre Sayıları..... 131
Şekil 6.2 **:** İngiltere'de Ciddi Yaralanmayla Sonuçlanan Olayların Yıllara Göre Sayıları..... 131
Şekil 6.3 **:** İngiltere'de 3 Günden Fazla İstirahat Gerektiren Olayların Yıllara Göre Sayıları..... 132

TÜRKİYE'DEKİ VE İNGİLTERE'DEKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞ SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

ÖZET

Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan problemlerin birisi de çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması gerekliliğidir. Dünyada iş sağlığı ve güvenliği sorunu günümüzde üzerine düşülen ciddi bir konudur. İş sağlığı ve güvenliği sorununun makul bir düzeye indirilmesi, etkin bir teftiş sisteminin varlığı ile mümkün olabilir.

İş sağlığı ve güvenliği bir işyerinde çevresel etkiler de göz önünde tutularak, işin yürütülmesi ile ilgili oluşan tehlikelerden, muhtemel risklerden, sağlığa zarar verebilecek durumlardan işyerinde korunmak ve daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmak için yapılan metotlu çalışmalar olarak ifade edilebilir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oldukça geniş kapsamlıdır. Anayasa, yasalar, tüzük ve yönetmeliklerin dışında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak uluslararası sözleşmeler de mevcuttur. Son olarak yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını sağlıklı bir zemine oturtmuş ve yeni çağdaş normlar getirmiştir.

Türkiye'de çalışma hayatının düzenlenmesi, denetimi ve izlenmesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görevidir. İş sağlığı ve güvenliği teftişleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı İş Teftiş Kurulu tarafından yapılmaktadır. Bu teftişler İş Teftiş Kurulu'na bağlı teknik iş müfettişlerince yapılmaktadır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili direkt veya dolaylı olarak görevleri bulunan başka devlet kuruluşları da bulunmaktadır. Bunlar İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Sosyal Sigortalar Kurumu olarak sayılabilir. Fakat bu kurumlar arasında istenilen ve etkin düzeyde bir eşgüdüm bulunmamaktadır.

İngiltere, iş sağlığı ve güvenliği standartları bakımından Avrupa'nın önde gelen ülkelerindendir. İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının omurgasını 1974 tarihli "İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu (Health and Safety at Work Act 1974)" ile şekillendirmiştir. Bu kanun gereğince kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu (Health and Safety Commission) ve onun operasyonel kolu olan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (Health and Safety Executive) iş sağlığı ve güvenliği konusunda denetim yapan yetkili kuruluşlardır. Ayrıca yerel otoriteler de bu kanunun kendisine görev verdiği işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği denetimleri yapmaktadır.

Yapılan tez çalışması sekiz bölümden oluşmaktadır. Tez çalışmasında her iki ülkenin iş sağlığı ve güvenliği teftiş sistemleri incelenmiş ve akabinde teftiş sistemlerinin mukayesesi yapılmıştır.

Tezin ilk bölümünde iş sağlığı ve güvenliğinin tanımı yapılıp iş sağlığı ve güvenliğinin tarihçesi anlatılmıştır.

İkinci bölümde iş teftişinin temel özellikleri ve amacı ele alınmıştır.

Üçüncü bölüm, Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının mevcut durumunun ele alındığı bölümdür.

Dördüncü bölümde ise Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği konusundaki devlet denetimi tüm yanlarıyla ortaya konulmuştur.

Tezin beşinci bölümünde de İngiltere'deki iş sağlığı ve güvenliği teftiş sistemi incelenmiştir.

Her iki ülkenin teftiş sistemlerinin karşılaştırılması altıncı bölümde yapılmıştır.

Ülkemiz için önemli bir risk faktörü olan depremin de iş sağlığı ve güvenliği üzerinde etkileri olduğu muhakkaktır. Tezin yedinci bölümünde deprem – iş sağlığı ve güvenliği etkileşimi üzerinde durularak, olası bir depremde iş sağlığı ve güvenliğinin bu olaydan en az şekilde etkilenmesi için yapılması gerekenler hakkında önerilerde bulunulmuştur.

Tez çalışması sekizinci bölüm olan sonuç ve öneriler ile son bulmaktadır.

THE COMPARISON OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY INSPECTION SYSTEMS IN TURKEY AND IN ENGLAND

SUMMARY

One of the problems that come out with the industrialization is the requirement of protecting labor health and safety. Nowadays in the world, the problem of occupational health and safety is a serious matter to be considered. Lowering the problem of occupational health and safety to an acceptable level could be possible by having an effective inspection system.

Occupational health and safety in a workplace by also considering environmental effects can be expressed as being protected from hazards occur when processing, probable risks and the situations that may endanger health, and as making systematical studies to get better work conditions.

In our country the law and regulations of occupational health and safety have a very wide range. Except the domestic laws and regulations there are also international contracts about the topic. The new Work Act (4857) that come out recently, sets the occupational health and safety regulations in a better level and brings new contemporary norms.

Regulating, inspecting and monitoring the working conditions are the duty of Labour and Social Security Ministry in Turkey. The inspections are performed by The Labor Inspection Board, which is a department of Labor and Social Security Ministry. Technical labor inspectors who are the special officials of Labor Inspection Board carry out these inspections. In our country there area also other state departments, that has direct or indirect duties about occupational health and safety. "Occupational Health and Safety Executive", "Labor and Social Security Education and Research Center" and "Social Security Establishment" can be considered in them. But the coordination between these establishments is not at the required and effective level.

England is a distinguishable country in Europe as considering the occupational health and safety. The framework of health and safety regulations have been shaped by the Health and Safety Commission that is set up under 1974 Act and its operational arm Health and Safety Executive have responsibility on inspection about occupational health and safety. By the way, Local Authorities also have responsibilities to inspect occupational health and safety at workplaces where the 1974 Act gives duty to.

This thesis consists of eight chapters. Through out the thesis occupational health and safety inspection systems of two countries are examined and subsequently these systems are compared.

In the first chapter the definition of occupational health and safety is mentioned and its historical account is briefed.

In the second chapter the outline and aims of labour inspection is studied.

The present status of occupational health and safety in Turkey is detailed in the third chapter.

In the fourth chapter state inspection on occupational health and safety in Turkey is put forward with its all sides.

The occupational health and safety inspection system in England is examined in the fifth chapter.

It is clear that; earthquake is an important risk factor for our country and has distinguishable affects on occupational health and safety. In the seventh chapter of this thesis the interaction between earthquake and occupational health and safety is studied and suggestions on minimizing the effects of a probable earthquake occurrence on occupational health and safety are given.

The comparison of inspection systems between two countries is made in seventh chapter.

Chapter eight, conclusion and suggestions completes the thesis.

1. GİRİŞ

İnsanlığın ilk çağdan günümüze kadar olan gelişim sürecine bakıldığında, değişmeyen temel unsurların başında, insanın yaşama hakkı için verdiği mücadelenin geldiğini görülür. Özellikle sanayi devriminden sonra hızla gelişen teknoloji ile birlikte işyerlerinde bazı olumsuzluklar ve çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu sorunlar ilk başta fazla önemsenmemiş fakat bunların zamanla iş verimliliği düşürmesi, işgücü ve insan kayıplarına yol açması ve işletmeye olan zararlarının farkına varılmasıyla bu sorun önem kazanmış ve üzerinde düşünülmesi ve önlem alınması gereği ortaya çıkmıştır. Oluşan maddi kayıpların yanında çalışanların iş kazasına uğramaları, meslek hastalığına yakalanmaları gibi olayların iş psikolojisini, çalışanları ve çevrelerini olumsuz yönde etkilediği ve en az maddi sorunlar kadar manevi kayba neden olduğu da anlaşılmıştır.

Sanayileşme ve gelişen teknolojiye paralel olarak yukarıda sözü edilen maddi ve manevi kayıpların artması, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak gerekliliğini ve bunlarla aktif ve etkin bir mücadelenin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramı da bu şekilde ortaya çıkmıştır. Özellikle batıda İSG konusunda önemli mesafeler kat edilmiş, iş kazası ve meslek hastalıkları kontrol altına alınabilmiştir. Ülkemiz ise denetim elemanı sayısındaki yetersizlik, İSG konusundaki eğitim eksikliği ve ekonomik yetersizlikler sebebiyle İSG bakımından henüz istenilen seviyeden uzaktır.

Ülkemizde İSG'nin gözetilmesi ve denetimi görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na (ÇSGB) verilmiştir. ÇSGB Görev Kanunu'nun 2. maddesi Bakanlığın görevlerini sıralamaktadır. Kanunun 2. maddesinin g bendi "İşçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlayacak tedbirleri almak," ve h bendi de "Çalışma hayatını denetlemek,"**[1]** demek suretiyle bu görevin ÇSGB tarafından yerine getirileceğini belirtmektedir. İşyerlerinin denetimi ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na bağlı İş Müfettişlerince yerine getirilmektedir. Bununla birlikte iş kazası ve meslek

hastalıklarında Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) Sigorta Müfettişlerince de denetim yapılmaktadır.

İSG konusunda yapılan devlet denetiminin amacı, işçilerin çalışma ortam ve şartlarının iyileştirilmesi, İSG tedbirlerinin alınmasının sağlanması, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi olarak özetlenebilir.

Ülkemiz, gelişmekte olan ve sanayi yatırımlarının hızlı bir şekilde artmakta olduğu genç işgücü nüfusuna sahip bir ülkedir. Bu sebeple İSG konusu, üzerinde önemle durulması gereken bir meseledir. Avrupa Birliği'nin önde gelen üyelerinden İngiltere'nin İSG denetim sistemi ülkemiz adına önemli bir örnek teşkil etmektedir. İngiliz İSG yapısının ve denetim sisteminin incelenmesi bu açıdan önem arz etmektedir.

1.1 Amaç

Çalışanlar için sağlıklı bir ortamda güvenlikli bir şekilde çalışma hakkı evrensel ve vazgeçilmez bir haktır. Çalışanların sağlığının korunması ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması da devletin önde gelen ödevleri arasındadır.

Avrupa Birliği'ne tam üyelik konusunda ciddi adımlar atan Türkiye'nin pek çok alanda olduğu gibi İSG alanında da önemli adımlar atması gerekmektedir. Mevcut hali ile ülkemizdeki İSG profili pek de iç açıcı bir tablo sergilememektedir. SSK istatistiklerine göre Türkiye'de, 2003 yılı içinde, 76.668 adet iş kazası olduğu, 440 adet meslek hastalığı vakasının tespit edildiği görülmektedir. 2003 yılı içerisinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalığına yakalanma sonucunda 811 vatandaşımız hayatını kaybetmiştir**[2]**. Bu istatistikler İSG konusunun ciddiyetini göz önüne seren ve ülkemizdeki İSG profili hakkında ip uçları veren üzüntü verici sayılardır.

Hazırlanan bu tez çalışmasında, ülkemizdeki İSG denetim sistemi ile Avrupa'nın İSG standartları bakımından önde gelen ülkelerinden İngiltere'deki İSG denetim sisteminin mukayesesi yapılmış ve ülkemizdeki mevcut durumun iyileştirilmesi adına önerilerde bulunmak amaçlanmıştır.

İngiltere, teknik anlamda dünyadaki İSG düzenlemelerinin ilk olarak uygulandığı ve iş sağlığı güvenliği sorununun ortaya konarak ilk çalışmaların yapıldığı ülkedir. Halen de Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde İngiltere, İSG düzenlemeleri ve uygulamaları bakımından önde gelen ülkelerdendir. Bu itibarla İngiltere'deki mevcut İSG denetim sistemi örnek olarak seçilmiş ve ülkemizdeki denetim sistemi ile mukayesesi yapılmıştır.

Tez çalışmasında, Türk ve İngiliz İSG denetim sistemlerinin incelenmesi ve mukayeselerinin yapılması yanında ülkemiz için önemli bir risk unsuru olan depremin İSG ile olan ilişkisi üzerinde durulmuş ve depremin İSG üzerindeki etkisinin en aza indirilmesine yönelik önerilerde bulunmak amaçlanmıştır.

1.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı esasında "iş sağlığı" ve "iş güvenliği" kavramlarının birleştirilmesiyle ortaya çıkmıştır. Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) sağlığı; "Sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, aynı zamanda bedenen, ruhen ve sosyal yönden tam bir huzur ve iyilik halidir"**[3]** şeklinde tanımlamaktadır. Buradan hareketle işçi sağlığı, çalışan işçinin bedensel ve ruhsal olarak tam iyilik hali olarak açıklanabilir. İş sağlığı kavramı ise işçi ile birlikte işyeri ortamından bulunan diğer işveren, müşteri ve işletme çevresindeki insanlarla birlikte, üretimden kaynaklanan sağlık problemlerinin çevresel etkilerini ve iş ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri de kapsamaktadır. Bu itibarla iş sağlığı kavramı, işçi sağlığı kavramını da kapsayan daha geniş sınırları olan bir üst kavramdır**[4,5].**

İş güvenliği kavramı ise daha çok işçinin teknik özellikli risklere karşı korunmasını içeren bir anlam taşımaktadır. İş güvenliği teknik tedbir ve bilgi ile koruma sağlayacak risklerin tespiti ve bunlar karşısında ne gibi koruma tedbirlerinin alınabileceği gibi konuları içermektedir. İşyerinde kullanılan araç, gereç ve maddelerin kullanımı, bunların varlığından doğabilecek birtakım riskler, işyerinin seçimi, planlama ve inşası, makinelerin montajı ve işleyişi ile ilgili her şey bu kavramın kapsamı içerisindedir. İş güvenliği, işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak ve

daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar olarak tanımlanabilir**[3].**

Bu tanımlar dikkate alınarak İSG; çevresel etkiler de göz önünde tutularak, işin yürütülmesi ile ilgili oluşan tehlikelerden, muhtemel risklerden, sağlığa zarar verebilecek durumlardan işyerinde korunmak ve daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmak için yapılan metotlu çalışmalar olarak ifade edilebilir.

1.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Çalışma aktivitesi ilk insanla başlamış olduğundan, onu korumaya yönelik tedbirlerin alınmasını da insanlık tarihi kadar geriye götürebilmek mümkündür. Çalışanların sağlığının korunmasına yönelik çalışmalar eski Yunan'a kadar uzanır. Başlangıca ilişkin ilk yazılı bulgulara dayalı kaynaklara göre, M.Ö 370 yıllarındaki Hipoktrat kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışması ile kurşun koliğini tanımlamıştır. M.Ö 200 yıllarına gelindiğinde Hipokratın kurşun ile ilgili çalışmalarını geliştiren Nicander, kurşun koliği ve kurşun anemesini incelemiş ve bunların özelliklerini tanımlamıştır. Bu dönemde yapılan çalışmalar sağlık ve güvenlik sorunlarının tanımlanmasıyla sınırlı kalmamış, zararlı etkilerden korunma yolları da geliştirilmiştir. M.S 23 ve 79 yılları arasında yaşamış olan Plini çalışma ortamındaki sağlığa zararlı tozlarla çalışanların korunması amacıyla maske yerine geçmek üzere başlarına torba geçirmelerini önermiştir. Juvenal ise özellikle demircilerde görülen göz yakınmaları ve göz hastalıklarının yapılan işten kaynaklandığını açıklamıştır.

Günümüze doğru gelindiğinde sağlık ve güvenlik sorunlarının çözümünde Paracellus, Acricola, Ramazzini önemli çalışmalarda bulunmuştur. Alman düşünür ve hekim Paracellus (1493-1541) yazdığı kitabında tozlardan oluşan meslek hastalığı pnömokonyozun tanısı ve zehirlerin kimyasal yapıları konularında önemli bilgilere yer vermiştir. 1633 ile 1714 yılları arasında yaşayan ve iş sağlığının kurucusu olarak tanınan İtalyan bilim adamı Bernardino Rammazzini iş sağlığı ve güvenliği konusunda sayısız çalışmalarda bulunmuştur. Rammazzini; işyerinde işçinin çalışma şeklinin işçi-iş-makine uyumunun sağlık ve iş verimi üzerindeki etkilerinin olduğu

düşüncesini ortaya koyarak ergonomi biliminin ilkelerini daha 17. yüzyılda açıklamıştır.

Yazılı belgelere dayandırılarak işçi sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak için alınan önlemler ne kadar eskiye dayandırılsa bile temelde, bu konuya yönelik çalışmaların toplum yaşantısında sanayi devrimi süreci ile birlikte artarak önem kazandığı belirtilebilir. Avrupa'da 18.yy'ın ikinci yarısında, İngiltere ile başlayan sanayi devrimi küçük tezgah ve atölyelerden, yeni makinelerin bulunuşu ve üretimi ile büyük fabrikalarda üretime geçmiştir. Bu dönem çalışma yaşamında önemli değişikliklere yol açmıştır. Sanayi devriminin başlangıç dönemi işçi hakları yönünden oldukça olumsuzdur. Bu dönem süresince işçiler (çocuk ve kadınlar da dahil olma üzere) fabrika ve maden ocaklarında çok kötü çalışma koşulları altında günde 14-16 saat gibi uzun sürelerle çalıştırılmışlardır. Üretim tekniği bu dönemde hızla gelişmiş fakat bunun gerektirdiği sağlık ve güvenlik önlemleri alınmamıştır. Bunun neticesinde sanayi devrimi boyunca iş kazaları ve meslek hastalıkları, sağlıksız ve güvensiz çalışma şartları sonucu çok büyük boyutlara ulaşmıştır.

Sanayi devriminin olumsuz çalışma koşulları sonucu işçilerin sağlık ve güvenliği sorununun ciddi bir şekilde farkına varılmasıyla bu konuda çalışmalar başlamıştır. Sosyal sorunlara karşı bireysel girişimleri ile model arayışlarında bulunan kooperatifçi ve sosyal politika önderlerinden Robert Owen, kendi fabrikasında çalışan işçiler için tıbbi bakım imkanı sağlamıştır. İngiltere'de 1788 yılında fabrikalarda baca temizleme işlerinde insanlık dışı muamelelerde çocuk yaştaki işçilerin çalışmaları karşısında çıkarılan "Baca Temizleme Kanunu" bu konuya yönelik ilk hukuki düzenlemedir. İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çıkarılan ilk yasa 1802 tarihli "Factory Act"'dır. Bu yasa ile çırakların çalışma saatleri günde 12 saat ile sınırlandırılmış, işyerlerinin havalandırılması öngörülmüştür. Daha sonra 1804'te, 1819'da "İkinci Factory Act" ve 1833 yılında da Fabrikalar Yasası yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile 9 yaşından küçük çocukların işe alınması ve 18 yaşından küçük çocukların günde 12 saatten fazla çalışması yasaklanmış, fabrikaların denetimi için müfettiş atanması zorunlu kılınmıştır. Bu gelişmeler sonucu İngiliz iş hekimi Thomas Morison Leege ilk iş müfettişi olarak görevlendirilmiştir. İngiltere'deki bu düzenlemeler diğer Avrupa ülkelerine ve Kuzey Amerika'ya örnek teşkil etmiş, Almanya'da 1849, İsviçre'de 1840, Fransa'da 1841

ve ABD'de 1877 yılında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kanunlar çıkarılmıştır**[6,7].**

1.4 Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Süreci

Dünyadaki gelişmelere ve sanayi devrimine paralel olarak ülkemizde de İSG'nin gelişimi 19.yy ortalarına dayanmaktadır. Osmanlı zamanında bu konudaki ilk çalışmalar 1850 yılında başlamıştır. Bu dönemde çalışma koşulları çok ağır olup, çalışma süreleri günde 16 saate kadar çıkmaktaydı. Ayrıca ağır işlerde kadın ve çocukların çalıştırılması da yaygınlaşmıştı. Ereğli havzasındaki kömür ocaklarında çalışan işçiler kısa sürede meslek hastalıklarına yakalanmışlar ve giderek artan iş kazalarında hayatlarını yitirmişlerdir. Fransızlar tarafından işletilen kömür ocaklarında 16 saat çalışan çevre köylerden gelen işçiler, penceresiz ve sağlıksız barakalarda yatmışlardır. Beslenmeleri de son derece kötü olan işçiler, kömür ocaklarındaki sağlıksız koşullar nedeniyle kısa sürede kömür tozlarının yol açlığı öldürücü pnömokonyoz hastalığına yakalanmışlardır.

1865 yılında "Dilaver Paşa Nizamnamesi" çıkarılmıştır. Bu nizamname ile sanayi bölgelerindeki çalışma koşullarının düzenlenmesine gidilmesi ve madenlerde bir hekim bulundurulması, işçilere tedavi ve dinlenme süresi verilmesi hükme bağlanmıştır. 1869 yılında da "Maadin Nizamnamesi" çıkarılarak iş güvenliğini ilgilendiren önemli hükümler getirilmiştir. Maadin Nizamnamesi ile işverenlerce, iş kazalarına karşı önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasını, madenlerde doktor ve gerekli ilaçların bulundurularak, iş sırasında kazaya uğrayan işçilere ya da bunların ölümleri halinde ailelerine, tutarı yargı tarafından tespit edilecek bir ödentinin yapılmasını öngörmüştür. Şayet kazanın işin kötü yönetiminden kaynaklandığının belirlenmesi durumunda işverenlerin para cezalarına çarptırılmalarını, kaza işçinin kusurundan kaynaklandığı hallerde ise, işçinin 5-20 altın ceza ödemesi öngörmektedir. Kurtuluş Savaşı devam ederken 10.09.1921 tarihinde çıkarılan 151 sayılı "Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun" ile de kömür ocaklarında iş kazalarına karşı işverenlerin gerekli önlemleri almalarını zorunlu tutularak, kaza geçiren işçilere de gerekli maddi yardımın yapılması hükmü getirilmiştir.

Cumhuriyetin ilanından sonra çalışma yaşamını ilgilendiren ilk yasa halen de yürürlükte bulunan 02.01.1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'dur. Bu yasa ile resmi ve özel işyerlerinde haftada bir gün tatil yapma olanağı sağlanmıştır. Çalışma hayatında "Modern Türkiye"'yi kurma yolunda düzenlemelere yönelik tavsiye kararları, ilk kez 1923 yılında İzmir'de toplanan "İzmir İktisat Kongresi"'nde alınmış ve bu kararlar zaman içinde peyderpey uygulamaya geçirilmiştir. 24.04.1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu genel olarak ülke sağlığını korumak amacıyla çıkarılmış bir yasa olmakla beraber, işçilerin sağlığını ilgilendiren hükümler de barındırmaktadır.

Cumhuriyet döneminde de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye ilk olarak 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Yasası ile gidilmiştir. Bu yasa 1967 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 1946 yılında Çalışma Bakanlığı kurularak işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının yürütülmesi İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. 1971 yılında ise 1475 sayılı İş Yasası yürürlüğe girmiştir. Bu kanuna göre çıkarılan tüzük ve yönetmelikler zamanın şartlarına göre çağdaş işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerini içermekteydi. 30 yılı aşkın bir süre yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Yasası'nın hükümlerinin çağımız gereksinimlerini karşılayamaz duruma gelmesi ve içerdiği bazı hükümlerin tamamen işlevini yitirmesi sonucunda yeni bir iş yasasının gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Bu yeni iş yasası, 4857 sayılı İş Yasası'dır. Bu yasa 22.05.2003 tarihinde kabul edilmiş ve 10.06.2003 tarihinde de resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yeni yasa teknolojik gelişmelere, çağdaş normlara ve en önemlisi Uluslararası Çalışma Örgütü ile Avrupa Birliği müktesebatına uygun bir şekilde hazırlanmıştır. Yeni yasa ile birlikte "İşçi sağlığı ve iş güvenliği" terimi de "İş Sağlığı ve Güvenliği" olarak değiştirilmiş ve anlamı genişletilmiştir. İSG ile ilgili olarak Avrupa Birliği Konsey Direktifleri esas alınarak Avrupa Birliği müktesebatına uygun yönetmelikler hazırlanmakta ve yürürlüğe girmektedir**[6,7].**

2. İŞ TEFTİŞİ

Tarihsel süreç içerisinde, "Liberal Devlet" anlayışından "Sosyal Devlet" anlayışına geçişle birlikte devlet, yasa çıkarmak yoluyla çalışma koşullarının asgari normlarını belirlemeye ve çalışma yaşamını düzenlemeye başlamıştır. Bu yasal düzenlemelerin uygulanmasını güvence altına alabilmek için de denetim mekanizmalarına ihtiyaç duyulmuş ve devlet, hazırlanan yasaların uygulanışını ve işleyişini izleme ve denetleme görevini de üstlenmiştir.

İş teftişi ilk olarak 19.yy'da, çalışanların bedeni açıdan korunması ve özelikle İSG, kadınlar ve çocukların çalıştırılması gibi konularda yasaların uygulanmasını teminat altına almak ihtiyacı ile uygulamaya konulmuştur.

İlk olarak 1833 yılında İngiltere'nin ulusal mevzuatında yer alan iş denetimi konusunda zamanla uluslararası düzenlemeler de oluşturulmuştur. Bunlardan en önemlisi ILO'nun 1947 tarihli "Sanayi ve Ticarette İş Teftişine ilişkin 81 Sayılı Sözleşme"sidir. Bu Sözleşmeyle ve aynı yıl kabul edilen 81 Sayılı Tavsiye Kararı ile İş Teftişine yönelik ilk uluslararası normlar belirlenmiştir.

ILO'nun iş denetimine ilişkin ikinci Sözleşmesi, 1969 yılında kabul ettiği 129 Sayılı "Tarımda İş Denetimi Sözleşmesi"'dir. ILO aynı yıl, 133 Sayılı Tavsiye Kararını da kabul etmiştir. 129 Sayılı Sözleşme, 81 Sayılı Sözleşmenin tarım sektörüne uyarlanmış şeklidir.

Çalışma yaşamındaki değişime bağlı olarak dünyada iş denetimine bakış açısında yeni yaklaşımlar ortaya çıkarken, uluslararası kurallar, iş teftişinin temel görev alanları ve işlevlerini tanımlamaktadır**[8].**

2.1 İş Teftişinin Görevi

Günümüzde bütün dünyada, iş teftiş sistemleri, hızlı bir biçimde, iş denetiminde gerçekleştirilmesi gereken etkinliklerin amacını açık bir biçimde belirleyen görev tanımları yapmaktadır.

İş teftişi ile ilgili görev tanımları, çalışma koşullarını oluşturan ücret, çalışma süresi, İSG, istihdam koşullarının uygunluğu gibi alanlarda asgari düzeyi sağlamayı, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek gibi çalışanların daha rahat ve daha iyi bir ortamda çalışabilmesini sağlayıcı tedbirleri almayı içermektedir. Bu iş teftişi görev tanımlamaları ülkelerin tarihi, toplumsal, kültürel ve ekonomik yapılarına göre değişiklik gösterebilmektedir**[9].**

ILO'nun yayınlamış olduğu 81 ve 129 Sayılı Sözleşmeler incelendiğinde, İş Müfettişlerine, "Çalışma Koşulları" ile "Çalışma Ortamı" alanlarında fiili ve etkin görevler yüklendiği, bunun dışında istatistiki bilgileri de içeren yıllık rapor hazırlama gibi "İdari Görevler" verildiği ve bunların da dışında verilebilecek "Diğer Görevler" den söz edildiği görülmektedir.

"Diğer Görevler"'in neler olabileceği açıklanmamıştır ancak, İş Müfettişliğine yüklenebilecek diğer görevlerin, asıl görevlerini yerine getirmelerine engel oluşturmayacak şekilde ve işçi-işverenlerle olan ilişkilerinde müfettişlerin tarafsızlığını etkilemeyecek nitelikte olması gerektiği de vurgulanmıştır.

Ayrıca uygulamada, işçinin korunması çerçevesinde, çalışma ilişkileri, istihdam ve sosyal güvenlik gibi konular da iş denetiminin görev alanına girebilmektedir.

İş Teftişinin Görev Alanları;

1. Çalışma Koşulları

81 ve 129 Sayılı ILO Sözleşmelerine göre, iş denetiminin temel görev alanlarından ilki "çalışma koşulları"dır.

Bu alan, işçilerin çalışma süreleri, ücretler, çocukların, gençlerin ve kadınların çalıştırılma koşulları gibi konulardan oluşmaktadır. Gelişmiş sanayi ülkelerinde, çalışma koşullarına ilişkin sorunlar 18'inci yüzyılın ikinci yarısından itibaren ortaya

çıkmaya başladığından, günümüzde bu sorunların giderilmesinde önemli aşamalar kaydedilmiştir. Sendikal hareket çok gelişmiş ve işçilerin sorunlarının çözümünde önemli bir rol üstlenmiştir. Ayrıca, içinde devletin de bulunduğu, tarafların katılımıyla oluşturulan üçlü yapı çerçevesinde çözüm getirme gibi farklı yaklaşımlar da ortaya çıkmıştır. Ancak az gelişmiş ya da gelişmekte olan birçok ülkede, çalışma koşullarına ilişkin önemli sorunlar güncelliğini korumakta ve "iş denetimi" bu alanda hala önemli görevler üstlenmektedir**[8].**

Çalışma koşulları tanımı ile çalışanların korunması dört alan altında toplanmıştır.

I. Çalışma Süreleri ve Örgütlenmeleri

Günlük, haftalık, yıllık çalışma süreleriyle, ömür boyu toplam çalışma süresi, bu sürelerin nasıl örgütlendiği, gece çalışması, dinlenme, izin ve tatil süreleri gibi farklı konular denetim kapsamındadır. Toplam çalışma süresi ve çalışma süresinin örgütlenme biçimi çalışanın sağlığını doğrudan veya dolaylı bir biçimde etkiler. Günlük, haftalık, aylık çalışma süreleri, ortalama çalışma süresi ve fazla çalışma süresi uzadığı ölçüde sağlık doğrudan ve olumsuz yönde etkilenir. Çalışma süreleri ile birlikte, vardiyalı çalışmanın, gece çalışmasının ve günlük, haftalık, yıllık dinlenme sürelerinin sağlık gözetilmeden örgütlenmesi de, sağlığı doğrudan ve olumsuz yönde etkiler. Diğer yandan, çalışma süresi arttıkça çalışma ortamındaki risklerden etkilenme olasılığı ve yoğunluğu da, artar. Bu da sürenin, sağlık üzerindeki dolaylı etkisidir.

II. Ücretler ve Genel Olarak Ödeme Sistemleri

Çalışanların korunması anlamında iş denetiminin en önemli etkinlik alanlarından biridir. Ödeme sistemleri, gerekli düzenlemeler yapılmadığında çalışanların sağlık ve güvenliğini olumsuz yönde etkilediği gibi, ekonomik anlamda korumayı da olanaksızlaştırabilir. Ürettikleri artı değerden ayrılan pay çalışanlara ücret ve toplumsal hizmet olarak aktarılır. En az ve ortalama ücret düzeyleri ve yararlanılan toplumsal hizmetlerin niteliği ve niceliği çalışanın yaşama ve çalışma koşullarını, dolayısıyla sağlığını doğrudan etkiler. Sağlık, ödeme sisteminden de etkilenir. Prim sistemi, parça başı ya da götürü ödeme sistemleri çalışanı daha hızlı ve yoğun; yani daha riskli ve yorucu çalışmaya zorlar.

III. Çocukların ve Gençlerin Çalıştırılması

İş denetimi risk grubu oluşturan çocukların ve gençlerin korunmasında önemli görev üstlenir. İş denetimi, çocukların ve gençlerin çalıştırılmasını önlemeye yönelik girişimlerin yanı sıra, bunların işe başlama yaşının, çalıştırılmaları uygun olan ve olmayan işlerin belirlenmesine ve bu işlerde nasıl korunacaklarına ilişkin politikaların hazırlanmasına ve yürütülmesine katılmalıdır.

IV. Kadınların Çalıştırılması

Kadınlara yönelik ayrımcılıklar, analığın korunması, kadınlar ve özellikle de gebe ve emzikli kadınlar için zararlı ve tehlikeli sayılan işler ve maddeler ile ilgili düzenlemeler, kadın çalışanların çalışma süreleri iş denetiminin ilgi alanındadır.

Çalışma koşulları kapsamında değerlendirilen bu dört alan, çalışanların bedensel, akılsal, toplumsal iyilik halinin korunup geliştirilmesiyle ilişkisi ölçüsünde denetim kapsamına girer.

İş denetim sistemleri incelendiğinde, öncelikli görevler olarak belirlenen çalışma ortamı ve çalışma koşullarının ek olarak kimi sistemlerde çalışma ilişkilerinin, istihdamın ve mesleki eğitimin çalışanların korunmasıyla ilgisi ölçüsünde, denetim kapsamına katıldığı görülmektedir.

Çalışma ortamı ve çalışma koşullan başlıkları altında yer alan öğeler birbirini etkiler. Bu öğelerden biri, birden fazlası ya da bu öğelerin etkileşimleri denetim altına alındığında, risk etmenlerinin olumsuz etkileri sınırlanıp, önlenebilir. İş denetimi bu öğelerin ve bu öğeler arsındaki ilişkilerin yol açtığı risklerin tanımlanmasına, bu risklerin önlenmesi veya çalışanların bu risklerden korunması için alınacak önlemlerin belirlenmesine ve bu önlemlerin uygulanmasına katkı yapabildiği ölçüde, çalışanların korunmasına da katkı yapmış olur.

ILO, yer aldığı sistem ve göre öncelikleri ne olursa olsun, iş denetiminin çalışma ortamı, çalışma koşullan olarak belirlenen öncelikli görev alanlarını, diğer görev alanları karşısında ikinci plana atmaması gerektiğini savunur. 81 ve 129 Sayılı Sözleşmelerde bu yaklaşım açıkça vurgulanmıştır: Buna göre: "Başka görevler verilmiş olsa bile, verilen bu görevler iş müfettişlerinin asıl görevlerini yapmalarını

engellememeli, çalışanlarla ve işverenlerle ilişkilerinde korumaları gereken yansızlıklarına otoritelerine zarar vermemelidir." **[10].**

2. Çalışma Ortamı

ILO Sözleşmelerine göre iş denetiminin temel görev alanlarının ikincisi "çalışma ortamı"dır.

Çalışma ortamı üretim sürecinde uygun önemler alınmadığında çalışanların sağlığını doğrudan ya da dolaylı bir biçimde; hemen veya bir süre sonra etkileyen fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk etmenlerinin kaynağıdır.

Teknolojinin hızlı değişmesi, üretimde teknoloji kullanımının yaygınlaşması, tehlikeli maddelerin üretim sürecinde daha çok kullanılması gibi nedenlerle, "çalışma ortamı" kavramının tanımı ve kapsamı da gittikçe gelişmekte ve iş denetiminin bu alandaki görevi sürekli olmaktadır.

"Çalışma koşulları", çalışanların, çalışma ortamıyla hangi koşullarda ilişki kurduğunu gösterir. İşyerindeki çalışma süresi, çalışma karşılığında alınan ücretin miktarı, kadın ve çocukların çalıştırılma koşulları, aynı zamanda çalışanların iş dışındaki dinlenme süresini, geçim düzeyini, beslenme durumunu ve bu gibi diğer konuları da belirleyeceğinden iş sağlığı ve güvenliğini yakından etkilemektedir. Bu nedenle günümüzde, çalışma ortamı ve çalışma koşulları hala birlikte ve etkileşim halinde, çalışan üzerinde etkili olmakta ve her ikisinin de denetimin görev alanlarında birbirini tamamlayacak şekilde yer alması gerekmektedir**[8,10].**

2.2 ILO Sözleşmelerine Göre İş Teftişinin İşlevleri

İş teftişi ile ilgili olan ILO'nun yayınlamış olduğu 81 ve 129 Sayılı Sözleşmeler iş teftişinin işlevlerini de belirlemişlerdir. Bu işlevler dört ana başlık altında toplanabilir. Bunlar;

- Yasal Düzenlemelerin Uygulatılması

Gerek 81 sayılı "Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Sözleşmesi" ve gerekse de 129 sayılı "Tarımda İş Denetimi Sözleşmesi" iş müfettişlerinin temel işlevinin, işçilerin çalışma

şartlarına ve çalıştıkları sırada korunmalarına dair yasal hükümlerin uygulamasını sağlamak olduğunu belirtmiştir.

Bu görev alanları içinde hangi yasal düzenlemelerin yer alacağı sözleşmeyi onaylayan devletlere bırakılmıştır. Sadece, 81 Sayılı Sözleşmede, 2/1 ve 3/1-a maddeleri ile "çalışma süreleri, ücretler, iş güvenliği, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması ve bunlarla ilgili diğer konular gibi çalışma koşullarına ve çalışma ortamına ilişkin düzenlemeler" ifadesiyle, yasal düzenlemelerin konusuna örnekler verilerek açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Sözleşme, 27. maddesinde "yasal hükümler" teriminin, kanun ve tüzüklerle birlikte, kanun gücündeki ve uygulanmasını sağlama görevi iş müfettişlerine ait olan hakem kararları ile toplu iş sözleşmelerini de kapsadığını belirtmiştir. Ancak burada hakem kararları ile toplu sözleşmeleri uygulatma görevinin iş denetimine verilip verilmemesi devletlerin kararına bırakılmıştır.

- Mevzuat Çalışması Yapmak

81 Sayılı Sözleşmenin 3/1-e maddesine göre, iş denetiminin ikinci işlevi ise, yasal hükümlerin, çalışma yaşamının değişen gereklerine göre uyarlanmasını sağlamak yani mevzuat çalışması yapmaktır.

129 Sayılı Sözleşmenin 6/1-c maddesinde tarım kesiminde iş müfettişliğinin, "yasaların ve diğer yasal düzenlemelerin geliştirilmesi konusunda öneriler sunması gerektiği" ifade edilmiştir.

Sözleşmelere göre uygulanmakta olan yasal düzenlemelerce kapsanmayan bozukluk ve eksikliklerin yetkili makama sunulması gerekmektedir. Bir müfettiş, yasal metinlerde yer almamış durumlarla karşılaştığında, bunu yetkili makamlara duyurmak zorundadır. Bu durumlar, tehlikeli yeni üretim yöntemleri, yeterli koruyucusu olmayan yeni makineler, farklı bir istihdam şekli vb. konularda olabilir.

Bununla birlikte mevcut mevzuatın işlevsiz kalan ve değişen şartlara uymayan yönlerini de yetkili makama bildirmek, müfettişin görevi olmalıdır. Müfettişlerce, çağı geçmiş bir kuralın düzeltilmesi veya yerine yenisini getirme konusunda yetkili makamlara öneri götürülmelidir.

İş denetimi birimi, kanun ve tüzüklerin eksikliklerini bildirip, önerilerde bulunarak bir ölçüde çalışma yaşamının düzenlenmesinin tasarımında yer almaktadır.

- Bilgi Vermek ve Öneride Bulunmak

Her iki sözleşmede, yine yasal hükümlerin uygulanmasını sağlama çerçevesinde, işverenlere ve işçilere yasal hükümlere uymayı sağlayacak en etkin yollar hakkında teknik bilgi vermek ve önerilerde bulunmak ayrı bir görev olarak yer almıştır. Bu husus 81 sayılı Sözleşmenin 3f1-b maddesinde, 129 sayılı Sözleşmenin de 6/1-b maddesinde belirtilmiştir.

81 ve 133 Sayılı Tavsiye Kararlarında, öneri ve bilgilendirmenin daha çok genel eğitim kampanyaları şeklinde olabileceği önerilmektedir.

Bilgi vermek ve öneride bulunmak, iş teftişinin önleyicilik işlevi açısından da önem taşımaktadır.

- Önleyici İşlev

a) İş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirilmesi

81 sayılı Sözleşmenin 14. maddesi ve 129 sayılı Sözleşmenin 19/1,2 maddeleri, iş kazaları ve meslek hastalıklarının gerçekleşmesinden sonra iş müfettişliğine bildirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Burada iş müfettişlerinin işlevi iş kazası veya meslek hastalığının nedenlerini belirlemek üzere araştırma ve inceleme yaparak, tekrarlanmasını önleyecek tedbirlerin alınmasını sağlamaktır.

İş denetiminin en önemli işlevlerinden biri, iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılmasına yardımcı olmak, bunu da daha iş kazası ve meslek hastalığı gerçekleşmeden, önlemeye çalışarak gerçekleştirmektir.

Ülkelerin sanayileşmesinin artmasıyla, işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması sorunu da hızla büyümektedir. Bu sorun, en gelişmiş ülkelerde bile hala tamamen çözülmüş değildir. Bir iş kazası veya meslek hastalığı, işçiyi ve ailesini ekonomik açıdan zor bir duruma düşürdüğü gibi işgünü kaybına yol açarak ülkeleri de ekonomik zarara sokmaktadır. Hem insani hem de ekonomik ve

sosyal açıdan olumsuz bir durum yaratan iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, hiç değilse azaltılması mümkündür.

Bu konuda devlete büyük görev düşmektedir. Söz konusu görevin büyük bir kısmı, devlet adına iş teftiş birimlerince yerine getirilmektedir. Bu birimler, ilgili mevzuatın uygulanmasını denetlemekte, iş kazası ve meslek hastalığının gerçekleşmesine neden olacak etkenleri saptayarak ortadan kaldırtmaya, gerekli önlemleri aldırtmaya, iş kazası ve meslek hastalığı gerçekleştikten sonra ise, nedenlerini araştırarak tekrarını önlemeye çalışmaktadır. Bu işlev, çeşitli aşamalardaki faaliyetlerle yerine getirilmektedir.

İş denetiminin önleyici işlevi, iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından olduğu kadar, işçilerle ilgili diğer konularda da önem taşımaktadır. Yasal düzenlemelerle kendilerine hak tanınan her alanda, zarara ve hak kaybına uğramadan önce, önleyici tedbirleri aldırmak iş denetiminin görevleri arasındadır.

b) Faaliyet Öncesi Kontrol ve İzin

81 Sayılı Sözleşmeden farklı olarak, 129 Sayılı Sözleşme, 81 ve 133 Sayılı Tavsiye Kararları yeni işletmelerin, fabrikaların, üretim maddelerinin ve süreçlerinin önceden denetleneceğine ilişkin bir çok hüküm içermektedir.

- İşyeri Kuruluş İzni : 81 Sayılı Tavsiye Kararına göre; yeni bir işyeri açma girişiminde, iş müfettişliğine, işyerinin planları, fabrika yada imalat sistemi konularında ön bilgi verilmeli ve müfettişliğin görüşü alınmalıdır.

Burada iş denetiminin işlevi, daha işe başlanmadan, çalışma sırasında doğabilecek kazalara ve olumsuzluklara engel olmak, hatalı planların, tehlikeli sistemlerin bir daha gözden geçirilmesini sağlamaktır.

- Tesis ve Maddelerin Ön Kontrolleri: 81 Sayılı Sözleşme ve Tavsiye Kararında, tesis ve maddelerin ön kontrollerine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

129 Sayılı Sözleşmede ise madde 17'de belirtildiği üzere; İş Teftiş Birimlerinin, yeni kurulan işyerlerinin yanı sıra, yeni maddeler ve malzemeler ile yeni yöntemlerden,

sağlık ve güvenlik bakımından sakıncalı olabileceklere karşı, koruyucu kontrol yapabileceği yer almıştır.

133 Sayılı Tavsiye kararı da 11. paragrafında; genel olarak önleme ilkelerini yerleştirmeye ve özel olarak da işyerinin kurulma aşamasında iş denetimine etkin rol vermeye yönelmiştir.

Bir malzeme ya da yeni bir üretim tekniğinin, sağlıklı ve güvenli olmadığı, kullanımdan sonra anlaşılırsa, bu ortaya çıkana kadar büyük tehlikeler meydana gelebilir. Ayrıca bunun yenilenmesi yüksek bir maliyete yol açabilir. Bu nedenle bazı ülkelerde, ilgili araç ve gereçlerin üretim, satış ve ithalat aşamalarında ön kontrol konulmuştur. 119 Sayılı ILO Sözleşmesi de koruyucusuz makinelerin üretilmesini, alınmasını, satılmasını, ithalini ve sergilenmesini yasaklamıştır.

Teknolojik değişimin hızı, yeni kimyasal, radyoaktif maddelerin daha çok kullanılması, ön kontrollerin önemini arttırmaktadır. Bu konuda müfettişlerin, çevre planlama uzmanları, araştırma ve geliştirme kuruluşlarıyla çalışması söz konusu olabilmektedir**[8].**

2.3 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

I. Dünya savaşı sonucunda yapılan Versailles Barış Antlaşmasının on üçüncü bölümünün 427'nci maddesi ile ilgili olarak da tüm dünyada sosyal kanunların çıkarılması öngörülmüştür. 1919 yılındaki barış antlaşması ile oluşturulan "Cemiyet-i Akvam" ile birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü de kurulmuştur. ILO, sosyal adaleti yaygınlaştırmak ve böylece evrensel ve kalıcı barışa katkıda bulunmak amacıyla teşkil edilmiştir. 1946 yılında da imzalanan bir anlaşma ile de Birleşmiş Milletler bünyesinde faaliyetlerini sürdürmektedir.

- ILO Yönetim Kurulu, hükümetlerle işçi ve işveren kuruluşlarının temsilcilerinden oluşmaktadır. Bu üç bileşen, ILO tarafından düzenlenen bölgesel ve diğer toplantılara aktif biçimde katılmakta, ayrıca toplumsal yaşam ve işçi-işveren ilişkileri konularını görüşmek üzere her yıl toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda da yer almaktadır. ILO'nun üç taraflı

yapısı, bu kuruluşa Birleşmiş Milletlere bağlı örgütler arasında özgün bir nitelik vermektedir.

ILO, kuruluşundan bugüne dek uzanan sürede, çalışma yaşamına ilişkin çeşitli sözleşmeler ve tavsiye kararları hazırlamış, bu belgelerin üye Devletlerce benimsenmesini istemiştir. Söz konusu sözleşmeler ve tavsiye kararları, başkalarının yanı sıra, sendikalaşma özgürlüğü, istihdam, sosyal politikalar, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, işçi-işveren ilişkileri ve işgücü yönetimi gibi konuları kapsamaktadır**[11].**

ILO;

Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları yoluyla, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışmaya ilişkin tüm kararları düzenleyici, uluslararası çalışma standartları oluşturur.

- Mesleki eğitim ve rehabilitasyon, istihdam politikası, iş hukuku, endüstriyel ilişkiler, çalışma şartları, yönetimin geliştirilmesi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, İSG konularında teknik yardım sağlar.

- Bağımsız iş ve işveren örgütlerinin kurulmasını destekler ve bunlara eğitim ve danışmanlık hizmeti verir**[5].**

ILO'nun Anayasası niteliğinde olan 10.5.1944 tarihli "Filedelfiya Bildirisi"'nin madde 3/g fıkrasında "tüm çalışma alanlarında işçilerin hayat ve sağlıklarının yeterince korunması ifadesi yer almıştır. Filedelfiya Bildirisi halen geçerli olan aşağıdaki ilkeleri kapsamaktadır;

- Emek ticari bir meta değildir.

- Düşünce ve dernek kurma özgürlükleri, kalıcı bir ilerlemeyi gerçekleştirmenin temel öğeleridir.

- Yoksulluk, görüldüğü her yerde, refaha yönelik bir tehlikedir.

- Bütün insanlar, ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, kendi maddi durumlarını ve manevi gelişmelerini özgürlük, vakar, ekonomik güvence ve fırsat eşitliği koşulları altında geliştirmek hakkına sahiptir.

ILO'nun çalışma mevzuatlarını ve temel kaynaklarını, kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları oluşturur. Ülkelerin kabul ettikleri sözleşmeler, çok taraflı uluslararası anlaşmalar gibi ülkeleri bağlar (Anayasamızın 90. maddesinde de bu yönde hüküm bulunmaktadır). Sözleşmeleri onaylayan ülkeler, iç hukuk düzenlerini bu sözleşme hükümlerine göre uyarlamak zorundadırlar. Sözleşmeyi onaylayan ülke, sözleşmeden doğan yükümlülüklerini ve bu konudaki denetimi de kabul etmektedir. Sözleşmeleri onaylamış bir ülke sözleşme hükümlerine uymaması durumunda resmen uyarılma, şikayet edilme ve gerektiği takdirde Uluslararası Adalet Divanına çıkarılmasına imkan verebilecek nitelikte bir yükümlülük altına girmektedir**[12].** ILO, amaçları doğrultusunda çalışma yaşamını ilgilendiren konularda uluslararası sözleşmeler ve bunlara açıklık getiren tavsiye kararlarıyla kurallar koyar. Bugüne kadar yapılan konferanslarla 180 sözleşme ve 189 tavsiye kararı kabul edilmiştir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının insan yaşamına ve ekonomik yapıya önemli kayıplar verdiği görülmektedir. Bu zararların ortadan kaldırılması veya en azından azaltılabilmesi amacı ile çalışma yaşamına ilişkin esasların evrensel değerler şeklinde uygulanabilmesi yönünde faaliyetlerde bulunan ILO'nun İSG alanında kabul ettiği sözleşme ve tavsiyelerde beş temel ilke bulunmaktadır. Bunlar ; önleme, koruma, uyarlama, geliştirme ve hafifletmedir. Bunları sağlamaya yönelik kullanacağı araçları ise: Düzenleme, Standartlaştırma, Denetim, Teknik Araştırma, Tıbbi Araştırma, Psikolojik Araştırma, İstatistiki Araştırma, Öğretim, Eğitim, İkna ve Sigorta oluşturmaktadır**[11].**

Bu yöndeki önlemlerin oluşturulmasındaki temel amaç, bireyin huzurunun ve giderek de mutluluğunun sağlanması hedeflenir. İSG ile bireylerin mesleki alandaki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmaları sağlanarak, onların daha sağlıklı gelişmeleri için olumlu ortamın yaratılmasıdır. İş sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gerekli sağlık kurallarını içerirken, iş güvenliği daha çok, işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir**[13].** Aynı zamanda İSG, işin yapılmasından dolayı oluşabilecek olan tehlikelerin ortadan

kaldırılmasını ya da zararların azaltılması için uygun yöntemlerin araştırılarak, bu çerçevede oluşturulan kurallar bütünüdür. Bu nedenle, İSG alanındaki faaliyetler :

1) Çalışanın sağlığının, güvenliğinin ve çalışma kapasitesinin korunması,
2) İşin ve çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli çalışmaya uygun hale getirilmesi,
3) Sağlığının ve güvenliğinin korunması hususlarını kapsamaktadır.

Türkiye, ILO'ya 1932 yılında üye olmuştur. 1998 yılına kadar toplam 182 Sözleşmeden 40'ını onaylamıştır. Avrupa Birliği ülkelerince onaylanan Sözleşme sayısı ortalaması 70, ILO'ya üye ülkeler ortalaması 37'dir. Ülkemiz, 1998 yılında; Bütün sektörlerde çocukların çalıştırılmasını etkili biçimde yasaklayacak ulusal bir politika izlenmesini ve giderek çocuklarda çalışma yaşının, fiziksel ve ruhsal açıdan olgunlaşmalarıyla uyumlu biçimde yükseltilmesini amaçlayan İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 sayılı ve zorla ve zorunlu çalıştırmaya izin verilmesini koşullara bağlayan Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin 29 sayılı Sözleşmeyi ve 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmelerini onaylamıştır. Bu üç sözleşme, ILO'nun temel haklara ilişkin 8 Sözleşmesi arasında yer almaktadır. Türkiye, temel haklara ilişkin 87 sayılı "Sendikal Örgütlenme Hakkı", 98 sayılı "Toplu Pazarlık Hakkının Sağlanması", 100 sayılı " Eşit Değerde İş İçin Erkek Ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği, 105 sayılı " Cebri Çalışmanın İlgası" ve 111 sayılı "İş ve Meslek Bakımından Ayrım" hakkındaki sözleşmeleri ise daha önce onaylamış bulunmaktadır. Ülkemiz, 29 ve 138 sayılı Sözleşmeleri onaylamakla ILO'nun temel haklara ilişkin 8 sözleşmenin tamamını onaylayan 38 dünya ülkesinden biri durumuna gelmiştir**[14].**

Anayasamızın 90. Maddesine göre, ülkemiz tarafından onaylanan ILO Sözleşmeleri yasa hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz. Ancak Sözleşmelerin uygulanabilmesi için, eğer gerekiyorsa iç hukukta düzenleme yapılması yoluna gidilmektedir.

2.4 İş Denetimi İle İlgili 81 Sayılı ILO Sözleşmesi

Türkiye'nin 5690 sayılı kanun ile 1950 yılında onaylamış olduğu 81 sayılı ILO sözleşmesi "Sanayi ve Ticarette İş Teftişi" sözleşmesidir. Bu sözleşmede sanayi ve ticarette iş teftişinin ne şekilde yapılacağı ile ilgili genel esaslara yer verilmiştir. Bu sözleşme üç bölüm ve 39 maddeden oluşmaktadır. Bu bölümler;

1. Sanayide İş Teftişi
2. Ticarette İş Teftişi
3. Son Hükümler bölümleridir.

1. Bölümün ilk maddesi "Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Milletlerarası Çalışma Teşkilatının her üyesinin sınai işyerlerinde bir teftiş sistemi bulundurması lazımdır" demektedir. 2. madde "Sınai işyerlerinde iş teftiş sistemi çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul bulundukları sırada korunmalarına dair konulan kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamakla iş müfettişlerinin vazifeli bulundukları bütün işyerleri hakkında uygulanır." demek suretiyle iş teftişinin iş müfettişlerince yapılacağını ve bütün işyerlerinde yapılması gerektiğini belirtir. Fakat maddenin ikinci fıkrası, bu sözleşmenin maden ve ulaştırma işletmelerin de üye devletlerce uygulanmayabileceği istisnasını getirmiştir. (Maden ve Ulaştırma işletmelerinde iş teftişi hakkında ILO'nun 82 sayılı tavsiye kararı bulunmaktadır.) 4. maddede iş teftişinin merkezi bir yapının gözetim ve denetimi altında yapılacağı vazedilmiştir. Sözleşmenin diğer maddeleri iş denetiminin görev alanları, iş teftişinin işlevleri, iş müfettişlerinin statüsü, iş müfettişlerinin niteliği, yetkili makamlarca sağlanacak olanaklar, iş müfettişlerinin yetkileri ve yükümlülükleri, işbirliği, yıllık teftiş raporu hazırlanması ile ilgili hükümleri içermektedir**[14].**

Türkiye bu sözleşmeye uygun olarak iş teftişini merkezi bir yapı olan ÇSGB tarafından yürütmektedir. İş teftişi sözleşmeye uygun olarak iş müfettişlerince yapılmaktadır. İş Müfettişleri, İTK'ya bağlı olarak çalışmaktadırlar.

3. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ülkemizde oluşturulan mevzuat düzenlemelerinin kaynaklarını başta Anayasa olmak üzere, ulusal kanunlar ve uluslararası sözleşmelere dayanmaktadır. Türkiye'de, yürürlükte bulunan önemli kanunların birçoğunda iş güvenliğini doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendiren maddeler bulunmaktadır.

3.1 Yasalar

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hüküm barındıran birçok kanun vardır. Bu kanunların başında da Türkiye Cumhuriyeti Anayasası gelmektedir. Bunun haricinde 4857 sayılı İş Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 818 sayılı Borçlar Kanunu, 1539 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu, 3213 sayılı Maden Kanunu İSG ile ilgili başta gelen kanunlardır.

Bu kanunların dışında daha pek çok kanun İSG bakımından hükümler içermektedir. Dolaylı olarak hüküm içiren kanunlardan bazıları Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun (1937), Mühendis ve Mimarlar Hakkında Kanun (1938), Basın İş Kanunu (1952), Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu (1954), Türk Tabipler Birliği Kanunu (1954), Kimyagerlik ve Kimya Mühendisleri Hakkında Kanun (1954), Deniz İş Kanunu (1967), Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (1983), Sendikalar Kanunu (1983), Karayolları Trafik Kanunu (1985) olarak sayılabilir.

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu İSG mevzuatının ana gövdesini oluşturmaktadır. Bu kanunun beşinci bölümü İSG hakkındadır. Kanunun beşinci bölümü dışında da İSG ile ilgili hükümler içeren maddeler bulunmaktadır.

3.1.1 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası No:2709, Kabul Tarihi:07.11.1982
Anayasa, madde 17'de "Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir." diye belirtmekte ve de insanın hayatıyla bağdaşmayacak muameleye tabi tutulamayacağı yönünde getirdiği düzenleme ile bireyin maddi ve manevi varlığını teminat altına almıştır.

Anayasa 18. maddesinde "Hiç kimse zorla çalıştırılamaz. Angarya yasaktır." hükmü ile çalışma özgürlüğün güvence altına almıştır.

50. madde çalışma şartları ve dinlenme hakkı ile ilgilidir. Bu madde;

"Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." demektedir.

Anayasamız ikinci maddesinde de görüldüğü üzere Türkiye Cumhuriyeti Devleti'ni, sosyal bir hukuk devleti olarak tanımlamıştır. Anayasamız bu ilkenin gereği olarak yukarıda verilen maddeler ile yaşama hakkını, serbest irade ile çalışma ve dinlenme hakkını güvence altına almıştır.

3.1.2 818 sayılı Borçlar Kanunu

818 sayılı Borçlar Kanunu 08.05.1926 tarihli resmi gazetede ilan edilerek yürürlüğe girmiştir. Borçlar Kanunu, 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu'ndan daha önce yürürlüğe girdiği için işçi hakları ile ilgili maddeler de içermektedir. Borçlar Kanununda bahsi geçen bu haklar;

- İşçinin Tazminat İsteme Hakkı;

İşverenin işçisini koruma borcuna aykırı hareket etmesi sonucunda zarar doğuran bir fiili durum ile karşılaşan işçi, uğradığı zararın tazminini Borçlar Kanunu'nun 46. maddesine göre işverenden talep etme hakkına sahiptir.

Borçlar Kanunu'nun 46. maddesinin birinci fıkrasında, "Cismani bir zarara duçar olan kimse külliyen veya kısmen çalışmaya muktedir olamamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir." denmektedir. Bu madde uyarınca genellikle işverene karşı açılan tazminat davaları, şayet zarara neden olan üçüncü bir kişi var ise bunun aleyhine de açılabilir. Eğer işçi, bir aracının emir ve kumandası altında çalışıyorsa dava hem aracı ve hem de işveren aleyhine açılabilir.

İşverenin, işçinin sağlığını ve güvenliğini korumaya yönelik tedbirleri almamasından dolayı işçinin ölümüne sebebiyet vermesi halinde, ölenin desteğinden yoksun kalanlar, uğradıkları zararın tazminini Borçlar Kanunu'nun 45/II maddesi gereğince isteyebileceklerdir. Anılan maddenin 1.fıkrası, ölenin defin masraflarının dahi ödenmesini içermektedir.

- Manevi Tazminat İsteme Hakkı:

Olayda zarar gören işçinin maddi tazminat yanında manevi tazminat talep edebilmesi de söz konusudur.

Borçlar Kanunu'nun 47. maddesinde zarar görenin ve ölüm halinde de ailesinin manevi zarar adı altında tazminat talep edebileceği hususu açıklanmıştır. Bu madde hakimin özel durumları da göz önünde bulundurarak "cismani zarar"'a uğramış olan kimseye manevi tazminat ödemesi yönünde karar verebileceği hükmünü getirmiştir.

- İşçinin Ölümü Halinde, Yakınlarının Tazminat İsteme Hakkı:

İş kazası sonucu hayatını kaybeden işçinin yardımından yoksun kalan yakınlarının da işverenden tazminat isteme hakkı vardır. Borçlar Kanunu'nun 45.maddesinin ikinci fıkrasında "ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir" denmektedir. Yine aynı yasanın 332. maddesinin ikinci fıkrası da işçinin yakınlarına bu hakkı tanımıştır.

Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi, işverenin iş akdinden doğan iş güvenliği önlemlerini alma borcunu düzenlemektedir.

Madde-332 : İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise, sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.

İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur.**[6,15]**

3.1.3 1539 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu

1539 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu 06.05.1930 tarihli resmi gazetede ilan edilerek yürürlüğe girmiştir. Kanunun 7. bölümü "İşçiler Hıfzısıhhası" hakkında hükümler içermektedir.

173. madde, on iki yaşından küçük bütün çocukların fabrika, imalathane gibi her türlü san'at müesseseleri ile madenlerde çalıştırılmalarını yasaklamıştır.

174. madde, on iki ile on altı yaşları arasındaki çocukların saat 20.00'den sonra gece çalıştırılmasını yasaklamıştır.

Kanunun 175. maddesi bütün işçiler için gece hizmetleri ile yer altında icrası gereken işlerin 24 saatte sekiz saatten fazla devam edemeyeceğini hükme bağlamıştır.

Kanun 177. maddesinde çalışan gebe kadınlar ile ilgili hükümleri içermektedir.

180.madde devamlı olarak 50 işçi çalıştıran işverenlerin işyeri hekimi bulundurma zorunluluğunu getirmiştir**[13].**

3.1.4 4857 sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu 22.05.2003 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş ve 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun yerini alan yeni İş Kanunu'nda İSG ile ilgili maddeler kanunun beşinci bölümünde ele alınmıştır.

3.1.4.1 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki Tanımlar

Kanunun ikinci maddesi tanımlar başlığı altındadır.

Madde 2.- : Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

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.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan

kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez**[16].**

- İşçinin Tanımı

İşçi İş Kanunu tarafından "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi" olarak tanımlanmıştır. Söz konusu yasal tanım, işçinin işverene bağımı olarak çalıştığına dikkat çekmektedir. Buna göre, işçi bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişi olduğundan, bağımlı olarak iş görmeyi üstlenen kişi olmaktadır.

İşçi sıfatının kazanılması iş sözleşmesinin varlığına dayandığından, her şeyden önce ortada tarafların serbest iradeleri ile kabul edilmiş bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur.

İşçi, işverene karşı iş yapmakla yükümlü bulunan kimsedir. Burada söz konusu olan iş, kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her çeşit çalışmasını kapsar. Bu açıdan yapılacak çalışmanın bedensel veya düşünsel bir faaliyet olması değişiklik yaratmaz. Hatta görülecek işin bir kamu hizmeti olması da mümkündür.

Bir kişinin işçi sayılabilmesi için, onun o işi bir karşılık uğruna yapması gerekir. Söz konusu karşılık ücret biçiminde olabileceği gibi, eşya biçiminde de karşılanabilir**[17].**

- İşveren ve İşveren Vekili Kavramları

İş Kanunu'nun 2. maddesi "işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara" işveren demektedir.

İşverenin bu yasal tanımı temel alındığında; işveren sayılacak kişinin, gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olabileceği görülmektedir.

İşveren sayılmada en önemli unsur, işyerinde işçi çalıştırma durumudur. İşveren sıfatının kazanılması için, belirli bir sayıda işçi çalıştırmak gerekmez. Bu bakımdan, tek bir işçi çalıştıran kişiler dahi, kural olarak, işveren sıfatını kazanabilirler. Ancak,

üç kişinin çalıştığı esnaf ve küçük sanatkarların faaliyetleri istisnaen, İş Kanunu'nun kapsamına girmez.

İşveren olan kişi, işçi sayılan kişileri özel bağımlılık ilkesine dayanarak çalıştırır. Bu sebeple işçisine karşı buyruk ve yönerge yetkisine de sahip olmuş olur.

İşveren vekili, İş Kanunu'nda "işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler" olarak tanımlanmıştır. İşveren vekili, işyerinde (veya işletmede) işveren adına hareket eden kişidir**[17].**

- İşyeri Kavramı

İşyeri, İş Kanunu Madde 2'de "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim" olarak tanımlanmıştır. Diğer yandan aynı yasa "işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır." hükmüne yer verdikten sonra; işyerinin, "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün" olduğunu belirtmektedir. Buna göre işyeri için "işin yapıldığı yer olan asıl işyeri ile işyerine bağlı yerler ve eklentiler ile araçlardan oluşan ve işverenin belirli bir teknik amacı sürekli olarak izlediği örgütlenmiş bütün" biçiminde tanımlamak gerekir**[17].**

3.1.4.2 Çalıştırma Yasağı

4857 sayılı İş Kanunu'nda da Umumi Hıfzısıhha Kanununda olduğu gibi işçilerin yaşlarıyla ilgili düzenlemeler bulunmaktadır.

Kanunun 71. maddesine göre 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak istisnai olarak 14 yaşını doldurmuş ve ilk öğretimini tamamlamış çocuklar Yönetmelikte belirtilecek olan hafif işlerde çalıştırılabileceklerdir. Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günlük 7 ve haftalık 35 saatten fazla olmayacaktır. Onbeş yaşını tamamlamışlar için günde 8 ve haftada 40 saate kadar bu süre çıkarılabilir.

Okula devam eden çocuklar eğitim döneminde çalışma süreleri eğitim saatleri dışında olmak şartıyla en fazla günde 2 saat ve haftada 10 saat, okulun kapalı olduğu dönemlerde ise günde 7 ve haftada 35 saate kadar olabilecektir.

Görüldüğü gibi bu madde ile çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabileceği işlerde esas alınacak hususlar ve çalışma süreleri, eğitim durumları da gözetilerek düzenlenmiştir. Kanun gerekçesinde bu maddenin, Avrupa Birliği'nin 2 Haziran 1994 tarih ve 94/33 sayılı Direktifi'ne uygun şekilde düzenlendiği belirtilmektedir**[16].**

Kanunun 73. maddesi gece çalıştırma yasağı hakkındadır.

- Madde 73 : Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak ÇSGB'ce hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Bu madde ile gece çalıştırma yasağı düzenlenmiş ve 18 yaşını doldurmayan çocuk ve genç işçiler koruma altına alınmıştır.

3.1.4.3 4857 sayılı Kanunda İş Sağlığı ve Güvenliği

Kanunun beşinci bölümü "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlığını taşımaktadır. Bu bölümde işyerlerinde İSG ile ilgili kapsamlı düzenlemeler öngörülmüştür.

- İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri

Kanunun 77. maddesine göre işverenler iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işçileri bilgilendirmek, denetlemek ve eğitmek yükümlülükleri altına girmişlerdir. 1475 sayılı eski İş Kanunu'ndan farklı olarak, işverenler sadece işyerinde meydana gelen iş kazasını değil meslek hastalığını da en geç iki iş günü içinde yazı ile ÇSGB Bölge Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadırlar.

Bu maddede "İşverenler, işyerlerinde 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 yükümlüdürler." denmek suretiyle işveren ve işçinin yükümlülükleri belirtilmiştir.

Ayrıca bu madde ile kanun, tüzük ve yönetmeliklerde yer alan İSG'ye ilişkin hükümlerin işyerinde çalışan çıraklara ve stajyerler de uygulanacağı zikredilmiştir.

- Sağlık ve Güvenlik Tüzük ve Yönetmelikleri

Kanunun 78. maddesi ;

"Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak ÇSGB işyerlerinde İSG önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır.

Ayrıca bu Kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan önce planların ÇSGB'nin yetkili teşkilatına gösterilerek kurma izni alınacağı bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak ÇSGB tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir." demektedir.

İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinde bu yana bu kanunun 78. maddesine dayanılarak çıkarılan yönetmelikler aşağıdadır.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (09.12.2003 tarih ve 25311 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)
- İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (16.11.2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)
- İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (20.01.2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)
- Gürültü Yönetmeliği (23.11.2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (23.11.2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (23.11.2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- Titreşim Yönetmeliği (23.11.2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (23.11.2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (26.11.2003 tarih ve 25328 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (26.11.2003 tarih ve 25328 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (26.11.2003 tarih ve 25328 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (26.11.2003 tarih ve 25328 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (11.02.2004 tarih ve 25370 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (10.02.2004 tarih ve 25369 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (11.02.2004 tarih ve 25370 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (11.02.2004 tarih ve 25370 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (10.06.2004 tarih ve 25488 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (22.02.2004 tarih ve 25381 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

- Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (21.02.2004 tarih ve 25380 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.)

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 2. maddesi gereğince; 1475 sayılı İş Kanunu'na göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlüktedir.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

Kanunun 80. maddesine göre işverenler, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlü tutulmuştur.

Getirilen düzenlemeyle işverenler İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun kararlarını uygulamakla yükümlüdürler.

- İşyeri Hekimleri

Kanunun 81. maddesine göre işverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenlerin SSK tarafından sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken İSG önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.

Daha önce "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü" ve "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartlan ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik" hükümlerince düzenlenen işyeri hekimleri ve işyeri sağlık birimleri, yeni düzenleme ile Kanunda zorunluluk haline getirilmiştir. İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ilgili yönetmelik (16/ 12/2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazete "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik")'le belirlenmiştir.

- İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlar

1475 sayılı İş Kanununda yer almayan yeni Kanunun (4857 sayılı İş Kanunu) 82. maddesiyle getirilen düzenlemeyle, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere, işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlü kı1ınmışlardır.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların çalışma şart, esas ve usulleri ile ilgili olarak 20.01.2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazetede "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" çıkarılmıştır.

- İşçilerin Hakları

İSG'ye ilişkin yeni bir düzenlemeye göre (4857/83. madde), iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilecek, kurul da aynı gün acilen toplanarak işçiye yazılı olarak bildirilmek üzere karar verecektir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, işçinin talebi yönünde karar verirse işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği

tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Bu dönem içinde işçinin ücreti ve diğer hakları saklıdır.

İşçilere, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmaması halinde, 6 iş günü içinde belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilme hakkı getirilmiştir. Bu düzenleme işçilerin hakları açısından oldukça yaralı bir düzenlemedir. Aynı zamanda İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun da etkinliğini ve önemini arttıran bir düzenlemedir.

3.1.5 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 17.7.1964 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş ve 31.7.1964 tarih ve 11766 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Sosyal Sigortalar Kanunu işçi, işveren, sigortalı, iş kazası, meslek hastalığı, geçici iş göremezlik, ve malullük kavramlarının tanımlamalarını içermektedir.

- 506 sayılı SSK Kanununda İş Kazası Tanımı :

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesinde, iş kazası ve meslek hastalığının tanımı yapılmıştır. Bu maddenin (A) fıkrası şöyledir:

- İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır:

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,

c) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında.

Yasada yapılan iş kazası tanımına bakıldığında, çalışanın korunması amacıyla, işle ilişkili olan ve çalışana zarar veren olayların iş kazası kapsamına alındığı görülmektedir**[15].**

- 506 sayılı SSK Kanununda Meslek Hastalığı Tanımı:

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11.maddesinin (B) fıkrasında şu açıklama yer almaktadır.

- Meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir. Bu kanuna göre tespit edilmiş olan hastalıklar listesi dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerine çıkabilecek uyuşmazlıklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nca karara bağlanır.

Meslek hastalıkları, Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde gösterilmiş ve beş grupta toplanmıştır. Bu listede hastalıkların belirtileri, hangi işlerde görüldükleri ve sigortalı bir işten ayrılmış olanların hastalandıklarında, hastalıklarının mesleki olduğunun sigorta tarafından kabulü için en çok ne kadar zaman geçmesi gerektiği (yükümlülük süresi) gösterilmiştir.

- 506 sayılı SSK Kanununda Geçici İş Göremezlik, Sürekli İş Göremezlik, Malullük Kavramları

Sosyal Sigortalar Kanunu'nda, iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla geçici olarak iş görememe durumu "geçici işgöremezlik" kavramıyla tanımlanmaktadır. Yasanın 19.maddesinde, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %10 azalmış bulunduğu durumlar "sürekli işgöremezlik" terimiyle ifade edilmektedir.

Aynı yasanın malullük sigortasıyla ilgili beşinci bölüm 53. maddesinde, çalışma gücünün en az üçte ikisini kaybedenlerin veya bu oranda kaybetmemiş olduğu halde yapılan tedavi sonunda çalışabilir durumda olmadığı sağlık kurulu raporlarıyla saptananların "malul" sayıldıkları belirtilmektedir.

3.1.6 3213 sayılı Maden Kanunu

3213 sayılı Maden Kanunu 4.6.1985 tarihinde kabul edilmiş, 15.6.1985 tarih ve 18785 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Maden işletmeleri hakkında bu kanun, işletmelerin düzenlenmesi ve çalışma koşullarının belirlenmesi hakkında önlemleri içermektedir.

Kanunun 31. maddesi;

Madde 31: "İşletme ruhsat sahibi, işletme süresince en az bir maden mühendisini fenni nezaretçi olarak görevlendirmek zorundadır.

Fenni nezaretçinin görev, yetki, sorumlulukları ile diğer hususlar yönetmelikle belirlenir" demektedir.

Maden işletmelerinde alınması gerekli İSG tedbirleri "Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük"'te belirtilmişti. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra bu kanunun 78. maddesi uyarınca "Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği" ve "Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği" çıkarılarak yürürlüğe koyulmuştur.

3.1.7 İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Diğer Yasalar

Dolaylı olarak İSG ile ilgili hükümler içeren, yürürlükteki diğer yasalar aşağıda listelenmiştir.

- Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun
- Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu
- Türk Ceza Kanunu
- İmar Kanunu
- Mühendis ve Mimarlar Hakkında Kanun

- Basın İş Kanunu
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu
- Türk Tabipler Birliği Kanunu
- Kimyagerlik ve Kimya Müh. Hakkında Kanun
- Deniz İş Kanunu
- Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
- Sendikalar Kanunu
- Karayolları Trafik Kanunu
- Hafta Tatili Hakkında Kanun
- Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
- Sosyal Güvenlik Kurullarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun
- İşsizlik Sigortası Kanunu
- Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun
- SSK, Bağ-kur ve İşsizlik Sigortası Kanununda Değişiklik Kanunu
- İş Mahkemeleri Kanunu
- Af Kanunu

3.2 Tüzükler

Tüzükler Anayasanın 115. maddesine göre çıkarılırlar. Anayasanın 115. maddesi; "Bakanlar Kurulu, kanunun uygulanmasını göstermek veya emrettiği işleri belirtmek üzere, kanunlara aykırı olmamak ve Danıştay'ın incelemesinden geçirilmek şartıyla

tüzükler çıkarabilir. Tüzükler, Cumhurbaşkanınca imzalanır ve kanunlar gibi yayımlanır" demektedir.

İSG ile ilgili olarak 1475 sayılı İş Kanununa göre çıkartılmış pek çok tüzük vardı. 1475 sayılı İş Kanununun yerini alan 4857 sayılı İş Kanununun 78. maddesi; " Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak ÇSGB işyerlerinde İSG önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır." demektedir. Ayrıca bu kanunun geçici 2. maddesi "1475 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır." hükmünü içermektedir.

Yeni Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte İSG ile ilgili olarak yeni bir tüzük yayımlanmamış buna karşılık yönetmelikler çıkartılmıştır ve halen de çıkarılmaktadır.

Eski İş Kanununa dayanılarak yayımlanmış tüzükler aşağıdadır. Bunların, 4857 sayılı Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlüktedir. Bu listeye 4857 sayılı İş Kanunu gereği, yönetmeliği çıkarılan eski tüzükler alınmamıştır.

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü
- Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük
- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük
- İş Teftişi Tüzüğü
- Barut ve Patlayıcı Maddelerle Silah ve Teferruatının ve Av Malzemesinin Sureti Murakabesine Dair Tüzük
- Radyasyon Sağlığı Tüzüğü

- İş Süreleri Tüzüğü
- Haftalık İş Sürelerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü
- Postalar Halinde işçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerle, Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük
- İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğü
- Kadın İşçilerin Sanayie Ait işlerde, Gece Postalarında Çalıştırılma Koşullarına Ait Tüzük
- Parlayıcı, Patlayıcı, Zehirli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük
- İş Kolları Tüzüğü
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde En Az 7,5 Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Tüzük
- İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Kuruluş ve Çalışma Esasları hakkında Tüzük
- Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük

3.3 Yönetmelikler

Yönetmeliklerin yasal dayanağı Anayasanın 124. maddesidir. Anayasanın 124. maddesi;

“Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla,yönetmelikler çıkarabilirler.

Hangi yönetmeliklerin Resmi Gazetede yayımlanacağı kanunla belirtilir.” demektedir.

Çalışma Bakanlığı, 4857 sayılı İş Kanununa göre İSG ile ilgili yönetmelikler çıkarmaktadır. Bugüne kadar çıkarılan yönetmelikler aşağıdadır. ÇSGB'den ayrı olmak üzere İSG'yi ilgilendiren diğer bakanlık ve kamu tüzel kişiliklerince çıkarılmış yönetmelikler de mevcuttur. İSG ile ilgili bu yönetmelikler;

- Gayri Sıhhi Müesseselere Ait Yönetmelik
- Elektrik İç Tesisat Yönetmeliği
- Elektrik Kuvvetli Akım Tesisat Yönetmeliği
- Kuvvetli Akım Elektrik Dağıtım ve Bakım Yönetmeliği
- Makine Koruyucuları Yönetmeliği
- Gürültü Kontrol Yönetmeliği
- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- Gürültü Yönetmeliği
- Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği
- Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği Titreşim Yönetmeliği
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

- Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik
- Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
- Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
- Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemlerle İlgili Yönetmelik
- İşyeri Kurma İzni Ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik

4. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDAKİ DEVLET DENETİMİ

4.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Denetiminin Uluslararası Dayanağı

İş sağlığı ve güvenliği denetiminin uluslararası dayanağını, 11.7.1947 tarihli ve 81 sayılı Sanayi ve Ticarette İş Denetimi Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi oluşturmaktadır. Türkiye, 13.12.1950 tarih ve 5690 sayılı yasayla bu sözleşmeyi onaylayarak yükümlülük altına girmiştir. Anayasamızın 90. maddesine göre, bu sözleşme yasa hükmündedir ve Anayasaya aykırılığı ileri sürülerek Anayasa Mahkemesine başvurulamaz.

Sözleşmenin amacı, işyerlerinin düzenli denetimi yoluyla işçilerin korunmasını amaçlayan hükümlerin uygulanmasını sağlamaktır.

81 sayılı Sözleşme, sınai işletmelerde (madencilik ve taşımacılık işletmeleri bağışık tutulabilir) ve onaylayan ülkenin kabul etmesi durumunda, ticari işyerlerinde, iş güvenliğinin sağlanmasına ve iş koşullarını düzenleyen yasal düzenlemelerin uygulanmasına yönelik denetim sistemleri öngörmektedir.

Sözleşme, denetim hizmetlerinin örgütlenmesi ve yerine getirilmesi, merkezi otoritenin sorumlulukları, bunların öteki kamu ve özel kurumlarla ve işveren ve işçiler ya da bunların örgütleriyle işbirliği, yeterli sayıda (kadınlar dahil olmak üzere) ve yeterli statü, maddi olanaklar ve kolaylıklara sahip (büro ve ulaşım gibi) nitelikli personelin istihdamı, işyerlerinin düzenli olarak ve ayrıntılı bir biçimde denetlenmesi, denetim hizmetlerine ilişkin olarak rapor ve yıllık istatistik yayımı gibi konuları ele almaktadır.

Sözleşme sanayide, ticarette iş teftişini içermekte ve 39 maddeden oluşmaktadır. 1. maddesinde, sözleşmenin geçerli olduğu ülkelerde sanayi işyerleri için bir denetim

sisteminin oluşturulması istenmektedir. 22. maddesinde ise bu zorunluluk ticari işyerleri için de getirilmiştir.

Sözleşmenin 4. maddesine göre, iş teftişinin üye ülkelerin yönetsel yapılarının olanak verdiği ölçüde merkezi bir makamın gözetim ve denetimine bağlı olarak yürütüleceği, federal devletlerde ise, merkezi makamın, federal devlet veya federe birim düzeyinde olabileceği belirtilmiştir**[18].**

4.2 İş Denetimine İlişkin Ulusal Düzenlemeler

İş denetimi sisteminin ulusal dayanakları; Anayasa, İş Yasaları, ÇSGB'nin Teşkilat ve Görevleri Hakkında Yasa ile İş Teftiş Tüzüğü'nde yer alan kurallardır.

1982 Anayasasının 2. maddesi, Türkiye Cumhuriyeti'nin "sosyal bir hukuk devleti" olduğunu belirtmektedir.

Anayasanın 49. maddesinde de, çalışma yaşamını geliştirmek için, çalışanları korumak devletin görevleri arasında sayılmış ve bu konuda gerekli önlemlerin alınması istenmiştir. Buna bağlı olarak İş Yasasının 91. maddesiyle, çalışma yaşamıyla ilgili mevzuatın uygulanmasının devlet tarafından izlenmesi ve denetlenmesi öngörülmüştür. ÇSGB'nin Teşkilat ve Görevleri Hakkında Yasanın 2. maddesinde Bakanlığın görevleri belirtilmiştir. Bu görevler arasında en önemlilerinden birisi, çalışma yaşamının denetimidir. Çalışma yaşamını denetleme görevinin İTK tarafından yerine getirileceği aynı yasanın 15. maddesinden anlaşılmaktadır. İş Teftiş Tüzüğünde de buna koşut bir düzenleme bulunmaktadır.

ÇSGB'nin Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki 3146 sayılı Kanunun 13. maddesinde (16.7.2003 tarih ve 4947 sayılı değişiklikle), İTK, danışma ve denetim birimleri içinde yer almıştır. Yasanın 15. maddesinde, İTK'nın görevleri, a) Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftiş, inceleme, soruşturma yapmak, gerekli önlemleri almak veya aldırmak, b) Uluslararası sözleşmeler çerçevesinde iş yerlerinde uygulamaları incelemek ve izlemek, c) Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek, d) Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çalışmaları yapmak, gerektiğinde, teftiş ve denetimler sonucunda, mevzuatın aksayan yönleri, uygulanabilirliği, sektörel bazda ilgili kurum ve kuruluşlarca alınması

gereken önlemleri belirleyen Genel Değerlendirme Raporu hazırlamak, e) Denetim sonuçlarına ilişkin istatistikleri tutmak, değerlendirmek ve yorumlamak, f) Özel kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak, g) Müfettişlerin iş teftişi ile ilgili faaliyet ve işlemleriyle ilgili teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmek, h) Bakanlık makamı tarafından verilen benzeri işleri yapmak, olarak belirtilmiştir. İTK ve iş müfettişlerinin görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma yöntemlerin tüzükle düzenleneceği kuralı bulunmaktadır.

İş Teftiş Tüzüğü 28.8.1979 tarihinde, İTK Yönetmeliği ise 16.11.1991 tarihinde yürürlüğe konulmuştur.

İş Teftiş Tüzüğü'nün 13. maddesi ile İTK Yönetmeliği'nin 12. maddesinde iş müfettişlerinin görevleri belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Yasasının 91. maddesi, iş yaşamı ile ilgili mevzuatın uygulanmasının devlet tarafından izlenip, denetleneceğini, bu ödevin ÇSGB'ye bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılacağını hükme bağlamıştır.

854 sayılı Deniz İş Kanununun 49. maddesine göre denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağı'nı taşıyan yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanan bu Yasa hükümlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak üzere yapılacak takip, denetim ve teftişleri yürütmeye iş müfettişlerini yetkili kılmıştır.

3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu'nun 41. maddesinde; Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarının dışında kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda yapılan çırak ve kalfaların eğitimi ile işletmelerde yapılan mesleki eğitimin Milli Eğitim Bakanlığı ile ÇSGB'ce denetleneceği öngörülmüştür. Çıraklık ve İşletmelerde Yapılan Mesleki Eğitimin Denetimi Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesi denetim alanını belirlemektedir. Bunun dışında, 3308 sayılı Kanun'un geçici 2. maddesine göre, henüz Yasa kapsamına alınmamış il ve mesleklerde çalıştırılan çırakların sözleşme, eğitim ve çalışma koşulları Borçlar Kanunu'nun 313, 318 ve 330. maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre, 3308 sayılı Kanun kapsamına giren ve kapsam dışında kalan çırakların çalışma koşullarının yasalara uygunluğu iş müfettişleri tarafından denetlenmektedir.

818 sayılı Borçlar Kanununun 13. babında; 313 ve devam eden maddelerinde iş sözleşmesi ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Bu bakımdan iş sözleşmesi ile ilgili konularda, 1475 sayılı İş Kanunu'nda (4857 sayılı Yasa) hakkında hüküm bulunmayan durumlarda, Borçlar Kanunu'nun 313 ve devam maddeleri uygulamada dikkate alınacaktır.**[19]**

Askeri işyerleriyle, yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemleri düzenleyen Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesi uyarınca Milli Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı (Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlığı) ve İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı) tarafından doğrudan doğruya işletilen askeri işyerlerinin denetim ve teftişi dışında kalan ve aynı yönetmeliğin 4. maddesinin (b) ve (c) fıkralarında anılan işyerlerinin denetim ve teftiş yetkisi ÇSGB İş Müfettişlerine verilmiştir.

4.3 Denetim Yapan Kurumlar

Ülkemizde çalışma hayatının devletçe denetimi, sadece tek bir örgüte verilmemiş, bu görev çeşitli yasalarla, bazı bakanlıklara ve kamu kuruluşlarına verilmiştir. Ancak çalışma hayatının denetlenmesiyle görevli asıl devlet kuruluşu ÇSGB'nin danışma ve denetleme birimi olan İTK'dır. İSG teftişlerinin ÇSGB'ye bağlı "teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince" yapılacağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesinde açıkça belirtilmektedir**[20].**

Çalışma hayatını denetleme yetkisi verilen diğer bakanlık ve kamu kuruluşlarının denetimleri ise tamamen istisnai bir nitelik taşır ve denetim yetkisi veren yasada belirtilen hallerle sınırlıdır. Bu durum ülkemizde İSG denetiminin oldukça dağınık bir görüntü vermesine neden olmaktadır. ÇSGB yanında Sağlık Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynak1ar Bakanlığı, Bayındırlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Belediyeler ve SSK da belirli sınırlar içerisinde İSG denetimleri yapmaktadırlar.

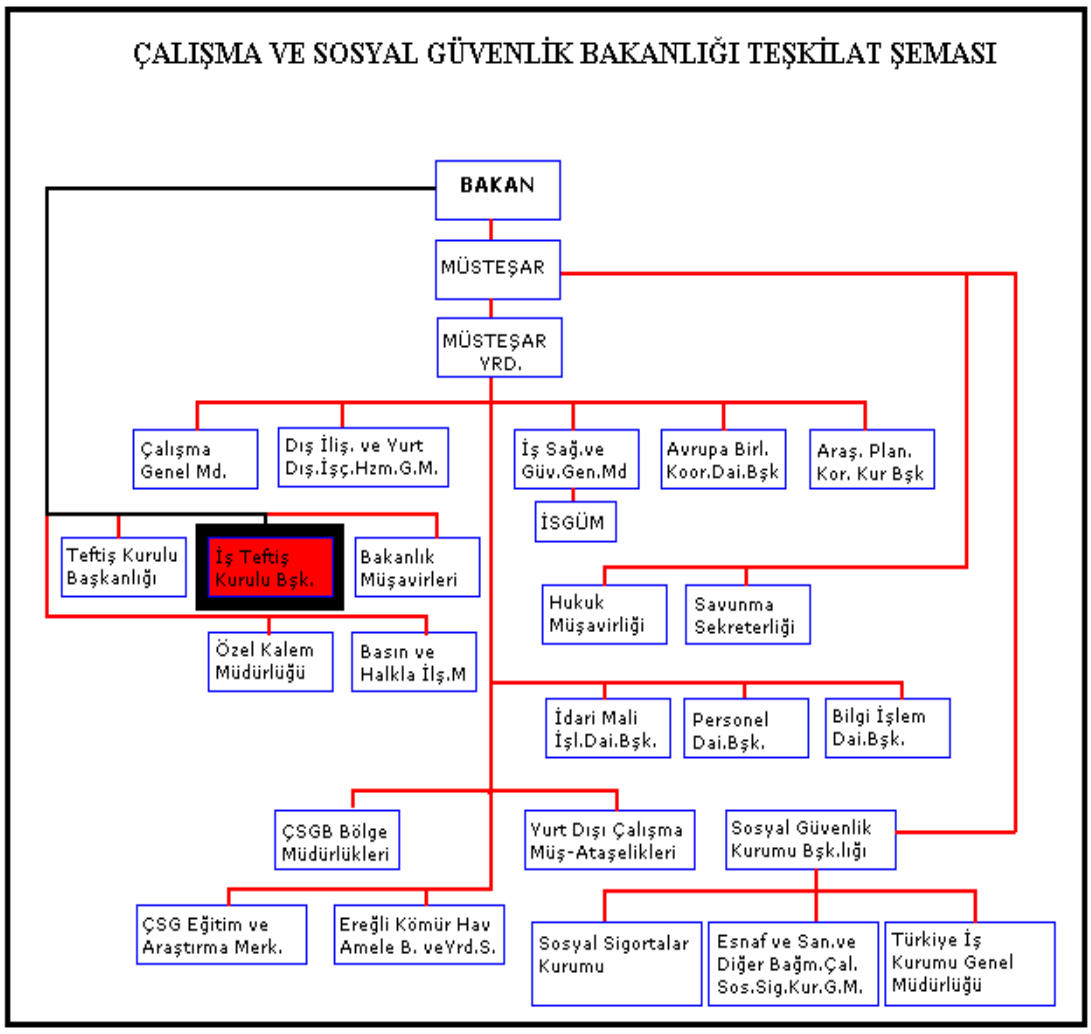
Bakanlık bünyesinde, denetimle doğrudan ilişkili olmayan ancak iş sağlığı ve güvenliği konusunda hizmet veren, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve

bünyesindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) isimli kurumlar da mevcuttur.

4.4 İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

Çalışma hayatını devlet adına denetlemekle yükümlü iş müfettişliği müessesesi, ülkemizde 3008 sayılı İş Kanunun kabulüyle faaliyetlerine başlamıştır. İş müfettişleri ilk kez, 1936 yılında "İktisat Bakanlığı İş Dairesi"'ne bağlı olarak görev almışlardır. Çalışma Bakanlığı'nın 1946 yılında kurulmasıyla kurum Bakanlığımız bünyesine geçmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Devleti, iş müfettişliği teşkilatının kurulma amaçlarını ve esaslarını belirleyen Sanayi ve Ticarette İş Teftişi hakkındaki 81 numaralı uluslararası ILO sözleşmesini 1950 yılında kabul etmiştir. ÇSGB, bu sözleşmenin getirdiği idari yapılanma ve çalışma şartlarıyla ilgili 4. ve 6. maddelerine uygun bir şekilde bir teftiş kurulunu 1979 yılında kurmuştur. ÇSGB'ye doğrudan bağlı olarak faaliyet gösteren İTK, 28.8.l979 tarihinde çıkarılan "İş Teftiş Tüzüğü" uyarınca kurulmuştur. Halen gerek teknik ve gerekse sosyal alanda inceleme, araştırma ve denetim yapan tüm İş Müfettişleri bu Kurula bağlı olarak görev yapmaktadırlar. İTK'nın bakanlık içindeki yeri bakanlığın teşkilat şemasında Şekil 4.1'de görülmektedir**[45].**

İş müfettişliği 1960 yılına kadar işyerlerinin sadece idari yönden denetimini yapan bir kurum olarak faaliyet göstermiştir. İSG denetim birimi 1960 yılında yapılandırılmıştır. 1979'a kadar bölgesel olarak faaliyet gösteren iş müfettişliği birimleri, bu yılda idari ve teknik ünitelerin birleşmesiyle Bakanlığın merkezi bir kurumu niteliğini kazanmıştır. Böylece bugünkü yapısıyla İTKB tesis edilmiştir.



Şekil 4.1 ÇSGB Teşkilat Şeması**[45].**

4.4.1 İş Teftiş Kurulu'nun Görevleri

Çalışma hayatının denetim ve teftişi Devlete ait bir ödev ve yetkidir. Devlet bu ödev ve yetkisini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesi ile ÇSGB'ye bağlı "teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince" yerine getirir ve kullanır. Bu düzenleme ile iş denetim ve teftişinin bütünlüğü de sağlanmış olup, 5690 sayılı Kanun ile onaylanan 81 Sayılı Sanayi ve Ticarette İş Teftişine ait uluslararası sözleşmeye dayanılarak gerçekleştirilen iş teftişi ödevi, 3146 sayılı ÇSGB Kuruluş Kanunu'nda "Danışma ve Denetim" birimleri arasında yer alan İTKB'ye verilmiştir. Aynı Kanunun 15. maddesi ve bu madde gereğince 28.8.1979 tarihinde yürürlüğe konulan İş Teftiş Tüzüğü'nün 10. maddesi İTKB'nin görev ve yetkilerini tanımlamıştır. İTK Yönetmeliği de 16.11.1991 tarihinde yürürlüğe konulmuştur.

İş Teftiş Tüzüğü Madde 10- (Değişik: 21/7/1989 - 89/14389 K.)

- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını denetlemek,
- İş teftişiyle ilgili mevzuat çalışması yapmak ve mevzuatta görülen boşluk ve aksaklıkların giderilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda görüş bildirmek,
- İş Teftişi ile ilgili istatistikleri tutmak, değerlendirmek, yorumlamak ve yayınlanmasını sağlamak,
- Mevzuatta öngörülen ve Bakanlık makamı tarafından verilen diğer işleri yapmak,

olarak İş Teftiş Kurulu'nun görevlerini belirlemiştir.

İş Teftiş Tüzüğü'nün 11. maddesi de kurul başkanın görev ve yetkilerini düzenlemiştir. İTK Başkanı iş teftiş hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu olup, görev ve yetkileri ise şöyledir:

- İTK'nın çalışmalarını düzenlemek, gözlemek, denetlemek ve

  değerlendirmek,
- Grup Başkanları'nın kendilerine verilecek ilkelere göre hazırlayacakları teftiş programlarını incelemek, Bakanlık Makamı'nın onayına sunmak, uygulanmasını sağlamak ve sonuçları hakkında yıllık raporlar hazırlamak,
- Müfettişlerin çalışacakları iş teftiş gruplarını belirlemek,
- Teftiş raporlarını incelemek, varsa eksikliklerini tamamlatmak, yanlışlıklarını düzelttirmek,
- Teftiş raporlarının sonuçlarına göre çalışma hayatının düzenlenmesi, işçilerin refahının arttırılması, sağlık ve güvenliklerinin korunması konularında alınacak tedbirleri belirlemek, bu konularda Bakanlığa önerilerde bulunmak,
- İşyeri teftiş fişlerinin tutulmasını sağlamak,

- İş teftişiyle ilgili istatistik bilgileri derlemek,
- ILO'ya her yıl gönderilecek genel raporun, iş teftişine ilişkin bölümünü hazırlamak ve Araştırma Kurulu'na göndermek,
- Müfettiş yardımcılığına alınacakların sayısını meslek dallarına göre belirleyip, Bakanlık Makamı'nın onayına sunmak**[21].**

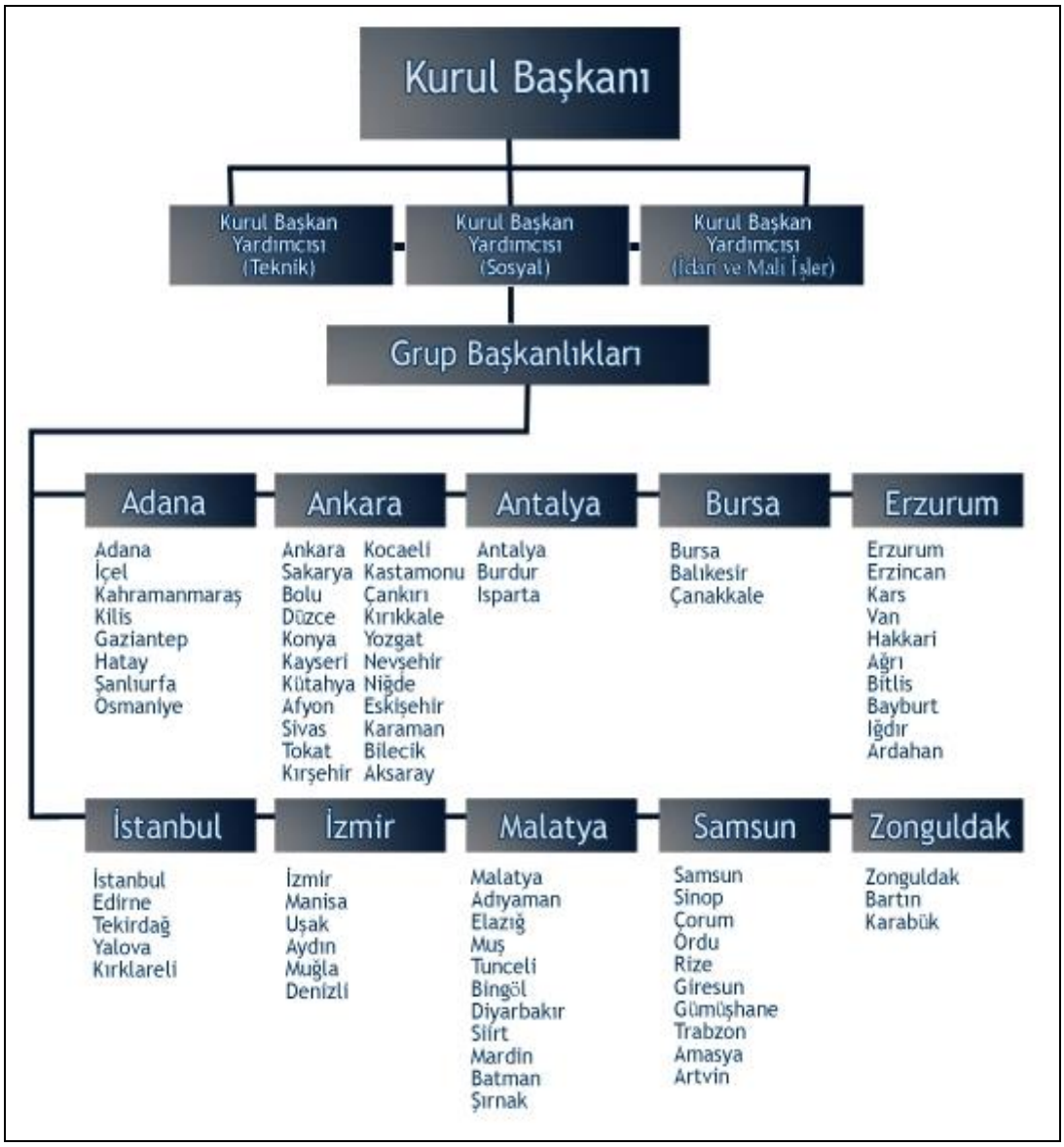
4.4.2 İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın Yapısı

İTKB, doğrudan Bakana bağlı olarak bir Teftiş Kurulu Başkanı, bir teknik, bir sosyal ve idari ve mali işlerden sorumlu bir Kurul Başkan Yardımcısı, Baş İş Müfettişleri, İş Müfettişleri ve İş Müfettişi Yardımcıları ile Şube Müdürleri ve İdari personelden oluşmaktadır. İş Teftiş Tüzüğü gereğince Kurul Başkanı en az on yıl müfettişlik yapan İş Müfettişleri arasından atanmaktadır.

Kurul Başkanlığı'nın merkezi Ankara'dır. Kurul Başkanlığı; merkezi bir denetim teşkilatı olup, sanayi ve ticaretin yoğun olduğu illerde iş teftişi hizmetlerinin süratli, verimli ve daha etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla Şekil 4.2'de görüldüğü gibi ile Türkiye çapında 10 adet "İş Teftiş Grup Başkanlığı" oluşturulmuştur.

Grup merkezlerinin seçiminde sanayi ve ticaretin yoğun olduğu yerler ile illerin coğrafi yapısı, ulaşım şartları, işgücü ve çalışan nüfus yoğunluğu gibi etkenlerin göz önünde tutulduğu görülmektedir. Bu grup başkanlıklarına civarlarındaki illerin bağlandığı da Şekil 4.2'de görülmektedir**[46]**. Grup Başkanlıklarında görevli müfettiş sayıları ise grup alanları içinde yer içinde yer alan il sayıları, illerde kurulu işyeri özellikleri ve büyüklükleri ile sayılarına göre belirlenmektedir.

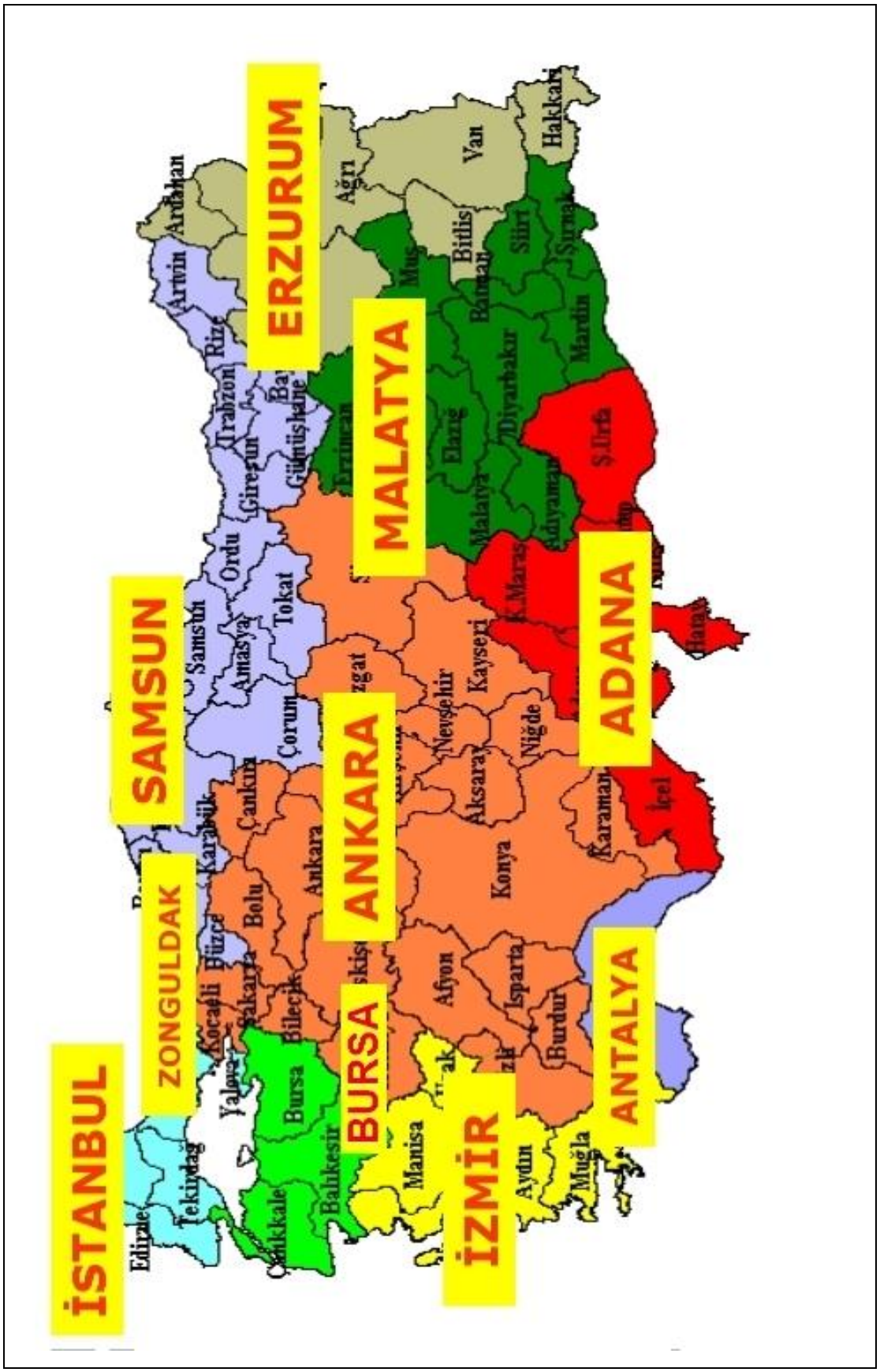
2003 yılı itibariyle İTK bünyesinde İSG denetimi yapan 290 teknik müfettiş (mühendis, doktor vb) ve işin yürütümü yönünden denetim yapan 347 sosyal müfettiş (hukuk, iktisat vb. sosyal bilim alanlarından) olmak üzere toplam 637 müfettiş ve müfettiş yardımcısı görev yapmaktadır**[22].**



Şekil 4.2 İTK Teşkilatlanma Şeması**[46].**

4.4.2.1 İş Teftiş Grup Başkanlıklarının Yapısı, Görev ve Yetkileri

İTK 10 ilde oluşturulan Grup Başkanlıkları ile görevlerini yerine getirmektedir. Grup, iş teftiş hizmetlerinin daha etkili ve verimli şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla gerekli görülen illerde oluşturulan çalışma birimidir. Grup Başkanlıkları'nın görev alanları ile ilgili harita Şekil 4.3'te görülmektedir**[46].**



Şekil 4.3 İTK Grup Başkanlıklarının Görev Alanları**[46]**.

İş Teftiş Kuruluna bağlı İş Teftiş Grup Başkanlıkları aşağıda listelenmiştir.

1. İş Teftiş Adana Grup Başkanlığı
2. İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı
3. İş Teftiş Antalya Grup Başkanlığı
4. İş Teftiş Bursa Grup Başkanlığı
5. İş Teftiş Erzurum Grup Başkanlığı
6. İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı
7. İş Teftiş İzmir Grup Başkanlığı
8. İş Teftiş Malatya Grup Başkanlığı
9. İş Teftiş Samsun Grup Başkanlığı
10. İş Teftiş Zonguldak Grup Başkanlığı

İTK yukarıdaki Grup Başkanlıkları vasıtasıyla işyerlerinde, işin yürütümü ve İSG denetimleri yapmaktadır. İş Teftiş Kurulu, teknik ve sosyal iş müfettişlerinden ve idari işleri yürüten memurlardan oluşmaktadır. İTK'da görevli memurların görevleri ve çalıştıkları Grup Başkanlıkları Tablo 4.1'de görülmektedir**[22]**. Hem İTK Başkanlığında hem de Grup Başkanlıklarında, merkezde İTK Başkanı Gruplarda ise Grup Başkanı başkanlığında teknik ve sosyal olarak ayrılan başkan yardımcılarının eşgüdümünde görev yapılmaktadır.

Gruplar ve görev alanları buralarda görevlendirilecek müfettiş sayıları, bunların ne kadarının işin yürütümü yönünden ve ne kadarının İSG yönünden denetim yapacakları ve diğer nitelikleri (İş Teftiş Tüzüğü'nün 27/2 ve İTK Yönetmeliğinin 10/2 maddeleri gereğince); oluşacak grupların görev alanındaki işyeri sayısı, iş hacmi, işin yoğunluğu, niteliği ve mevcut müfettiş kadro sayısı dikkate alınarak İTK Başkanının önerisi ve bakanın onayı ile belirlenir**[21,23]**.

ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü'ne bağlı bölge müdürlükleri, iş teftiş hizmetlerinde önemli bir fonksiyon icra etmektedirler. Genel olarak yukarıda belirtilen esaslar dahilinde 22 ilde "Çalışma Bölge Müdürlüğü" oluşturulmuş ve civar iller de buralara bağlanmıştır. İşyerlerinin tescili, işyeri sicillerinin tutulması, izlenmesi, işyerleri ve diğer tüm sosyal taraflarla olan yazışmalar, iş müfettişlerinin yaptıkları teftişler

sonucu düzenlenen raporlar ve bu rapor sonucunda istenen hususların taraflara tebligatı, sonuçlarının takibi, idari para cezalarının uygulanması gibi işlemler bölge müdürlüklerince yapılmaktadır**[45]**.

Tablo 4.1 Kurul ve Grup Başkanlığında Görevli Memurların Dağılımı**[22]**.

Kurul Başkanlığında ve Grup Başkanlıklarında Görevli Memurların Dağılımı

GÖREV YERLERİ	GÖREVİ									GENEL TOPLAM
	ŞUBE MÜDÜRÜ	ARAŞTIRMACI	ŞEF	VERİ HAZIRLAMA KONTROL İŞLETMENİ	BİLGİSAYAR İŞLETMENİ	MEMUR	DAKTİLOGRAF	ŞÖFÖR	HİZMETLİ	
KURUL BŞK.	3		4	3	1	10	3			24
ADANA			2			3	1	1		7
ANKARA			2	4		4				10
ANTALYA			1			1			1	3
BURSA				1		3			1	5
ERZURUM						1	1			2
İSTANBUL	1		3			8		1	1	14
İZMİR		2	5	4		3			2	16
MALATYA			1	2		1	1			5
SAMSUN						1	1		1	3
ZONGULDAK						1				1
TOPLAM	**4**	**2**	**18**	**14**	**1**	**36**	**7**	**2**	**6**	**90**

İş Teftiş Grup Başkanlıkları ve burada görevli iş müfettişleri ile bölge müdürlükleri arasında bir ast-üst ilişkisi bulunmamaktadır. İş müfettişinin raporunda belirttiği hususları, bölge müdürlükleri aynen uygulamak durumundadırlar. Öte yandan müfettişin raporunda talep ettiği noksanlıkları veya idari para cezalarını da bölge müdürlükleri işyerlerine tebliğ etmekte ve bunların sonuçlarını takip etmek ve işyeri dosyasında saklamakla yükümlü bulunmaktadırlar. Ayrıca, bölge müdürlüklerinde herhangi bir denetim faaliyeti yürütmemektedir**[24].**

Grup başkanları en az yedi yıl müfettişlik yapmış olan adaylar arasından, grup başkan yardımcıları ise, grup başkanına yardımcı olmak üzere grup başkanı olabilme şartlarını taşıyan müfettişler arasından kurul başkanının teklifi ve bakanın onayı ile görevlendirilirler. Grup başkanlarının görev ve yetkileri İş Teftiş Tüzüğünde ve İTK Yönetmeliğinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre grup başkanları iş denetiminin düzenli ve etkili bir biçimde yürütülmesinden sorumludurlar. Gerektiği taktirde müfettişlerin görev ve yetkilerine giren işleri de yapabilirler.

İş teftiş tüzüğünün 12. maddesi, "Grup Başkanlarının" görev ve yetkilerini düzenlemiştir. İş müfettişleri grup başkanları, işlerin düzenli ve etkili biçimde yürütülmesinden sorumlu olup, bazı görev ve yetkilerini şunlardır;

- Verilecek ilkelere göre yıllık teftiş programlarını hazırlamak ve İTK Başkanı'na göndermek,
- Teftiş programlarının uygulanmasını sağlamak,
- Teftiş programlarına göre müfettişleri görevlendirmek, Valilik veya Bölge (Çalışma) Müdürlüklerince, Grup Başkanlıklarına bildirilen işçi yakınmaları, yetki tespitleri, grev oylaması, kurna izni ve işletme belgesi talepleri ile teftiş işleriyle bağdaşabilen işleri müfettişlere iletmek ve izleyerek sonuçlandırılmasını sağlamak,
- Teftiş raporlarını incelemek, varsa eksiklilerini tamamlatmak veya yanlışlıklarını düzelttirmek, müfettiş yardımcılarının çalışmalarını izlemek, denetlemek.

Teftiş programlarının hazırlanması ve uygulanması Grup Başkanlarının öncelikli görevidir. Grup başkanları genel çalışma planına uygun olarak, kurul başkanlığının ve İş Teftiş Tüzüğünün belirlediği esaslar çerçevesinde teftiş programları hazırlayarak kurul başkanlığına gönderir, bakan tarafından onaylanarak tekrar grup başkanlığına gönderilen bu teftiş programlarının uygulanmasını sağlarlar**[21,23,24,25]**.

4.4.2.2 İş Müfettişlerinin Görev ve Yetkileri

5690 sayılı Yasa ile onaylanan Sanayi ve Ticarette İş Teftişi hakkında 81 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, İş Müfettişleri'ne iş hayatının denetim ve soruşturma yetkisini vermiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesi, iş yaşamı ile ilgili mevzuatın uygulanmasının devlet tarafından izlenip, denetleneceğini, bu ödevin ÇSGB'ye bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılacağını hükme bağlamıştır. Aynı Kanunun 92. maddesi iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan yetkili makamlar ve memurların (iş müfettişlerinin); işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi yasanın 93. maddesinde belirtilen esaslara uymak suretiyle, gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta ÇSGB tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğü'nde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahip olduklarını hükme bağlamıştır. Yine 4857 sayılı Kanunun 93. maddesi iş müfettişlerinin ödevlerinden bahsetmektedir. Bu madde; "İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemesini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin

ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler" demek suretiyle bu ödevleri belirlemiştir.

İş Teftiş Tüzüğü'nün 2. maddesine göre "müfettiş", işyerlerinde işin yürütümü, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili teftiş yapan baş iş müfettişleri, iş müfettişleri ve teftiş yetkisi verilmiş iş müfettişi yardımcıları anlamına gelir. İş müfettişlerinin görevleri İş Teftiş Tüzüğünün 13. maddesinde, yetkileri ise 15. maddesinde; ÇSGB İTK Yönetmeliği'nde ise, iş müfettişinin görev ve yetkileri 12. maddede belirtilmiştir.

Buna göre, İş Müfettişlerinin görevleri şunlardır:

- Kurul başkanı veya Grup Başkanınca kendilerine verilen inceleme ve denetim işlerini çalışma hayatını düzenleyen yasa, tüzük, yönetmelik ve genelgeler çerçevesinde yapmak,
- İşyerinde çalışma koşullarıyla üretim ve yapım yöntemlerini incelemek,
- Mevzuatta gördükleri boşluk ve aksaklıkların giderilmesi için önerilerde bulunmak,
- İSG ile işin yürütümü (sosyal) açısından gelişmelerle ilgili yayınları sürekli takip etmek, bilimsel çalışmalar ve araştırmalar yapmak,
- İşyerinde ya da işyeri dışında çalışma konusu ile ilgili (denetim) istatistikleri tutmak.

Teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek, gerekli her çeşit kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle 4857 sayılı İş Kanununun 92. maddesi gereğince yükümlüdürler.

İş Müfettişleri'nin yetkilerinin belirlendiği yasal çerçeve içinde ayrıca 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 49. maddesi, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Yasanın 24. maddesi, Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin

Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesi ve 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitim Yasası'nın 41. maddesi uyarınca çıkarılan Yönetmeliğin 5. maddesi hükümleri de bulunmaktadır**[19,20,21,23].**

- Deniz İş Kanunu'nun 49. maddesi: Denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağı taşıyan yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanan bu Yasa hükümlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak üzere yapılacak takip, denetim ve teftişe İş Müfettişleri yetkilidir.

- 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Yasanın 24. maddesi: Yasa hükümlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak üzere yapılacak takip, denetim ve teftişleri yürütmeye İş Müfettişleri yetkili kılınmıştır.

- Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesi: Yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerleri ile diğer askeri işyerlerinin denetim ve teftişi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerince yapılır.

- 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitim Yasası'nın 41. maddesi uyarınca çıkarılan Yönetmelik hükümleri : 3308 sayılı Yasa kapsamına giren ve kapsam dışında kalan çırakların çalışma koşullarının yasalara uygunluğunu denetlemeye İş Müfettişleri yetkili kılınmıştır.

4.4.2.3 İş Müfettişlerinin Sorumlulukları

İş Müfettişleri görev ve yetkilerini kullanırken 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 93. maddesi uyarınca genel olarak gizlilik ve işin normal gidişini aksatmamak prensiplerine uymak durumundadırlar.

Gizlilik prensibi gereği, görevlerini yaparken, resmi işlemlerin sonuçlandırılması için açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine

başvuran ya da ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.

Gizlilik prensibinden olmak üzere, İş Teftiş Tüzüğü'nün 19. maddesi uyarınca işyerlerinde yapım ve üretim koşulları, teknikleri ve sırlarıyla, ticari ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri, bilgi ve ifade veren, ihbar ve yakınmada bulunan kişilerin kimliklerini, teftişin bir ihbar veya yakınma üzerine yapıldığını, işyerlerinden alınan hammadde, gereç ve bunun gibi örneklerin tahlil, muayene ve inceleme sonuçlarını, resmi işlerin yürütülüp sonuçlandırılması yönünden zorunluluk bulunmadıkça açıklayamazlar.

İşin normal gidişini aksatmamak prensibi uyarınca da, İş Müfettişleri, teftişlerde işin normal gidişi ve işyerinin işleyişini, incelenen konunun niteliğine göre zorunluluk bulunmadıkça sekteye uğratmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle yükümlüdürler. Ayın husus İş Teftiş Tüzüğü'nün 20. maddesinde de benzer bir şekilde düzenlenmiştir.

Bunun dışında İş Müfettişleri, İş Teftiş Tüzüğü'nün 16. maddesi uyarınca, başladıkları teftişleri olanaklar ölçüsünde, ara vermeden kendileri yapmak zorundadırlar. Emir almadıkça işlerini bırakamazlar, başka bir müfettişe devredemez1er. Ancak İTK Yönetmeliği'nin 44. maddesine göre, müfettişlerin ellerindeki işleri Kurul Başkanı ya da Grup Başkanı'nın yazılı emir ve izni ile başka müfettişe devretmeleri mümkündür.

İş Teftiş Tüzüğü'nün 16. maddesine göre, İş Müfettişleri teftişle görevlendirildikleri işyerlerinde aldıkları emirde aksine açıklama yoksa, ilgili tüm mevzuatın uygulanmasını denetlemek zorundadırlar.

Yine aynı madde hükmü uyarınca teftiş sırasında, mevzuatta belirtilen kuralların yerindeliğini, işçi, işveren veya bunların meslek kuruluşları ilgililerivle tartışamaz1ar.

İş Teftiş Tüzüğü'nün 21.maddesine göre, İş Müfettişleri, eşlerine, üçüncü dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımlarına ait veya bunların yönetimleri altındaki ya da kendilerinin veya bunların ortağı bulundukları işyerlerinde teftiş yapamazlar.

İş Müfettişleri'nin sorumluluk alanı içinde ihbarda bulunma görevi de bulunmaktadır. Türk Ceza Yasası'nın 279. maddesinde kamu görevlilerinin kamu adına soruşturma ve kovuşturmayı gerektiren bir suçun işlendiğini görevleriyle bağlantılı olarak öğrenip de yetkili makamlara bildirimde bulunmayı ihmal etmeleri veya bu hususta gecikme göstermeleri halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacakları öngörülmüştür. Bu düzenleme uyarınca tüm memurlar için olduğu gibi İş Müfettişleri de görevlerini sürdürdükleri sırada görevlerine ilişkin olarak kamu adına kovuşturmayı gerekli kılacak bir suç işlendiğini öğrendikleri zaman, bu hususu ilgili daireye geciktirmeden ihbar etmek zorundadırlar.

İş Müfettişleri, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 2, 3, 6, 8, 9. maddeleri ile 10 ve 13. ek maddelerine, ayrıca yasanın sosyal sigortalar primlerinin ödenmesi ve prim belgelerine ilişkin hükümlerine aykırılığın tespiti halinde durumu SSK'nın ilgili birimine, 193 Sayılı Gelir Vergisi Yasası ve 213 Sayılı Vergi Usul Yasası hükümlerine aykırılığın tespiti halinde durumu ilgili defterdarlığa, 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası'nın hükümlerine aykırı olarak çırak veya öğrenci çalıştırıldığının tespiti halinde durumu İl Çıraklık Kurulu'na ve tespitin niteliğine göre Milli Eğitim Bakanlığı'na, 625 Sayılı Özel Öğretim Kurumlan Yasası'ndaki hükümlere muhalefet halinde aykırılığın mahiyetine göre Milli Eğitim Bakanlığı'na bildirmeleri gerekmektedir**[19,21,23,31]**.

4.4.2.4 İş Teftiş Kurulu'nun Bütçesi

İTKB, ÇSGB'ye bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu sebeple bütçesi bakanlık bütçesi içerisindedir. 2004 yılı için bütçesi 14.189.000.000.000.TL (Ondört trilyon yüz seksen dokuz milyar Türk Lirası) olarak gerçekleşmiştir. 2005 yılı için öngörülen bütçe rakamı ise 17.266.000.000.000.TL (On yedi trilyon iki yüz altmış altı milyar Türk Lirası)'dır**[27]**. Bu rakamlar kurula ait tüm personel giderlerini (personel aylıkları, sosyal sağlık giderleri vb.), ve kurulun görevini ifa ederken yaptığı harcamaların tümünü kapsamaktadır.

İTK'nın ve Grup Başkanlıkları'nın 2003 yılı içerisinde yaptıkları harcamalar Tablo 4.2'de görülmektedir**[22].**

Tablo 4.2 Yapılan Harcamaların Grup Başkanlıklarına Göre Dağılımı**[22]**.

KURUL VE GRUP BAŞKANLIKLARI	HARCAMA KALEMLERİ	GELEN	HARCANAN	KALAN
İŞ TEFTİŞ KURULU İLE ANKARA GRUP BAŞKANLIĞI	300	66.600.000.000 TL	66.600.000.000 TL	- TL
	400	16.500.000.000 TL	16.500.000.000 TL	- TL
	TOPLAM	**83.100.000.000 TL**	**83.100.000.000 TL**	- TL
ADANA	300	3.400.000.000 TL	2.439.800.000 TL	960.200.000,00 TL
	400	1.650.000.000 TL	1.650.000.000 TL	- TL
	TOPLAM	**5.050.000.000 TL**	**4.089.800.000 TL**	960.200.000,00 TL
ANTALYA	300	2.300.000.000 TL	2.300.000.000 TL	- TL
	400	750.000.000 TL	750.000.000 TL	- TL
	TOPLAM	**3.050.000.000 TL**	**3.050.000.000 TL**	- TL
BURSA	300	2.800.000.000 TL	2.733.000.000 TL	67.000.000,00 TL
	400	1.850.000.000 TL	1.850.000.000 TL	- TL
	TOPLAM	**4.650.000.000 TL**	**4.583.000.000 TL**	67.000.000,00 TL
ERZURUM	300	950.000.000 TL	930.000.000 TL	20.000.000,00 TL
	400	400.000.000 TL	397.000.200 TL	2.999.800,00 TL
	TOPLAM	**1.350.000.000 TL**	**1.327.000.200 TL**	22.999.800,00 TL
İSTANBUL	300	7.600.000.000 TL	7.600.000.000 TL	- TL
	400	3.800.000.000 TL	3.800.000.000 TL	- TL
	TOPLAM	**11.400.000.000 TL**	**11.400.000.000 TL**	- TL
İZMİR	300	5.600.000.000 TL	5.597.700.000 TL	2.300.000,00 TL
	400	3.150.000.000 TL	3.150.000.000 TL	- TL
	TOPLAM	**8.750.000.000 TL**	**8.747.700.000 TL**	2.300.000,00 TL
MALATYA	300	1.600.000.000 TL	1.600.000.000 TL	- TL
	400	650.000.000 TL	650.000.000 TL	- TL
	TOPLAM	**2.250.000.000 TL**	**2.250.000.000 TL**	- TL
SAMSUN	300	1.550.000.000 TL	1.463.250.000 TL	86.750.000,00 TL
	400	650.000.000 TL	499.250.000 TL	150.750.000,00 TL
	TOPLAM	**2.200.000.000 TL**	**1.962.500.000 TL**	237.500.000,00 TL
ZONGULDAK	300	1.600.000.000 TL	1.458.750.000 TL	141.250.000,00 TL
	400	600.000.000 TL	533.200.000 TL	66.800.000,00 TL
	TOPLAM	**2.200.000.000 TL**	**1.991.950.000 TL**	208.050.000,00 TL
TOPLAM	300	94.000.000.000 TL	92.720.500.000 TL	1.279.500.000,00 TL
	400	30.000.000.000 TL	29.779.450.200 TL	220.549.800,00 TL
GENEL TOPLAM		**124.000.000.000 TL**	**122.499.950.200 TL**	**1.500.049.800,00 TL**

4.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

Ülkemizde İSG'nin sağlanması görevi, 1945 yılında kurulan ÇSGB bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne verilmiştir. Denetim hizmetlerinin İTK bünyesinde örgütlenmesi nedeniyle Genel Müdürlük, 1983 tarihinde Daire Başkanlığına dönüştürülmüştür. Böylesine önemli bir alanda verilen hizmetin niteliğinin yükseltilmesi ve etkinliğinin artırılması amacıyla İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 04/10/2000 tarih ve 24190 mükerrer sayılı Resmi Gazetenin yayımlanan 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 20 inci maddesi ve 24 Temmuz 2003 tarihli 4947 sayılı kanunun 15. maddeleri ile "İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü" olarak yeniden teşkilatlandırılmış ve yeni görevlerle güçlendirilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün İSG denetimi ile ilgili görevi bulunmamaktadır.

3146 sayılı Kanun, İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevleri aşağıdaki şekilde belirlemiştir;

- İSG konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak,
- Ulusal politikaları belirlemek ve bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak,
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,
- Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak ve sonuçlarını izlemek,
- Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek, ölçüm değerlendirme, teknik kontrol, eğitim, danışmanlık, uzmanlık ve bunları yapan kişi ve kuruluşları inceleyerek değerlendirmek ve yetki vermek,
- Kişisel koruyucuların ve makine koruyucularının imalatını yapacak kişi ve kuruluşlara yetki vermek, ithal edilecek kişisel koruyucuların ve makine

koruyucularının standartlara uygunluğunu ve bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,

- İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlayıp programlamak ve uygulanmasını sağlamak,

- Faaliyet konuları ile ilgili yayım ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,

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

- İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi ve Bölge Laboratuarlarının çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek

- Bakanlıkça verilecek benzeri görevleri yapmak**[26]**.

Kurum bünyesinde, Avrupa Birliği, İSG Direktiflerinin izlenmesi, mevzuatın güncellenmesi ve Bakanlık tarafından hazırlanacak olan her türlü mevzuatın AB uyumu açısından kontrol ve takibini yapabilmek için "Mevzuat Uyum Komisyonu"ndan 4 kişilik daimi "AB Uyum Komisyonu" kurulmuştur.

4.5.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM)

İSGÜM; Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Özel Fon İdaresi arasında imzalanan 20 Kasım 1959 tarihli anlaşma ve 2 Eylül 1969 tarih ve 6/11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile, İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı olarak İSGÜM adı altında kurulmuştur**[28]**. İSGÜM, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

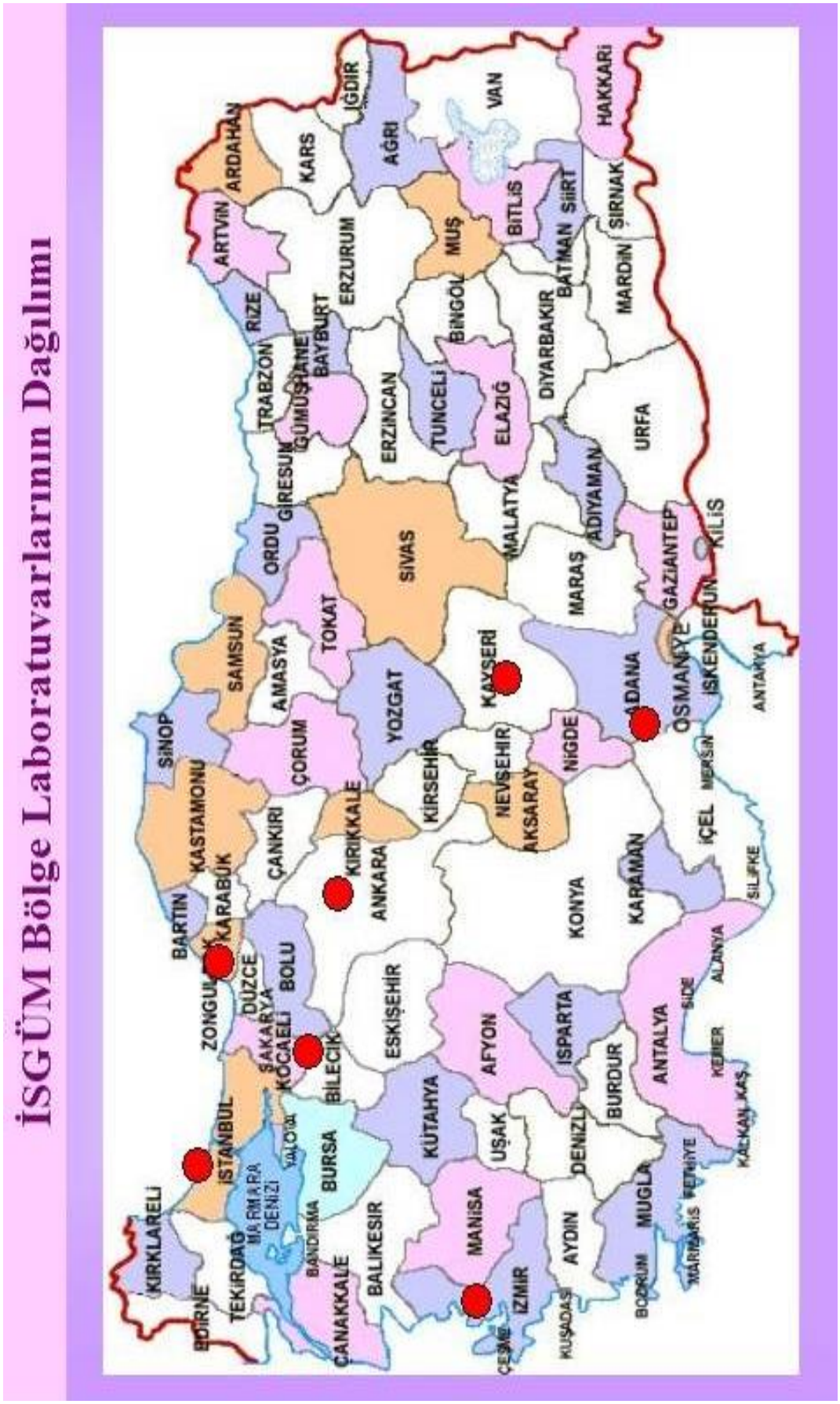
İSGÜM'ün temel amaçları; ülkenin ekonomik ve sosyal yapısına göre çalışma mevzuatının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularında uyulması gerekli standart ve normların saptanması için inceleme ve araştırmalar yaparak, bu standart ve normların çalışma ortamının koşulları ile üretim teknolojisindeki gelişmelere uyumlu olarak

yenilenmesini sağlamak, ayrıca bu konuda ki mesleki teknik yaygın eğitim gereksinimlerini belirleyerek programların düzenlenmesini ve uygulanmasını sağlayacak önerilerde bulunmak, teknik düzeyde yayın ve dokümantasyon yapmaktır.

İSGÜM, amaçlarına ulaşmak için işçi, işveren ve resmi organlarla işbirliği içerisinde işyerlerinde; inceleme, araştırma, değerlendirme çalışmaları yapar, çalışma ortamı ve üretim süreçlerinin insan yeteneklerine en uygun duruma getirilmesi için çalışır, gereken durumlarda işbaşı eğitimi ve danışmanlık hizmeti verir. Söz konusu çalışmalar, mrkezde programa alınan projeler kapsamında yürütüldüğü gibi işçi ve işveren sendikalarından gelen talepler doğrultusunda veya bireysel olarak işçi veya işveren müracaatları dikkate alınarak da yapılmaktadır.

Sanayileşmenin yol açtığı sağlık ve güvenlik sorunlarının çözümü, tıp, mühendislik ve benzeri fen sosyal bilim dalı uzmanlarının ekip olarak çalışmasını gerektirir. Kâr amacı olmayan ve böyle bir ekip çalışmasını ortaya koyan İSGÜM, Ankara'da Merkez ve buna bağlı İstanbul, İzmir, Adana ve Zonguldak Bölge Laboratuar Şeflikleri ile faaliyet gösterir. Mühendis, doktor, kimyager, biyolog, eczacı, psikolog, fizikçi, istatistikçi, hemşire, tekniker ve teknisyenlerden oluşan uzman kadrosuyla yurt çapında çalışmalarını sürdürür.

İSGÜM'ün merkez ve bölge laboratuarlarının Türkiye çapındaki dağılımını gösteren harita Şekil 4.4'te görülmektedir**[28].**



Şekil 4.4 İSGÜM Bölge Laboratuarlarının Dağılımı**[28]**.

İSGÜM'ün Birimleri ve Görevleri

Sağlık ve Odyo Birimi:

Sağlık Birimi, çalışanlarının sağlığını korumak ve iyileştirmek amacı ile saha ve laboratuar çalışmaları yaparak işçilere; kan, idrar analizleri ve solunum fonksiyon testleri odyolojik testler uygular, değerlendirme ve tavsiyelerde bulunur.

Hijyen Birimi:

Çalışma ortamına ait havalandırma, nem ısı, aydınlatma, gürültü, titreşim gibi fiziksel etkenleri teknik araçlarla inceler. İşyerleri atmosferinde bulunan zehirli ve zararlı olabilecek gazlar, buharlar ve tozlar gibi kimyasal faktörlerin belirlenmesini yapar. Bu etkenlerin çalışanların sağlığını bozmayacak sınırlarda tutulması için gerekli önerilerde bulunur.

Mineral Lifler Birimi:

Üretiminde mineral lif kullanan işyerlerinin çalışma ortamını inceler. Özellikle asbestli mamul üretimi yapan tüm işyerlerinde periyodik olarak inceleme-araştırma yapar çalışma ortam havasındaki asbest lifi konsantrasyonlarını faz kontrast ışık mikroskobunda yapılan analiz yoluyla tespit eder. X-Ray Difraktometre cihazı ile gerek Müdürlük elemanlarınca işyerlerinden alınan gerekse ilgili kuruluşlarca gönderilen numunelerin asbest içeriğini belirleyici analizler yapar. Analiz sonuçlarına ve ortam lif konsantrasyonlarına göre Müdürlük tarafından verilmekte olan asbest ithal izninin düzenlenmesi konusunda yetkili birimdir.

Maden -Toz Birimi:

Madenlerde toz sorununa yönelik inceleme-araştırma yapar. Tozun kontrolü için tavsiyelerde bulunur. Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde; tünel yapımında tozla mücadeleyle ilgili yönetmelik çerçevesinde işyerlerinde kurulması önerilen Tozla Mücadele Biriminde görev alan toz kontrol mühendisleri, laboratuar sorumluları ve örnekçilerin eğitimlerini yapar. Konu ile ilgili diğer kuruluşlarla işbirliği sağlar.

İş Güvenliği Birimi:

İşyerlerinde iş kazalarının önlenmesi, iş kazalarının azaltılması için çalışmalar yapar. Bu amaçla değişik iş kollarında incelemelerde bulunur, kaza nedenlerini araştırarak değerlendirmeler yapar ve işyerlerindeki iş güvenliği uygulamalarının iyi koşullarda yürütülmesi yönünde önerilerde bulunur.

İstatistik Birimi:

İSG konularında İSGÜM çalışmaları ile ilgili gerek yurtiçi gerek yurtdışı gelişmeler hakkında sayısal bilgileri derler ve sınıflandırır.

CIS Birimi:

Uluslararası Kuruluşlar ve diğer ülkelerle ilişkileri sağlar. Konu ile ilgili çıkan yayınları takip eder. Diğer ülkelerde İSG konusunda yapılan çalışmaları ve yayınları ilgili kuruluşlara duyurur. İSGÜM'ce yapılan çalışmaları yayın haline getirir, işçileri bilgilendirici broşürler ve 4 ayda bir yayınlanan Haber Bülteni'ni hazırlar, yayınların dağıtımını sağlayarak dokümantasyon servisi görevini yerine getirir**[29].**

4.6 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)

ILO ile 17 Ocak 1955 tarihinde imzalanan 13 sayılı Ek Anlaşma uyarınca ILO`ya bağlı olarak "Yakın Ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü" adıyla Çalışma Bakanlığına bağlı olarak İstanbul'da bir enstitü kurulmuştur. Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü bu anlaşmaya göre 5 yıl faaliyet gösterdikten sonra 17.1.1960 tarihinde ulusal bir kurum niteliğini almıştır.

YODÇE 27 Şubat 1960 tarihinde 7460 sayılı teşkilat Kanunuyla T.C. Hükümetince devir alınarak devletimizin kurumları arasında göreve devam etmiştir. Enstitü, kuruluşundan 1972 Mart ayına kadar İstanbul'da faaliyet göstermiş, bu tarihten itibaren de çalışmalarını Ankara'da sürdürmeye başlamıştır. YODÇE 09.01.1985 tarihli 3146 sayılı kanunla ÇSGB'ye bağlı kuruluşlar arasında sayılarak "Yakın Ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi " (YODÇEM) adını almıştır.

YODÇEM, en son olarak 24 Temmuz 2003 tarihli ve 4947 sayılı Kanunun 30. maddesi ile "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi" olmuştur.

ÇASGEM'in amacı; çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmaktır.

ÇASGEM, Bakanlık, bağlı kuruluşlar ile bağlı kuruluşun ilgili kuruluşların personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personelin eğitimlerini sağlamak amacıyla; çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işçi işveren ilişkileri, İSG, toplam kalite yönetimi, iş teftişi, istihdam, verimlilik, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri ile işyeri hekimliği, işyeri hemşiresi ve sağlık memurları, İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlara sertifika programları düzenleyen tek kamu kurumudur.

ÇASGEM'in görevleri 7460 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanunu'nun 2. maddesinde belirtilmiştir. Bu görevler;

- (Değişik 16/07/2003-4947/32. madde) Bakanlık, bağlı kuruluşlar ile bağlı kuruluşun ilgili kuruluşlarının personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personelin eğitimlerini sağlamak amacıyla; Çalışma Hayatı, Sosyal Güvenlik, İşçi-İşveren İlişkileri, İSG, İşyeri Hekimliği, Toplam Kalite Yönetimi, İş Teftişi, İstihdam, Verimlilik, İş Piyasası Etütleri, Ergonomi, Çevre, İlk Yardım, İş İstatistikleri ve benzeri konularda eğitim programları hazırlamak, seminerler düzenlemek ve bu konular ile ilgili araştırmalar yapmak,

- Yukarıdaki fıkrada bahsi geçen seminerlerden ayrı olarak, işyerlerinde aynı mevzularda seminer ve konferanslar tertip etmek veya bu mevzularda tertiplenmiş konferans ve seminerlerin faaliyetine iştirak etmek,

- Çalışma meseleleri üzerinde Milli ve milletlerarası bölge seminerleri tertip etmek,

- Çalışma mevzuları ile ilgili araştırmalar ve incelemeler yapmak ve bu mevzularda vesaik toplamak,

- Alâkalıların talebi veya muvafakati ile işyerlerinin çalışma mevzuları ve iş verimi ile ilgili meselelerini inceleyerek istişare ve tavsiyelerde bulunmak,
- İmkanları nispetinde istatistikler hazırlamak,
- Türkçe ve yabancı dillerde gayesi ile alakalı derleme ve neşriyat yapmak.

ÇASGEM 1984-2003 tarihleri arasında kamu ve özel kuruluşlara 1046 eğitim programı gerçekleştirilmiş ve 78.061 kişi bu eğitimler sonucu belge almıştır.

Halihazırda, 4857 sayılı İş Kanunu ilgili maddeleri gereğince, bazı işyerlerinden (işçi sayısı, yapılan iş durumu vs. göre) istenilen işyeri hekimi sertifikasına sahip işyeri hekimi ve hemşiresi ile işyeri risk gruplarına uygun iş güvenliği mühendisi sertifikasına sahip iş güvenliği mühendislerinin sertifika programları ÇASGEM tarafından yapılmaktadır**[30].**

4.7 İş Teftiş Kurulu'nca Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimleri

4857 sayılı İş Kanununun, İSG bakımından uygulanmasının denetimi İş Teftiş Kurulu'na bağlı Teknik branştaki İş Müfettişlerince yapılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. bölümü "İş sağlığı ve Güvenliği" başlığını taşımakta ve bu konuyla ilgili yasal çerçeveyi belirlemektedir.

İSG denetimlerinin temel amacı İSG mevzuatının gereklerinin işyerlerinde hayata geçirilmesini temin etmek, işçilerin ve iş ortamında bulunanların sağlıklarını korumak, iş güvenliği ile ilgili tedbirlerin alınmasını sağlamak ve bunun sonucu olarak da iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemektir. Bu amaca yönelik olarak yapılan denetim ve teftişler, işe başlamadan önce, iş devam ederken veya bir kaza sonrası özel maksatlı inceleme ve proje denetimleri olarak sınıflandırılabilir.

İSG teftişleri İş Teftiş Kurulunda görevli teknik iş müfettişlerince yapılmaktadır. İTK'da görevli teknik iş müfettişlerinin toplam sayısı 290'dır. Bu müfettişlerin meslekleri, dereceleri ve çalıştıkları Grup Başkanlıkları ile ilgili detaylı bilgiler Tablo 4.3'de gösterilmiştir.

Tablo 4.3 İTK'da Çalışan Teknik İş Müfettişlerinin Dağılımı**[22]**.

GRUBU		MESLEKLER																					TOPLAM
		ELK. ELKN.	İNŞ.	MİM.	MAK.	KİM. KİMYG.	MAD.	JEO.	END.	B.SAY.	ZİR.	TIP	ECZ.	FİZ.	METEO	ÇEVRE	GEMİ İNŞ.	TEKS.	HAVA.	PET. D.GAZ	SOS. PSİK.	
MERKEZ	B. MÜF.				1	1							1									3
	MÜF.																					0
	M.YRD.																					0
ADANA	B. MÜF.	1	1		1	4	1		1													9
	MÜF.	2	3		4	1	3							1								14
	M.YRD.		1	1					1													3
ANKARA	B. MÜF.	4	8	1	19	20	11	3					3	1	1						2	73
	MÜF.	5	2		4	6	8	2				1		6								34
	M.YRD.	2	5	1	1	1	1	1	2					1		3		1	1	2		22
BURSA	B. MÜF.	1	4		3	2	2	1				1	1									15
	MÜF.				3	3		1														7
	M.YRD.		1					2										1				4
ERZURUM	B. MÜF.													1								1
	MÜF.																					0
	M.YRD.																					0
İSTANBUL	B. MÜF.	1	5	2	5	7	4	1	1													26
	MÜF.	2			2	3	4	3														14
	M.YRD.		4	1						1							1	1				8
İZMİR	B. MÜF.	1	1	1	9	5	3	1	1				1	2								25
	MÜF.	5	4		3	1	7															20
	M.YRD.		1			1	1		1							1		1				6
MALATYA	B. MÜF.		1																			1
	MÜF.	1			1																	2
	M.YRD.																					0
SAMSUN	B. MÜF.																					0
	MÜF.																					0
	M.YRD.																					0
ZONGULDAK	B. MÜF.						2		1													3
	MÜF.																					0
	M.YRD.																					0
TOPLAM MÜFETTİŞ	SAYI	25	41	7	56	55	47	15	8	1	0	2	6	12	1	4	1	4	1	2	2	290
	%	8,6	14,1	2,4	19,2	18,9	16,2	5,2	2,7	0,3	0,0	0,7	2,1	4,1	0,3	1,4	0,3	1,4	0,3	0,7	0,7	% 100

İTK tarafından planlanan ve uygulanan denetim hizmetleri Bakanlığın 1998/9 sayılı Genelgesi hükümlerine göre yürütülmektedir. İlgili genelge uyarınca; Çalışma yaşamının daha etkin ve verimli bir şekilde denetlenebilmesi ve uygulamada birlikteliğin sağlanabilmesi amacıyla bir "İş Teftiş Rehberi" yayınlamıştır.

İş Teftiş Rehberi, İSG teftişlerini, genel teftiş, kontrol teftiş, inceleme-araştırma teftişi ve res'en teftiş olmak üzere 4 başlık altında toplamıştır.

4.7.1 Genel Teftiş

İSG'ye ilişkin mevzuat hükümlerine uyulup uyulmadığı amacıyla yapılan teftiştir. İTK Yönetmeliği'nin 47/II,a maddesine göre genel teftiş "İşçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürecek hususlar ile iş kazası ve meslek hastalığı sebeplerini tespit ve önlemeye yönelik olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı hükümlerine uyulup uyulmadığı açısından yapılan teftiştir."

Genel teftişte; İSG mevzuatı açısından, aykırılığı veya eksikliği saptanan hususların yasalara uygun hale getirilmesinin sağlanması esastır.

İş Teftiş Rehberi işyerlerinde Genel Teftişin aşağıdaki hallerde yapılacağı hususunu belirlemiştir.

İşyerlerinde Genel teftiş;

- İşyerlerinde İSG teftişinin ilk kez yapılması,
- İşveren değişikliğinin olması,
- Bir önceki teftişte işyerinde noksan bulunmaması,
- İşyerinin taşınması halinde, taşındığı yerde yapılan ilk teftişte,
- İşyerinde son teftişten itibaren üç yıl geçmesine rağmen teftiş yapılmamış olması,
- İşyerinin çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında, büyük oranda değişiklik olması, hallerinde yapılır**[19]**.

Türkiye çapında 2003 yılı içerisinde 8.055 adet İSG Genel Teftişi yapılmıştır. Tablo 4.4, 2003 yılı içerisinde yapılmış Genel, Kontrol ve İnceleme Teftişlerinin sayıları ve Grup Başkanlıklarına dağılımını göstermektedir**[22]**.

Tablo 4.4 Genel, Kontrol ve İnceleme Teftişlerinin Sayıları ve Grup Başkanlıklarına Göre Dağılımı**[22]**.

GRUP BAŞKANLIĞI	GENEL TEFTİŞ SAYISI	KONTROL TEFTİŞ SAYISI	İNCELEME TEFTİŞ SAYISI	TOPLAM TEFTİŞ SAYISI
ADANA	859	331	1.190	2.380
ANKARA	2.485	407	2.988	5.880
BURSA	1.246	331	770	2.347
ERZURUM	94	15	138	247
İSTANBUL	1.386	456	2.177	4.019
İZMİR	1.808	567	1.722	4.097
MALATYA	101	30	227	358
ZONGULDAK	96	62	201	359
TOPLAM	**8.075**	**2.199**	**9.413**	**19.687**

4.7.2 Kontrol Teftiş

Bir önceki teftişte belirlenen noksan hususların işverence yerine getirilip getirilmediğini ve işyerinde yeni noksan hususların ortaya çıkıp çıkmadığını saptamak amacıyla yapılan teftiştir**[19]**.

Türkiye çapında 2003 yılı içerisinde 2.199 adet İSG Kontrol Teftişi yapılmıştır**[22]**.

4.7.3 İnceleme Teftişi

İhbar, yakınma, iş kazası, meslek hastalığı, kurma izni, kısmi işletme belgesi, maden işyerlerinin sabit tesisleri için işletme belgesi talepleri ile İSG'yi ilgilendiren diğer konularda genel ve kontrol teftişler dışında kalan iş teftişiyle bağdaşır nitelikteki inceleme ve araştırma gerektiren teftiştir**[19]**.

Türkiye'de 2003 yılı içerisinde yapılan tüm İSG teftişleri ile ilgili istatistiklere bakıldığında 9.413 adet İnceleme Teftiş yapıldığı görülmektedir. Bu İnceleme Teftişlerinin konularına göre dağılımı Tablo 4.5'te görülmektedir**[22].**

Tablo 4.5 İnceleme Teftişlerin Grup Başkanlıklarına ve Türlerine Göre Dağılımı (2003 yılı İtibariyle)**[22]**

GRUP BAŞKANLIĞI	İNCELEME TEFTİŞLERİN DAĞILIMI				
	KURMA İZNİ	İŞ KAZASI	MESLEK HASTALIĞI	ŞİKAYET	DİĞER
ADANA	19	280	3	14	874
ANKARA	57	1.004	12	100	1.815
BURSA	4	187	2	24	553
ERZURUM		33	100		5
İSTANBUL	45	1.284	22	9	817
İZMİR	6	656	9	83	968
MALATYA	3	60	1		163
ZONGULDAK		49		4	148
TOPLAM	**134**	**3.553**	**149**	**234**	**5.343**

4.7.3.1 İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hakkında Yapılan İnceleme Teftişi

Meydana gelen bir iş kazası olayının veya ortaya çıkan meslek hastalığının belirlenmesinden sonra, bu kazanın veya meslek hastalığının nedenleri ile ilgili olarak yapılan teftişlerdir. İşyerinde yapılan bu denetimin amacı, iş kazası veya meslek hastalığına yol açan nedenlerin bir daha olmaması için alınması gerekli tedbirler ile meydana gelen olayda kusurlu bulunan kimselerin saptanması ve gerekli tedbirlerin alınmasının sağlanmasıdır.

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle yapılan incelemeler öncelikli denetimler olduğu için gecikmeden yapılması gerekmektedir. Kazaya veya meslek hastalığına sebep olan durumun tespiti ancak bu şekilde doğru biçimde saptanabilir. İş Müfettişleri, iş kazası veya meslek hastalığı incelemesi ile, işverenin iş mevzuatına, özellikle İSG mevzuatı hükümlerine aykırı hareket edip etmediği, aynı şekilde işçinin olayda mevzuata uyup uymadığı, olayda bir kastın veya suç sayılır bir eylemin olup olmadığı, üçüncü kişilerin olayda rol alıp almadığı gibi konuları araştırarak inceleme teftişini tamamlarlar. Bu inceleme ve soruşturma sonucunda, incelemeyi yapan

müfettiş, işveren ve işçinin ve varsa üçüncü kişi veya kişilerin olayın oluşumundaki kusur oraları belirler. Eğer olayda kaçınılmazlık hali söz konusu ise bunun da oranı belirlenir. İş kazası ve meslek hastalığı incelemesinin kusur oranlarını belirlemekten hariç diğer önemli bir görevi de meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığının nedenlerinin saptanması, bunların ortadan kaldırılması ve tekrarının önlenmesinin sağlanmasıdır**[23,25].**

İşverenler, işyerinde meydana gelen iş kazası olayını ve tespit edilen meslek hastalığı vakasını, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne ve SSK'ya bildirmekle yükümlüdürler. İTK'ya gerek Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden gerekse de SSK'dan gelen iş kazası ve meslek hastalığı bildirimleri denetim programına alınarak iş müfettişlerince incelenmektedir.

İş Teftiş 2003 Genel Raporuna göre, 2003 yılında Türkiye çapında, İTK'ca toplam 3.553 adet iş kazası olayı ile 149 meslek hastalığı olayı incelenmiştir. Meydana gelen iş kazaları, 680 adet ölüm ve 1.231 adet uzuv kaybı ile neticelenmiştir**[22].**

SSK 2003 istatistiklerine göre de meydana gelen 76.668 iş kazasında, 810 kişi hayatını kaybetmiştir. Meslek hastalığı yüzünden de 2003 yılında 1 işçi hayatını kaybetmiştir**[2]**. 2003 yılında işlemi tamamlanan iş kazaları, meslek hastalıkları, sürekli iş göremezlik ve ölüm vak'alarının illere ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 4.6'da verilmiştir.

SSK tarafından yayınlanan istatistik verilerine göre 2003 yılı içerisinde 76.668 adet iş kazası olayı meydana gelmiştir. İTK 2003 Genel Raporuna göre de 2003 yılı içinde 3.553 adet iş kazası olayı İTK'ca incelenmiştir. Bunun nedeninin meydana gelen küçük büyük her türlü kazanın bildirim zorunluluğunun bulunması ve İTK'ca bu kazaların hepsinin incelenmeye değer bulunmamasıdır. (Hafif iş kazaları ve 3 günden az istirahat gerektiren basit kazalar incelenememektedir.) Elbette müfettiş sayısındaki yetersizlik de önemli bir faktördür. Her iki kurumun 2003 yılı için yayınladığı veriler incelendiğinde ölümle sonuçlanan iş kazalarının (810 ölümlü iş kazasının 680'i incelenmiş - %83) önemli bir kısmının İTK'ca incelendiği sonucuna varılabilir.

Tablo 4.6/1 2003 yılında işlemi tamamlanan iş kazaları, meslek hastalıkları, sürekli iş göremezlik ve ölüm vak'alarının illere ve cinsiyete göre dağılımı**[2]**.

2003 YILINDA İŞLEMİ TAMAMLANAN İŞ KAZALARI, MESLEK HASTALIKLARI, SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK VE ÖLÜM VAK'ALARININ İLLERE VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI

İl KODU	İLLER Provinces	İŞ KAZASI SAYISI N'of Employment Injuries			MESLEK HASTALIĞI SAYISI N'of Occupational Diseases			SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SAYISI N' of Permanent Incapacity									ÖLÜM SAYISI N'of Death Cases								
								İŞ KAZASI Employment Injuries			MESLEK HASTALIĞI Occupational Diseases			TOPLAM Total			İŞ KAZASI Employment Injuries			MESLEK HASTALIĞI Occupational Diseases			TOPLAM Total		
		KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total	KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total	KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total	KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total	KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total	KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total	KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total	KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total
01	ADANA	62	1.572	1.634	0	0	0	4	29	33	0	0	0	4	29	33	0	25	25	0	0	0	0	25	25
02	ADIYAMAN	19	85	104	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	2	2
03	AFYON	3	266	269	0	0	0	0	17	17	0	0	0	0	17	17	0	5	5	0	0	0	0	5	5
04	AĞRI	0	21	21	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05	AMASYA	1	352	353	0	0	0	0	4	4	0	1	1	0	5	5	0	2	2	0	0	0	0	2	2
06	ANKARA	102	2.831	2.933	0	14	14	2	63	65	0	7	7	2	70	72	2	95	97	0	1	1	2	96	98
07	ANTALYA	74	721	795	0	0	0	1	29	30	0	0	0	1	29	30	0	21	21	0	0	0	0	21	21
08	ARTVİN	1	138	139	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	2	2
09	AYDIN	120	1.406	1.526	0	0	0	1	12	13	0	1	1	1	13	14	0	14	14	0	0	0	0	14	14
10	BALIKESİR	189	1.180	1.369	0	1	1	2	34	36	0	1	1	2	35	37	0	20	20	0	0	0	0	20	20
11	BİLECİK	88	1.447	1.535	0	0	0	0	5	5	0	1	1	0	6	6	0	9	9	0	0	0	0	9	9
12	BİNGÖL	0	51	51	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1
13	BİTLİS	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	BOLU	25	562	587	0	0	0	0	19	19	0	0	0	0	19	19	0	9	9	0	0	0	0	9	9
15	BURDUR	0	51	51	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	3
16	BURSA	620	6.283	6.903	0	0	0	3	67	70	0	2	2	3	69	72	3	42	45	0	0	0	3	42	45
17	ÇANAKKALE	25	394	419	0	0	0	1	11	12	0	0	0	1	11	12	1	4	5	0	0	0	1	4	5
18	ÇANKIRI	0	47	47	0	16	16	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	3	0	0	0	0	3	3
19	ÇORUM	4	247	251	0	0	0	1	8	9	0	0	0	1	8	9	0	7	7	0	0	0	0	7	7
20	DENİZLİ	251	1.897	2.148	0	0	0	1	28	29	0	1	1	1	29	30	1	12	13	0	0	0	1	12	13
21	DİYARBAKIR	1	112	113	0	0	0	0	11	11	0	0	0	0	11	11	0	7	7	0	0	0	0	7	7
22	EDİRNE	30	211	241	0	0	0	0	12	12	0	0	0	0	12	12	0	2	2	0	0	0	0	2	2
23	ELAZIĞ	0	100	100	0	0	0	0	6	6	0	1	1	0	7	7	0	3	3	0	0	0	0	3	3
24	ERZİNCAN	0	78	78	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	3	3	0	0	0	0	3	3
25	ERZURUM	0	184	184	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0	6	6	0	16	16	0	0	0	0	16	16
26	ESKİŞEHİR	87	1.936	2.023	0	1	1	1	14	15	0	1	1	1	15	16	0	14	14	0	0	0	0	14	14
27	GAZİANTEP	36	1.152	1.188	0	2	2	0	26	26	0	0	0	0	26	26	1	14	15	0	0	0	1	14	15
28	GİRESUN	4	41	45	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	5	5	0	2	2	0	0	0	0	2	2
29	GÜMÜŞHANE	0	21	21	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	3	3	0	0	0	0	3	3
30	HAKKARİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
31	İSKENDERUN	6	1.046	1.052	0	0	0	1	22	23	0	1	1	1	23	24	0	14	14	0	0	0	0	14	14
32	ISPARTA	6	82	88	0	0	0	1	9	10	0	0	0	1	9	10	0	3	3	0	0	0	0	3	3
33	İÇEL	64	1.348	1.412	0	0	0	0	34	34	0	0	0	0	34	34	0	15	15	0	0	0	0	15	15
34	İSTANBUL	556	8.588	9.144	3	18	21	13	329	342	2	21	23	15	350	365	1	128	129	0	0	0	1	128	129
35	İZMİR	789	9.771	10.560	0	1	1	3	139	142	0	2	2	3	141	144	3	36	39	0	0	0	3	36	39
36	KARS	0	24	24	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
37	KASTAMONU	2	97	99	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	5	5	0	0	0	0	5	5
38	KAYSERİ	32	2.587	2.619	0	0	0	3	38	41	0	0	0	3	38	41	0	14	14	0	0	0	0	14	14
39	KIRKLARELİ	214	1.010	1.224	0	0	0	0	7	7	0	1	1	0	8	8	0	7	7	0	0	0	0	7	7
40	KIRŞEHİR	1	108	109	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	3	0	3	3	0	0	0	0	3	3
41	KOCAELİ	223	6.572	6.795	0	18	18	1	85	86	0	3	3	1	88	89	0	32	32	0	0	0	0	32	32
42	KONYA	7	651	658	0	1	1	0	19	19	0	0	0	0	19	19	0	16	16	0	0	0	0	16	16

Tablo 4.6/2 2003 yılında işlemi tamamlanan iş kazaları, meslek hastalıkları, sürekli iş göremezlik ve ölüm vak'alarının illere ve cinsiyete göre dağılımı (Devamı)**[2]**.

İL KODU	İLLER Provinces	İŞ KAZASI SAYISI N'of Employment Injuries			MESLEK HASTALIĞI SAYISI N'of Occupational Diseases			SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SAYISI N' of Permanent Incapacity									ÖLÜM SAYISI N'of Death Cases					
								İŞ KAZASI Employment Injuries			MESLEK HASTALIĞI Occupational Diseases			TOPLAM Total			İŞ KAZASI Employment Injuries			MESLEK HASTALIĞI Occupational Diseases			TOPLAM Total		
		KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total	KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total	KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total	KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total	KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total	KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total	KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total	KADIN Female	ERKEK Male	TOP. Total
43	KÜTAHYA	13	1.137	1.150	0	17	17	0	10	10	0	1	1	0	11	11	0	10	10	0	0	0	0	10	10
44	MALATYA	5	153	158	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	4	4	0	6	6	0	0	0	0	6	6
45	MANİSA	192	3.236	3.428	0	60	60	2	29	31	0	0	0	2	29	31	1	8	9	0	0	0	1	8	9
46	K.MARAŞ	5	236	241	0	0	0	0	10	10	0	0	0	0	10	10	0	15	15	0	0	0	0	15	15
47	MARDİN	0	14	14	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	4	4	0	2	2	0	0	0	0	2	2
48	MUĞLA	23	588	611	0	0	0	1	24	25	0	0	0	1	24	25	0	2	2	0	0	0	0	2	2
49	MUŞ	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50	NEVŞEHİR	1	80	81	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	5	5	0	1	1	0	0	0	0	1	1
51	NİĞDE	5	83	88	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
52	ORDU	8	139	147	0	0	0	0	8	8	0	0	0	0	8	8	0	1	1	0	0	0	0	1	1
53	RİZE	0	62	62	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	5	5	0	1	1	0	0	0	0	1	1
54	SAKARYA	18	936	954	0	0	0	0	9	9	0	0	0	0	9	9	0	11	11	0	0	0	0	11	11
55	SAMSUN	14	680	694	0	0	0	0	18	18	0	0	0	0	18	18	0	11	11	0	0	0	0	11	11
56	SİİRT	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	5	5	0	0	0	0	5	5
57	SİNOP	10	94	104	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	5	5	0	2	2	0	0	0	0	2	2
58	SİVAS	2	271	273	0	0	0	0	7	7	0	0	0	0	7	7	0	2	2	0	0	0	0	2	2
59	TEKİRDAĞ	357	2.416	2.773	0	0	0	2	29	31	0	0	0	2	29	31	0	16	16	0	0	0	0	16	16
60	TOKAT	6	134	140	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	5	5	0	2	2	0	0	0	0	2	2
61	TRABZON	6	209	215	0	0	0	0	7	7	0	2	2	0	9	9	1	5	6	0	0	0	1	5	6
62	TUNCELİ	0	20	20	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	3	0	1	1	0	0	0	0	1	1
63	ŞANLIURFA	4	76	80	0	0	0	0	13	13	0	6	6	0	19	19	0	9	9	0	0	0	0	9	9
64	UŞAK	40	487	527	0	0	0	0	15	15	0	0	0	0	15	15	0	4	4	0	0	0	0	4	4
65	VAN	2	24	26	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	1	10	11	0	0	0	1	10	11
66	YOZGAT	0	76	76	0	0	0	0	7	7	0	0	0	0	7	7	0	6	6	0	0	0	0	6	6
67	ZONGULDAK	24	3.286	3.310	0	283	283	0	45	45	0	88	88	0	133	133	0	24	24	0	0	0	0	24	24
68	AKSARAY	1	49	50	0	0	0	1	6	7	0	0	0	1	6	7	0	4	4	0	0	0	0	4	4
69	BAYBURT	1	15	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
70	KARAMAN	10	160	170	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	2	2
71	KIRIKKALE	0	108	108	0	5	5	0	5	5	0	0	0	0	5	5	0	4	4	0	0	0	0	4	4
72	BATMAN	0	39	39	0	0	0	1	6	7	0	0	0	1	6	7	0	1	1	0	0	0	0	1	1
73	ŞIRNAK	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
74	BARTIN	6	418	424	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0	6	6	0	2	2	0	0	0	0	2	2
75	ARDAHAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
76	IĞDIR	0	3	3	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	5	5	0	0	0	0	5	5
77	YALOVA	42	189	231	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2	0	3	3	0	0	0	0	3	3
78	KARABÜK	5	918	923	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	2	2
79	KİLİS	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80	OSMANİYE	1	10	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81	DÜZCE	21	577	598	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BİLİNMEYEN-Unknown		0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	3	3	0	0	0	0	3	3
TOPLAM-Total		4.464	72.204	76.668	3	437	440	47	1.404	1.451	2	143	145	49	1.547	1.596	15	795	810	0	1	1	15	796	811

4.7.3.2 İhbar ve Şikayet Üzerine Yapılan İnceleme Teftişi

İhbar ve şikayet üzerine inceleme, işçilerin veya ilgili diğer kişilerin iş denetim örgütüne veya diğer kamu mercilerine bir şikayette bulunmaları nedeniyle İş Müfettişlerince yapılan denetimleri kapsamaktadır. Bu ihbar ve şikayetler, genellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarından asıl etkilenen kişiler tarafından yapılmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığının işveren tarafından bildirilmemesi sebebiyle mağdur olan işçi veya yakınları tarafından kamu mercilerine ihbar veya şikayet üzerine inceleme teftişi yapılır. İhbar ve şikayet tek bir işçi tarafından yapılabileceği gibi, bazı işçiler tarafından da yapılabilir. İşyerlerinde iş güvenliğinin ihlal edildiğine veya gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmadığına ilişkin olarak kimlerin şikayet hakkına sahip olduğu konusunda iş güvenliği mevzuatında açık bir hükme yer verilmemiştir. İş Teftiş Tüzüğü (m.12/C), "işçi yakınması"'ndan söz etmiş, ancak şikayet hakkına kimlerin sahip olduğu konusu üzerinde açıkça durmamıştır. İTK Yönetmeliği de (m.47/I,c ve II,b) "ihbar ve şikayet"e inceleme denetimini tanımlarken değinmiş, ancak kimlerin bu hakka sahip olabileceğinden söz etmemiştir. Fakat adı geçen tüzüğün sadece "işçilerden" söz etmesi, şikayet hakkına da sadece onların sahip olduğu şeklinde yorumlanamaz. Çünkü tüzüğün bu maddesi, şikayette bulunacak kişileri sınırlamak amacını gütmemekte, grup başkanlarının görevlerini sayarken, bunlardan birinin de işçi şikayetlerinin incelenip soruşturulması olduğunu bir örnek olarak belirtmek istemektedir**[25].**

2003 yılında İTK'ca 204 adet şikayete ilişkin inceleme teftişi yapılmıştır**[22].**

4.7.3.3 Kurma İzni, Kısmi ve Geçici İşletme Belgesi İnceleme Teftişleri

81 Sayılı ILO sözleşmesinin 1 ve 2. paragraflarında İSG tedbirlerinin temel olarak işe başlamadan önce alınması gerektiği hususu belirtilmiştir. Bir işyeri açılırken, işyeri planlarının, fabrika ya da imalat sistemi konularında iş müfettişliğine ön bilgi olarak verilmesi ve müfettişliğin görüşünün alınması gereği vurgulanmıştır.

4857 sayılı Kanunun 78.maddesi, "...bu kanuna tabi işyerlerinde işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan önce planların ÇSGB'nin yetkili teşkilatına gösterilerek kurma izni alınacağı bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak ÇSGB

tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir." demek suretiyle işyerlerinin Kurma İzni ve İşletme Belgesi alması ile hükümlere yer vermiştir. Kanun metninde belirtilen yönetmelik henüz çıkarılmamış olmakla birlikte Kurma İzni ve İşletme Belgesi talepleri 22.01.1969 tarih ve 6/12782 sayılı Eski İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünün 515-520. maddelerine göre karşılanmaktadır.

Kısmi İşletme Belgesi, daha önceden İşletme Belgesi bulunan bir işyerinin yeni kurduğu ek tesisleri için alması gereken İşletme Belgesidir. Maden işyerlerinin sabit tesisleri için alması gereken "İşletme Belgesi", "Kurma İzni" ve "Kısmi İşletme Belgesi" taleplerine ilişkin teftişler inceleme teftişi şeklinde yapılmaktadır.

Eski İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün halen yürürlükte olan 517. maddesinin 4. fıkrasına göre, yeni kurulan bir işyerinin geçici işletme izni alabilmesi için mutlaka "esasa ilişkin ve birinci derecedeki şartları tamamlamış" olması gerekir. Fakat "esasa ilişkin ve birinci derecedeki şartları" yerine getirmiş, buna karşılık "ikinci derecedeki şartları" gerektiği gibi yerine getirmemiş işyerleri ancak müfettişlerce iş güvenliği yönünden yapılan inceleme teftişi sonunda bir sakınca görülmemesi halinde ve işyerindeki bu eksiklikleri 6 ayı geçmeyecek şekilde verilen sürede tamamlamak ve bunların tamamlandığının yine müfettişlerce yapılacak inceleme teftişi neticesinde saptanması halinde asıl İşletme Belgesi ile değiştirilmek üzere bu işyerlerine geçici işletme izni verilebilir.

Görüldüğü üzere Kurma İzni, Kısmi ve Geçici İşletme Belgesi ile ilgili olarak işyerinde yapılan İSG teftişleri inceleme teftişi olarak yapılmaktadır**[19,20].**

4.7.4 Res'en Teftiş

Müfettişler, iş mevzuatı ile ilgili hükümlerin uygulanmasının, gecikilmesi halinde düzeltilmesi mümkün olmayacak önemde aykırılıkların bulunduğuna dair duyum aldıkları veya gözlemledikleri ya da yaşamsal tehlike gördükleri işyerlerinde, teftiş yapmaya re'sen yetkilidirler.

Ayrıca, kitle iletişim araçlarına yansıyarak kamuoyunun dikkatini çeken, çalışma yaşamını ilgilendiren olay ya da uyuşmazlıklar, Grup Başkanlıkları'nca yakından takip edilerek işyeri teftişe alınır ve İTKB bilgilendirilir. Bu şekilde yapılan teftişler Res'en Teftiş adını almaktadır**[19].**

4.7.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Programlarının Hazırlanması

İş hayatı ile ilgili olarak yapılacak denetim, teftiş, inceleme ve soruşturmalarda İş Müfettişlerinin görevlendirilmesinde esas olacak programların hangi ilkelere göre hazırlanacağı İş Teftiş Tüzüğü'nün 17 ve İTK Yönetmeliği'nin 42, 43 ve 44. maddelerinde belirtilmiştir.

İş Teftiş Tüzüğü'nün 17. maddesi uyarınca işyerlerinin teftişi, teftiş programlarına göre yapılır. Teftiş programları, işin yürütümüyle İSG teftişleri için ayrı ayrı düzenlenir. Aynı işyerinde her iki teftişte yapılacaksa ikisinin aynı zamanda yapılması esastır.

Yine aynı maddeye göre programlar, müfettiş sayısı, denetlenecek işyerlerinin sayı ve büyüklükleri, işçi sayısı, işin niteliği, işyerinin Grup Başkanlıkları'na uzaklıkları ve ulaşım olanakları, işçi yakınmaları ve iş kazalarının nitelik, yoğunluk, sıklık ve yaygınlığı göz önüne alınarak hazırlanır. Aynı şekilde daha önce genel teftişe tabi tutulup da saptanan noksanlıkların giderilmesi için verilen süre sonunda kontrol denetimi yapılamayan işyerleri de program hazırlanmasında göz önünde tutulacaktır.

İTK Yönetmeliği'nin 42. maddesinde belirtilen "Genel Çalışma Planı"'nın her yıl hazırlanması gerekmektedir. Genel Çalışma Planı İTKB'ce Grup Başkanları'nın her yıl en geç Kasım ayı içerisinde katılacağı toplantıda bir yıllık çalışmaları kapsayacak şekilde hazırlanmaktadır.

Yıllık programların hazırlanmasında, işyeri dosyası esas alınarak işyeri bildirgesi üzerinde yer alan (değişiklikler varsa değişiklikleri içeren son bildirge) işyeri dosya numarası, unvanı, işvereni, adresi gibi bilgilerine yer verilir.

İTK Yönetmeliği'nin 43 üncü maddesine göre, İTKB'ye gönderilen yıllık programlar İTK Başkanı'nca Bakan Onayı'na sunulur ve onaylanan programlar uygulanmak üzere Grup Başkanlıkları'na gönderilir.

İSG açısından yapılan teftiş ve denetimlerde şikayet ve ihbarlarla, Kurma İzni, İşletme Belgesi talepleri ile iş kazası ve meslek hastalıklarına öncelik verilmektedir. Grup Başkanlıkları'na intikal eden bu tür evraklar için de rutin denetim programlarına (Genel–Kontrol–İnceleme) benzer şekilde programlar hazırlanmakta ve bunlar onay için her ay İTKB'ye gönderilmektedir. Programlar onaya

gönderildikten sonra Grup Başkanlıkları'na intikal eden evraklar ise acilen incelettirilmeleri için olağandışı bir gerekçe bulunmadıkça ya da hayati bir önem taşımadıkça, bir sonraki ayın denetim programlarının hazırlanması sırasında değerlendirilmektedir. Acil durumlar için müfettişlere ek görev olarak da verilebilmektedir.

Yönetmeliğin 43 üncü maddesi uyarınca teftiş programları gizlidir, hazırlanmasında ve uygulanmasında bu kurala uyulması gerekmektedir.

İş Teftiş Tüzüğü'nün 17. maddesine göre işyerlerinin teftişi olanaklar ölçüsünde kısa aralıklarla yapılacaktır. İşçilerin sağlık ve güvenliği yönünden tehlike gösteren ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı ya da mevzuat hükümlerine uyulmamasının alışkanlık haline getirildiği işyerleri de sık aralıklarla denetlenmesi gerekmektedir**[19].**

Müfettişlere ayda ortalama olarak 14 işyerinin denetimi görevi verilmektedir. Müfettişler 1 aylık zaman zarfında programlarında belirtilen işyerlerinin denetimini yapmakta ve ay sonunda Grup Başkanlığı'na verilmek üzere bunların raporlarını yazmaktadırlar. Esasen bu sayı oldukça yüksektir ve teftişlerin tamamlanması için yeterli süre olmadığından denetimler istenen verimlilikte gerçekleştirilememektedir. Müfettiş sayısının yetersiz, buna karşılık işyeri sayısının fazla olması müfettişlere mecburen fazla görev verilmesine neden olmaktadır. Bu ise denetimlerin verimini ve değerini düşürmektedir.

4.7.6 İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişlerinin Sonuçları

İşyerlerinde yapılan genel, kontrol ve inceleme teftişleri sonucunda teftişi yapan İş Müfettişince teftiş, soruşturma veya incelemelere yönelik olarak teftiş raporları hazırlanır. Bu teftiş raporlarının ne şekilde hazırlanacağı, sonuçlarında işyerlerine noksanlarını gidermesi için süre mi verileceği, süre verilmeksizin noksanlıkların derhal tamamlanmasının mı isteneceği, işverene idari para cezası mı verileceği, işyerinde işin mi durdurulacağı veyahut işyerinin faaliyetinin mi durdurulacağı, işyerine hangi şartlarda İşletme Belgesi verilip verilmeyeceği gibi hükümler 1998/9 sayılı Genelge (İş Teftiş Rehberi)'de detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Teftişlerin sonuçları yapılan teftişin türüne bağlı olarak değişmektedir.

İşyerlerinde yapılan İSG Genel Teftişleri neticesinde işyerine duruma göre aşağıdaki durumlar uygulanır;

- İşyerinin İSG mevzuatı bakımından herhangi bir noksan hususu yoksa işyerine İşletme Belgesi verilir.

- İşyerinin İSG mevzuatı bakımından noksanlıkları varsa bunları tamamlaması için işyerine 6 ayı geçmeyecek şekilde uygun bir süre verilir.

- Teftiş sonucunda, işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini İSG bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır.

Kontrol Teftiş Sonrası;

- İşyerinin yapılan Kontrol teftişinde önceki teftişte belirlenen noksan hususlar giderilmişse ve yeni zuhur eden herhangi bir noksan husus yoksa işyerine İşletme Belgesi verilir.

- İşyerinin İSG mevzuatı bakımından önceki teftişte belirlenen noksanlıklar giderilmiş fakat yeni zuhur eden noksanlıklar bulunmuşsa işyerine bunları tamamlaması için 6 ayı geçmeyecek şekilde süre verilir.

- İşveren önceki teftişte belirlenen İSG noksanlıklarını gidermemişse, bu seferki denetimde idari para cezası önerilmesi yoluna başvurulur. Noksanlıklarını süre vermeksizin derhal gidermesi istenir.

- Teftiş sonucunda, işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini İSG bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır.

İnceleme Teftişleri neticesinde;

- İş kazası incelemelerinde meydana gelen iş kazasında tarafların kusur oranları belirlenir ve bu tür bir olayın tekrar etmemesi için alınması gerekli tedbirler yerine getirilmek üzere işverene bildirilir.

- Meslek hastalığı incelemelerinde meslek hastalığına yakalanma şartları araştırılıp olayda tarafların kusur oranları tespit edilir ve bunu oluşturan durumun ortadan kaldırılması için alınması gerekli tedbirler yerine getirilmek üzere işverene bildirilir.

- Kurma İzni incelemelerinde işyeri planları incelenir, herhangi bir noksanlık yoksa, işyerine Kurma İzni verilir, aksi takdirde süre verilerek noksanlarını tamamlaması istenir**[19].**

4.7.7 İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişlerinin Yaptırımı

İSG'yi oluşturan yasal mevzuat İSG kurallarına uyulmaması hallerinde cezai yaptırımlar da öngörmüştür. Bu cezai müeyyideler ilgili kanunlarda yer almaktadır. Türkiye'de iş teftişinin temel dayanağı olan 4857 sayılı İş Kanunu, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiş ve eski yasaya (1475 sayılı İş Kanunu) nazaran idari para cezalarını önemli oranda arttırmıştır. Bu sayede caydırıcılık unsuru tekrar önem kazanmıştır.

Müfettişlerin yaptırım güçleri arasında işyerinde işin durdurulması ve gerekiyorsa işyerinin kapatılmasına karar verme yetkileri de bulunmaktadır. Bu hükmü düzenleyen madde İş Kanunu'nun 79. maddesidir. Müfettişler denetimleri esnasında herhangi bir zorlama ile karşılaşırlarsa zabıtadan yardım alıp zabıta kuvvetleri marifetiyle teftişi yapma yetkisine de sahiptirler. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 97. maddesi "Zabıtanın Yardımı" hakkındadır.

Denetimlerde esas olan ceza kesmek değil işverene yol göstermektir. Bu sebeple işyerlerinde yapılan Genel Teftişler neticesinde, işyerlerine noksanlıklarını tamamlamaları için süre verilmektedir. Bu süre sonunda yapılan kontrol teftişte işveren ilk teftişte istenen noksanlıklarını tamamlamış ve yeni noksan hususlar var ise işverene yeniden bu yeni zuhur eden noksanlıklarını tamamlaması için süre

verilir. Fakat işveren ilk teftişte istenilen noksanlıkları tamamlamış ise bu defa idari para cezası verilmesi yoluna başvurulur. İdari para cezası İş Kanunu'nun ilgili maddeleri gereğince verilmektedir. Örneğin, İSG Kurulu kurma yükümlülüğü bulunan bir işveren bu kurulu kurmamışsa 4857 sayılı Kanunun 105. maddesi gereğince 642.500.000-TL (2004 yılı için) idari para cezasına çarptırılır.

İTK'nın 2003 yılı içerisinde yapmış olduğu denetimlerde işverenler aleyhine verdiği idari para cezaları Tablo 4007'de görülmektedir. Bu tablodan, 2003 yılı içerisinde İSG teftişleri neticesinde Türkiye çapında işverenlere toplam 691.764.492.270-TL idari para cezası uygulandığı görülmektedir.

Tablo incelendiğinde en fazla idari para cezasının Kontrol Teftişler neticesinde verildiği görülmektedir. Bunun nedeni işyerlerinde yapılan genel teftişlerde İş Teftiş Rehberi uyarınca genel olarak idari para cezası verilmesi yoluna gidilmemesi, bunun yerine işverene noksanlıklarını tamamlaması için mehil verilmesidir. Yine de bir Genel Teftiş neticesinde idari para cezası verilip verilmeyeceği teftişi yapan iş müfettişinin inisiyatifine bırakılmıştır. Teftişi yapan müfettiş işyerinin mevcut İSG durumuna göre Genel Teftiş neticesinde de idari para cezası verilmesini isteyebilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu eski kanuna oranla idari para cezalarını önemli ölçüde arttırmıştır. Bu sayede İSG teftişlerinin etkinliği de arttırılmıştır**[47].**

Tablo 4.7. İTK tarafından Yapılan İSG Teftişleri Neticesinde Önerilen İdari Para Cezaları**[22]**.

İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişleri Sonucunda Önerilen İdari Para Cezaları

GRUP BAŞKANLIKLARI	GENEL TEFTİŞ	KONTROL TEFTİŞ	İNCELEME TEFTİŞ	TOPLAM
ADANA	27.598.290.000 TL	80.517.110.000 TL	64.081.460.000 TL	172.196.860.000 TL
ANKARA	21.332.990.000 TL	77.986.469.000 TL	19.530.987.000 TL	118.850.446.000 TL
BURSA		30.074.050.000 TL	4.988.050.000 TL	35.062.100.000 TL
ERZURUM		3.444.595.740 TL	2.787.240.000 TL	6.231.835.740 TL
İSTANBUL	4.238.400.000 TL	85.464.800.000 TL	107.044.331.000 TL	196.747.531.000 TL
İZMİR	7.421.233.184 TL	59.213.310.265 TL	71.479.266.081 TL	138.113.809.530 TL
MALATYA	762.800.000 TL	6.518.350.000 TL	742.550.000 TL	8.023.700.000 TL
ZONGULDAK	238.050.000 TL	16.012.200.000 TL	300.000.000 TL	16.550.250.000 TL
GENEL TOPLAM	61.591.763.184 TL	359.230.885.005 TL	270.953.884.081 TL	**691.776.532.270 TL**

4.8 Sosyal Sigortalar Kurumu'nun Denetimi

Çalışma hayatının ilgilendiren diğer önemli bir kurum da sigorta kurumudur. Türkiye'de, bu alandaki faaliyetler bir kamu alanı olup, özel sigortalar ihtiyari durumdadır. Başka bir deyimle, kaza. hastalık, analık, yaşlılık, malullük ve ölüm gibi konulardaki sigorta kolları zorunlu olarak bir kamu kuruluşu olan SSK'nın faaliyet alanını oluşturmaktadır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 130. maddesi, Kurumun teftişe yetkili memurlarınca, İş Kanunu'nda belirtilen teftiş, kontrol ve denetleme yetkisine sahip olduklarını belirtmektedir. İşyerlerinde, İSG açısından yapılan kontroller müfettişlerce düzenlenen bir raporla Kuruma bildirilmektedir. Bu denetimler sonucunda işyerinde yeterli tedbirlerin alınmadığı saptanırsa bu durum o işyerinin tehlike derecesinin yükseltilmesine ve buna bağlı olarak da Kuruma ödenen prim miktarının artmasına neden olmaktadır**[31].**

Sigorta Teftiş Kurulu denetimle sorumlu olan kuruldur.

4.8.1 Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığının Kuruluş Ve Tarihçesi

Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı, 3917 sayılı Kanun ile 4792 sayılı SSK Kanunun 6. maddesine eklenen fıkralar uyarınca 1993 yılında kurulmuş, bu tarihten itibaren de Kurul Başkanlığı ve Kurumumuz Yönetim Kurulunun kararları doğrultusunda tüm ülke düzeyinde teftiş, kontrol ve denetleme faaliyetlerine başlamıştır.

04.10.2000 tarih, 24190 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 616 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile SSK teşkilat yapısı yeniden düzenlenmiş, anılan Kanun Hükmünde Kararname ile Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı ihdas edilmiş ve yeni düzenlemede Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanına bağlı denetim ve danışma birimleri arasında yerini almıştır.

4.8.2 Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığının Yapısı

Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı, doğrudan Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanına bağlı, bir başkanla yeteri kadar sigorta müfettişi ve sigorta müfettiş yardımcısından oluşur.

Sigorta Teftiş Kurulunun görev merkezi Ankara'dır. Bu merkez, sigorta müfettişlerinin de görev merkezidir.

Ülke genelinde teftiş, kontrol ve denetleme yetkisini koordine eden Kurul Başkanlığı, denetimde etkinliği sağlamak amacı ile Adana, Ankara, Bursa, Diyarbakır, İstanbul, İzmir ve Trabzon illerinde çalışma merkezleri oluşturmuştur.

4.8.3 Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığının Görev Ve Yetkileri

04.10.2000 tarih ve 616 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 15. maddesinin son fıkrası; Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığının kuruluş, görev, yetki, sorumluluk ve çalışmalarına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirleneceğini hüküm altına almıştır.

Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın görevleri sosyal sigortalar ile ilgili mevzuat hakkında çalışmalar yapmak, mevzuatın uygulanmasını denetlemek, Sigorta Müfettişleri tarafından sosyal sigortalar mevzuatı ile ilgili olarak yapılan teftiş, kontrol, denetleme, inceleme ve soruşturma sonucu düzenlenen raporların sonuçlarını takip etmek, işveren nezdinde işle ilgili her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak, işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarını saptamak, işyerinde çalıştırılanlar ile iş sağlığı ve iş güvenliğine aykırı durumları tespit etmek, kanun, kanun hükmünde kararname, tüzük ve yönetmeliklerde gösterilen ve Başkan tarafından verilen teftiş hizmetleri ile ilgili diğer görevleri yapmak şeklinde sayılmıştır.

04.10.2000 tarih ve 616 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 15. maddesinin son fıkrası Sigorta Müfettişlerinin Görev, Yetki ve Sorumluluklarını da belirlemiştir.

Sigorta Müfettişlerinin bu yetkileri arasında İSG ile alakalı olarak

- İşyerlerinin, işçilerin hayatına, sağlığına, güvenliğine, ilerleyip yetişmesine, dinlenmesine, oturup yatmasına ve çalışmasına ilişkin tertip ve tesislerini her zaman görmek, gezmek, araştırmak ve incelemek, işyerlerindeki iş sağlığı ve iş güvenliğine aykırı durumları saptamak,

- İş kazaları, meslek hastalığı ve diğer sigorta olaylarını araştırmak-soruşturmak, bunlarla ilgili kişilerin ifadelerini almak, bilgi ve belgeleri toplamak maddeleri ile yetki ve görevler verilmiştir.

Sigorta Teftiş Kurulu sekiz Grup Başkanlığı'nda hizmet vermektedir. Bu Grup Başkanlıkları; Ankara Grup Başkanlığı, Adana Grup Başkanlığı, Bursa Grup Başkanlığı, Diyarbakır Grup Başkanlığı, İstanbul 1 Nolu (Anadolu) Grup Başkanlığı, İstanbul 2 Nolu (Avrupa) Grup Başkanlığı, İzmir Grup Başkanlığı ve Trabzon Grup Başkanlığı'dır.

Kurul bünyesinde 1 Teftiş Kurulu Başkanı, 12 Sigorta Baş İş Müfettişi, 224 Sigorta Müfettişi ve 91 Sigorta Müfettiş Yardımcısı olmak üzere toplam 328 kişi görev yapmaktadır.

Sigorta Teftiş Kurulu'nun 2002 Yıllık Genel Raporu'na göre 29.498 işyeri denetlenmiş, bu denetimlerin 5305'ini iş kazası soruşturmaları, 2152'sini hastalık soruşturmaları oluşturmuştur**[32].**

4.9 İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş İstatistikleri

2003 yılı içerisinde İSG bakımından yapılan teftiş sayısı 19.667'dir. Bu rakam Türkiye'deki toplam işyeri sayısı göz önüne alındığında oransal olarak oldukça küçük kalmaktadır. SSK 2003 yılı istatistiklerinden işyeri sayısına bakılacak olursa 2003 yılı içerisinde 777.177 adet işyerinin bulunduğu görülecektir. Kayıt dışı işyerleri hakkında ne yazık ki yeterli bilgiler bulunmamaktadır. Kayıt dışı işyerleri hariç tutulmak suretiyle, İTK tarafından yapılan İSG teftişlerin toplam işyeri sayısına oranı 2003 yılı baz alınarak %2,5 olarak bulunur. Bu oran elbette ki düşündürücüdür. Bir işyerinin ikinci kez denetlenebilmesi için 40 yıl gerekmektedir. 2003 yılı rakamlarına göre SSK'ya kayıtlı işyeri sayısı 777.177 iken İSG teftişlerini yapan iş müfettişi sayısı 209'dır. Bu rakamlar bize İSG teftişlerini yapan İş Müfettişlerinin sayısının oldukça yetersiz olduğu göstermektedir**[2,22].**

2003 yılında İSG bakımından yapılan teftişlerin illere ve çeşitlerine göre dağılımı Tablo 4.8'de görülmektedir.

Tablo 4.8/1 2003 Yılı İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş İstatistikleri**[22]**.

GRUP BAŞKANLIKLARI	Genel Teftiş	Kontrol Teftiş	İnceleme					TOPLAM TEFTİŞ	İŞÇİ SAYILARI			TOPLAM İŞÇİ SAYISI	ÇIRAK
			Kurma İzni	İş Kazası	Meslek Hastalığı	Şikayet	Diğer		Erkek	Kadın	Çocuk		
ADANA	377	137	10	64	2	1	436	**1.027**	21.581	4.126	20	**25.727**	136
GAZİANTEP	152	54	3	60	1	9	111	**390**	19.844	1.319	16	**21.179**	58
HATAY	68	26		32			141	**267**	8.181	344		**8.525**	4
İÇEL	138	53	1	62		2	86	**340**	9.757	1.560	3	**11.320**	17
K.MARAŞ	41	31		21		2	39	**134**	10.666	1.664		**12.230**	3
KİLİS	8	7					2	**17**	190	9		**199**	
OSMANİYE	16	1		6			16	**38**	497	26		**532**	
Ş.URFA	61	22	5	35			44	**167**	933	32		**965**	4
TOPLAM	**859**	**331**	**19**	**280**	**3**	**14**	**874**	**2.380**	**71.649**	**8.980**	**39**	**80.668**	**222**
ANKARA	1.214	188	23	240	2	28	325	**2.021**	75.610	9.548	128	**85.286**	225
AFYON	68	27	4	21			94	**214**	2.085	192		**2.277**	14
AKSARAY	11			3			14	**28**	352	86		**438**	
AMASYA	6	1		11			21	**39**	1.375	89		**1.464**	
ANTALYA	133	16		141	1	11	146	**448**	16.760	2.312		**19.072**	45
ARTVİN	2	1	1	9			2	**15**	1.256	30		**1.286**	
BİLECİK	19	6		26		1	21	**73**	7.198	798		**7.996**	33
BOLU	24	5	5	10			25	**69**	3.256	1.065		**4.321**	1
BURDUR	7			9		1	10	**27**	454	19		**473**	
ÇANKIRI	7		1	7		1	14	**30**	1.391	41		**1.342**	
ÇORUM	32	4	1	20			57	**114**	1.837	68		**1.905**	
DÜZCE	3	2		9		1	10	**25**	1.672	163		**1.835**	
ESKİŞEHİR	36		2	34			24	**107**	10.652	4.095	740	**15.487**	18
GİRESUN	11			8			11	**32**	408	1.015		**1.423**	1
GÜMÜŞHANE	6			7			11	**26**	2.004	276		**2.280**	
ISPARTA	25			14			56	**100**	1.705	514		**2.220**	
KARAMAN	6			8	1	4	20	**39**	2.487	667		**3.154**	10
KASTAMONU	20		1	13	1	5	23	**63**	3.738	219		**3.957**	
KAYSERİ	126	10	1	132		14	156	**441**	27.609	1.693		**29.302**	22
KIRIKKALE	16	6		29	4	1	34	**90**	9.427	156		**6.583**	
KIRŞEHİR	4	1		5			25	**35**	991	37		**1.928**	
KOCAELİ	94	29	3	54	2	4	91	**277**	25.668	3.371		**29.039**	150
KONYA	323	41	2	48		16	167	**597**	13.410	1.439		**14.849**	6
KÜTAHYA	11	10	7	16		3	170	**217**	11.042	140		**12.082**	14
NEVŞEHİR	15	3		8			36	**62**	407	11		**418**	
NİĞDE	16	1	3	6			13	**39**	454	42		**496**	3
ORDU	14	4		5			9	**32**	351	48		**399**	
RİZE	27	3		10		2	14	**56**	1.877	76		**1.953**	
SAKARYA	64	3		14	1	6	60	**168**	3.679	2.361		**6.040**	
SAMSUN	44	14		33			33	**124**	3.028	238		**3.256**	
SİNOP	7			4			1	**12**	442	23		**465**	45
SİVAS	12	7	1	20			21	**61**	5.300	88		**5.388**	
TOKAT	16	1		8		1	18	**44**	700	39		**739**	
TRABZON	28	2		17			11	**58**	3.479	257	7	**3.743**	
YOZGAT	18	2	2	5		1	49	**77**	2.122	42		**2.164**	
TOPLAM	**2.465**	**407**	**57**	**1.004**	**12**	**100**	**1.815**	**5.860**	**242.036**	**31.258**	**876**	**274.170**	**585**
BURSA	1.197	294	4	128		15	350	**1.988**	48.252	17.210	3	**65.465**	38
BALIKESİR	32	19		41	1	6	141	**240**	7.014	874		**7.888**	203
ÇANAKKALE	17	18		18	1	3	62	**119**	6.313	731		**7.044**	
TOPLAM	**1.246**	**331**	**4**	**187**	**2**	**24**	**553**	**2.347**	**61.579**	**18.815**	**3**	**80.397**	**241**

Tablo 4.8/2 2003 Yılı İSG Teftiş İstatistikleri**[22]**.

GRUP BAŞKANLIKLARI	Genel Teftiş	Kontrol Teftiş	İnceleme					TOPLAM TEFTİŞ	İŞÇİ SAYILARI			TOPLAM İŞÇİ SAYISI	ÇIRAK
			Kurma İzni	İş Kazası	Meslek Hastalığı	Şikayet	Diğer		Erkek	Kadın	Çocuk		
ERZURUM	12	1		18	8		1	**40**	827	48		**875**	
AĞRI	30	2			23			**55**	285	21		**306**	
ARDAHAN	3			1	12			**16**	100	10		**110**	
BAYBURT													
BİTLİS	1	2		3	1			**7**	102			**102**	
ERZİNCAN	10	1		2	11		3	**27**	1.000	51		**1.051**	
HAKKARİ	6	1		1	7			**15**	513	12		**525**	
IĞDIR	21	1		4	29			**52**	225	11		**236**	
KARS	1			3	2			**6**	130	5		**135**	
VAN	10	1		4	7		1	**29**	495	27		**522**	
TOPLAM	**94**	**15**		**33**	**100**		**5**	**247**	**3.677**	**185**		**3.862**	
İSTANBUL	1.123	328	40	912	21	5	588	**3.017**	76.272	26.008	98	**102.378**	50
EDİRNE	86	36	2	42			98	**264**	2.956	715	2	**3.673**	
KIRKLARELİ	47	15		88		1	27	**178**	2.960	1.716	10	**4.686**	
TEKİRDAĞ	124	67	2	232		2	97	**525**	17.623	6.014	3	**23.640**	
YALOVA	6	10	1	10	1	1	7	**35**	1.897	416		**2.313**	16
TOPLAM	**1.386**	**456**	**45**	**1.284**	**22**	**9**	**817**	**4.019**	**101.708**	**34.869**	**113**	**136.690**	**66**
İZMİR	1316	438	6	414	4	49	580	**2.807**	54.777	22.277	52	**77.106**	196
AYDIN	106	23		47	3	11	72	**262**	6.417	2.249	1	**8.667**	14
DENİZLİ	171	42		41		15	101	**370**	18.720	11.555	15	**30.290**	230
MANİSA	141	30		96	2	4	151	**424**	38.214	4.674	13	**42.901**	258
MUĞLA	46	24		45		4	25	**146**	6.040	454		**6.494**	125
UŞAK	26	10		13			39	**88**	3.031	526		**3.557**	161
TOPLAM	**1808**	**567**	**6**	**656**	**9**	**83**	**968**	**4.097**	**127.199**	**41.735**	**81**	**169.015**	**965**
MALATYA	36			32			39	**120**	3.326	346		**3.672**	
ADIYAMAN	10	12		6	1		9	**27**	670	202		**872**	
DİYARBAKIR		1	1	2			3	**5**	15			**15**	
MARDİN	2						3	**5**	235	9		**244**	
SİİRT	37	8		16			46	**107**	836	38		**874**	
BATMAN	6	3	1				3	**16**	276	17		**293**	
ŞIRNAK	2	2	1				23	**28**	57	1		**58**	
ELAZIĞ	3			2			10	**15**	129	3		**132**	
BİNGÖL	5	4		1			22	**32**	302	13	1	**316**	
MUŞ							1	**1**	78	3		**81**	
TUNCELİ				1			1	**2**	3			**3**	
TOPLAM	**101**	**30**	**3**	**60**	**1**		**163**	**358**	**5.927**	**632**	**1**	**6.560**	
ZONGULDAK	57	34		44		2	112	**249**	14.902	314	9	**15.225**	**105**
BARTIN	20	9		2			26	**57**	1.831	117	2	**1.950**	37
KARABÜK	19	19		3		2	10	**53**	1.084	864		**1.948**	249
TOPLAM	**96**	**62**		**49**		**4**	**148**	**359**	**17.817**	**1.295**	**11**	**19.123**	**391**
GENEL TOPLAM	**8.055**	**2.199**	**134**	**3.553**	**149**	**234**	**5.343**	**19.667**	**631.592**	**137.769**	**1.124**	**770.485**	**2.470**

5. İNGİLTERE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SİSTEMİ

5.1 Sistem

5.1.1 1974 Tarihli "İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu" (HSWA 1974)

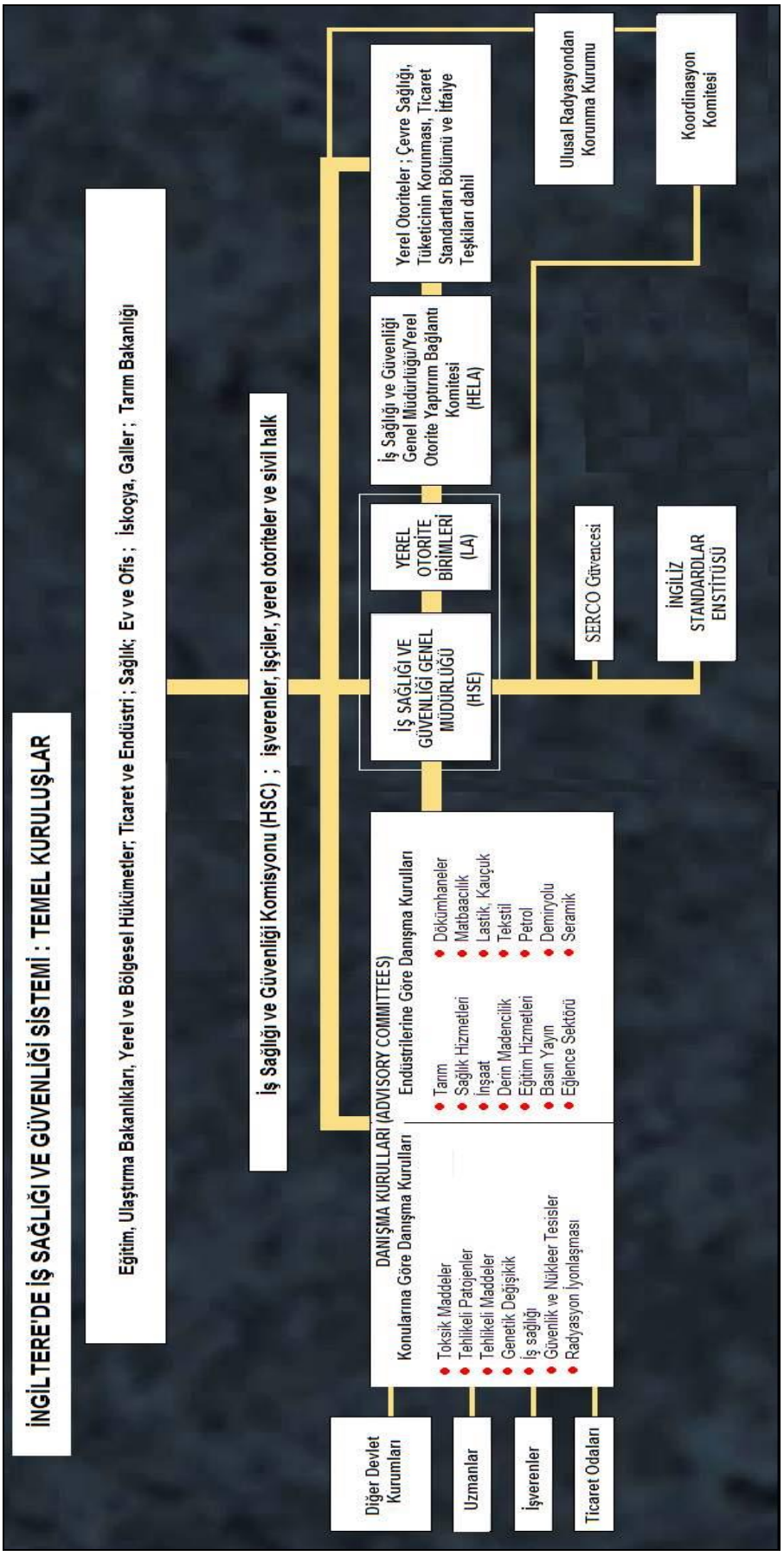
İngiltere'nin 150 yıllık geçmişe dayanan geleneksel İSG düzenlemeleri bulunmaktadır. İngiltere'de işyerlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik mevzuat, oldukça geniş bir çerçevede ilgili normları belirlemekte ve bunların etkin biçimde uygulanmasını ve iyileştirilmesini sağlayıcı düzenlemeleri tesis etmektedir. Buna göre yalnızca işçilerin değil, kamu sektörü çalışanları ve bağımsız çalışanların da çalışma hayatına bağlı risklerden korunmaları öngörülmüştür.

Yapılan yasal düzenlemelerin temel dayanağı, risklere karşı tıbbi ve teknik kriterlerle ilişkili uygun değerlendirmelerin yapılması ve yasanın önerilere açık bir yapılanmaya sahip olmasıdır.

Mevcut sistem, 1974 tarihli "İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu"'nun kabulü sonrası yeni enstitülerin kurulması ve eski durumun geliştirilip revize edilmesi ile oluşturulmuştur.

HSWA ile yeni iki yeni kurum kurulmuştur. Bu iki temel kurum "Health and Safety Commission - HSC" (İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu) ve "Health and Safety Executive - HSE" (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü)'dür. Bu kuruluşlar hükümet tarafından işyerlerinde çalışan insanların iş etkilerinden korunması amacıyla kurulmuşlardır**[5,33].**

İngiltere'de İSG ile ilgili kurum ve kuruluşlar ile bunların sistem içindeki yerleri Şekil 5.1'de görülmektedir.



Şekil 5.1 İngiltere'de İSG Sistemi (Temel Kuruluşlar)

5.1.2 İş Sağlığı ve Güvenlik Komisyonu (Health and Safety Commission - HSC)

HSC on kişiden oluşan bir komisyondur. Bu komisyonun üyeleri Ulaşım Bakanlığı sekreterliğinin ve yerel yönetimlerin ilgili bölgedeki işverenleri, işçileri ve yerel otoriteyi temsil eden kuruluşlara da danıştıktan sonra atadığı uygun kişilerden oluşmaktadır. Üyelerden bir tanesi halkın temsilcisi olarak atanır ve bu sıfatla komisyonda yer alır**[33].**

HSC İngiltere'de İSG ile ilgili mevzuatın çıkarılması, dağıtılması ve uygulanmasından sorumlu olan temel kurumdur.**[34]**

HSC'nin temel görevi işyerlerinde çalışanların sağlık, güvenlik ve refahını korumak üzere gerekli önlemleri almak ve uygulamak, bu konuda üstlendiği görevle ilgili kanun ve standartların geliştirilmesi için araştırma ve geliştirme yapmak, bilgi üretmek, öneri getirmek ve tehlikeli ve patlayıcı maddelerin kontrolünü sağlamaktır.

HSC, İSG politikasının oluşturulmasında ve bu konudaki mevzuatın geliştirilip ilgili bakana öneri getirilmesi konularında sorumludur.

Genel anlamda da insanların sağlık ve güvenlik konusunda bilgilendirilip, ihtiyacı olanlara yardım etme görevi de vardır. HSWA yasasında belirtilen alanlar dışındaki iş ortamlarında meydana çıkan zararlar ve tehlikeler HSC'nin sorumluluk alanı dışındadır. Bu alanlar, yemek güvenliği, liman ve hava güvenliği ile kirlenme ve tüketiciler ile ilgili alanlardır**[33].**

HSC yasanın uygulamasını aktif olarak yapmaz. Bunu HSC'nin operasyonel kolu olan HSE ve yerel otoriteler yapmaktadır. HSE, HSC'nin alt birimidir ve HSC'nin politikalarını hayata geçirmekle görevlendirilmiştir. HSC de benzer şekilde hükümetin politikası çerçevesinde kendisini ilgilendiren konularla görevlidir. Bununla birlikte HSC'nin yasal olarak bir otonomisi de mevcuttur**[34].**

5.1.2.1 Komisyon Üyeleri

HSC, HSWA'nın 10. bölümüne gereğince kurulmuştur. Komisyon bir komisyon başkanı ve 6 ile 9 arasında seçilen komisyon üyelerinden oluşmaktadır. Komisyon başkanı ve üyeler hükümet tarafından, sivil toplum kuruluşlarının da görüşü alınmak suretiyle atanırlar.

Kanun komisyonun oluşturulmasında 3 kişilik iki grup öngörmüş bunlardan birinin işçi temsilcisi diğer grubun da işveren temsilcisi olmasını istemiştir. Komisyon iki haftada bir kere toplanmaktadır. Bu toplantılarda önemli konular saptanmaktadır**[34].**

5.1.2.2 Komisyonun Görevleri

1974 tarihli HSWA Komisyonun görevlerini belirlemiştir. Komisyonun görevleri özetle şunlardır;

- İlgili devlet birimlerinin görüşlerini de almak suretiyle Bakanlara İSG ile ilgili düzenlemeler içeren tüzük taslakları önermek
- Bakana sunulacak teklifleri hazırlamak
- Danışma komiteleri ve bilgi servislerini düzenlemek
- Araştırmaları planlamak, araştırmaların gerektirdiği altyapıyı sağlamak
- Eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini düzenlemek
- Pratiğe yönelik kod ve öneriler geliştirmek
- Diğer devlet kurumlarıyla anlaşmalar yapmak, eşgüdüm içinde çalışmayı sağlamak
- Yerel Otoritelere mevzuatın uygulanma şart ve yöntemleriyle alakalı rehber sunmak
- HSE'yi yönlendirmek
- Komiteleri toplamak ve görüşlerini almak
- Hükümet tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek**[34].**

5.1.2.3 HSC ve Hükümet:

HSC bağımsız bir yapı olmakla birlikte Hükümet ile anayasadan kaynaklanan bağlantıları bulunmaktadır. Bunlar;

- HSC'nin Hükümete karşı mesul olması,

- HSC bazı fonksiyonlarını yerine getirmek için hükümetin onayına gerek duyması. Örneğin HSC'nin bir uygulama kodu yayınlayabilmesi hükümetin onayına bağlıdır.

- Hükümet tarafından verilen bazı görevleri yerine getirme zorunluluğunun bulunması hususlarıdır**[34].**

5.1.2.4 HSC'nin HSE İle Olan İlişkisi

Komisyonun HSE ile de kapsamlı bir bağlantısı bulunmaktadır. HSWA'nın 11. bölümünün 4. maddesi bu ilişkiyi düzenlemektedir. Buna göre HSE komisyonun fonksiyonlarını yerine getirmek üzere kendisine verdiği görevleri yapmakla yükümlüdür. Komisyon Haziran 1976 tarihli bir direktif hazırlamış ve bu direktifinde HSE'ye Komisyona öneri getirme, tavsiye karalarında bulunma ve "İş Sağlığı Tavsiye Servisi"'nin sorumluluğunu alma görevlerini yüklemiştir.

Bunun anlamı HSC'nin son kararı verene kadar yapılması gerekli işlerin büyük bir çoğunluğunu HSE'nin yapıyor olmasıdır**[34].**

5.1.2.5 Danışma Kurulları (Advisory Committees)

İSG uygulamaları bakımından uzmanlık gerektiren yardım ve öneriler, HSC'nin her biri kendi endüstriyel konusuyla ilgili değişik tehlikeli ve zararlı alanlarda uzman "Danışma Kurulları" tarafından sağlanır. Bu kurullar işçi ve işverenin dengeli bir biçimde temsil edildiği ve ayrıca teknoloji uzmanları ve profesyonel uzmanlardan oluşur.

Bu kurullar HSE tarafından desteklenir. Temel görevleri HSC'ye standart önerme, yol gösterme ve bazı hallerde de yeni çıkan problemlerde HSC'nin politikasının ne olması gerektiği konularında önerilerde bulunmaktır**[33].**

İSG ile ilgili olarak hazırlanacak mevzuatın alt yapısının oluşturulmasında bu kurullar önemli işlev görmektedirler.

HSC tarafından konularına ve endüstrilerine göre danışma kurulları teşkil edilmiştir.

Bu kurullar;

1- Konularına Göre Teşkil edilen Danışma Kurulları

- Tehlikeli Patojenler Danışma Kurulu (Advisory Committee on Dangerous Pathogens)
- Tehlikeli Maddeler Danışma Kurulu (Advisory Committee on Dangerous Substances)
- Genetik Değişiklikle İlgili Danışma Kurulu (Advisory Committee on Genetic Modification)
- Toksik Maddelerle İlgili Danışma Kurulu (Advisory Committee on Toxic Substances)
- İyonlaşan Radyasyonla İlgili Danışma Kurulu (Ionising Radiations Advisory Committee)
- Nükleer Tesislerde Güvenlikle İlgili Danışma Kurulu (Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations)
- İş Sağlığı Danışma Kurulu (Occupational Health Advisory Committee)

2- Endüstrilerine Göre Teşkil edilen Danışma Kurulları

- Eğlence Sektörü Danışma Kurulu (Adventure Activities Industry Advisory Committee)
- Tarım Sektörü Danışma Kurulu (Agricultural Industry Advisory Committee)
- Seramik Endüstrisi Danışma Kurulu (Ceramics Industry Advisory Committee)
- İnşaat Sektörü Danışma Kurulu (Construction Industry Advisory Committee)
- Derin Madencilik Sektörü Danışma Kurulu (Deep Mined Coal Industry Advisory Committee)

- Döküm Sektörü Danışma Kurulu (Foundries Industry Advisory Committee)
- Sağlık Servisleri Sektörü Danışma Kurulu (Health Services Industry Advisory Committee)
- Yüksek ve İleri Düzey Eğitim Danışma Kurulu (Higher and Further Education Advisory Committee)
- Deniz Endüstrisi Danışma Kurulu (Offshore Industry Advisory Committee)
- Basın Yayın Sektörü Danışma Kurulu (Paper and Board Industry Advisory Committee)
- Matbaa Sektörü Danışma Kurulu (Printing Industry Advisory Committee)
- Demiryolları Sektörü Danışma Kurulu (Railways Industry Advisory Committee)
- Lastik ve Kauçuk Sektörü Danışma Kurulu (Rubber Industry Advisory Committee)
- Eğitim Kurumları Danışma Kurulu (Schools Education Advisory Committee)
- Tekstil Sanayii Danışma Kurulu (Textiles Industry Advisory Committee)**[34]**

5.1.2.6 Mali Kaynaklar

Hükümet HSC'ye her yıl belirli miktarda bir bütçe ödeneği vermektedir. HSC bu meblağın küçük bir kısmını kendi aktivitelerinde harcamakta, kalan kısmı ise asıl operasyonu yürüten HSE'ye aktarmaktadır.

2000/2001 yıları arasında HSC'ye Hükümet 189.400.000 £ ödenek vermiştir. HSC bunun 611,000£'luk kısmını kendisine ayırmış ve geriye kalan 188.7897.000 £ 'u da HSE'ye aktarmıştır. HSE buna ek olarak cezalardan ve diğer aktivitelerinden de 52 milyon £ gelir elde etmiştir**[34].**

5.1.3 Yerel Otoriteler

1974 tarihli HSWA, bu kanunun ve diğer ilgili mevzuatın tatbik edilip, bu kanunla ilgili yaptırımlarının uygulanması HSE'ye ve yerel otoritelere vermiştir. İşyerinde yapılan işin niteliğine ve işyeri müştemilatına bağlı olarak bu görev paylaşılmaktadır. 1998 tarihli Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği (Yaptırım Otoritesi) Düzenlemesi HSE ile yerel yönetimler arasında işin paylaşımını belirlemiştir. İngiltere, İskoçya ve Galler'deki 400'den fazla yerel otorite 1 milyonun üzerindeki bina ve müştemilatlarında sağlık ve güvenlik yasalarını uygulamaktan sorumludurlar. Yasa gereğince yerel otoritelerin sorumlu oldukları işyerleri 1998 Sağlık ve Güvenlik (Yaptırım Otoritesi) Yönetmeliği'nin 1 nolu cetvelinde belirlenmiştir. Bu işyerleri;

- Satış yerleri, depolar, perakende ve toptan satış yapan, dağıtan işyerleri
- Teşhir yerleri, reklam ve tanıtım amaçlı malların sergilendiği yerler,
- Ofisler (Hizmet sektörü) ,
- Yemek Hizmetleri yapan işyerleri,
- Sürekli veya geçici olarak kalmaya elverişli karavan veya kamp yerleri,
- Mağazalarda bulunan tüketici servisleri (kuru temizleme, radyo ve televizyon tamircileri hariç),
- Kuru ve yaş yıkama/temizleme işlerinin yapıldığı, jetonla çalışan çamaşır makinalarının bulunduğu işyerleri,
- Güzellik salonları, sauna, banyo, duş, cilt bakım merkezleri, terapi merkezleri, oteller
- Sanat, spor ve diğer kültür hizmetlerinin yürütüldüğü yerler,
- Göl ve göletlerde eğlence amacıyla kiralanan hovercraftların işletildiği yerler,
- Hayvanların sergilendiği, hayvanlara kalacak yer sağlanan ve hayvanlara gösteri yaptırılan yerler,

- Cenaze işlerinin yürütüldüğü yerler (mumyalama ve tabut yapım işyerleri hariç)
- Kilise, dini ibadethaneler ve dini toplantıların düzenlendiği yerler,
- Araba park yerleri
- Kreş ve hemşirelik hizmeti verilen yerler.

Yukarıda sayılan işyerlerinde 11 milyondan fazla insan istihdam edilmektedir. Perakende ve toptan satış yapan kuruluşlarda, oteller ve catering hizmetlerinde, işyerlerinde, serbest endüstri kollarında yerel otoriteler esas uygulayıcı otoritedir. Bununla birlikte her durumda HSE cezai yaptırım gücüne ve denetim sorumluluğuna sahiptir.

İngiltere çapındaki 400 faklı yerel otoritenin her birinde Çevresel Sağlık Daireleri (Environmental Health Department - EHD) mevcuttur. Bu dairelerde çevre sağlık memurları (Environmental Health Officers - EHO) görev yapmaktadırlar. Bir çevre sağlık memurunun İSG ile ilgili sorumluluğu bulunduğu gibi aynı zamanda gıda sağlığını ilgilendiren görevleri de bulunmaktadır. Bu memurlar, HSWA'nın uygulama görevlerini ve bunun yanında; yemek güvenliği, hava kirliliği, iskan konusu gibi konuları da içeren yerel otorite uygulama sorumluluklarını yerine getirmektedir.

HSE ile yerel otoriteler çoğu kez birlikte çalışarak kanunun yürütülmesini sağmaktadırlar. 1975 yılında HSE ve yerel otoriteler arasında etkili irtibat sağlamak için "Health and Safety Executive / Local Authorities Enforcement Laison Committee - HELA " isimli komiteler kurulmuştur. HELA, yerel otoriteler ile HSE arasında ve yerel otoritelerin kendi arasında, sağlık ve güvenlik mevzuatının tam ve istikrarlı bir şekilde olarak uygulanmasını sağlamaya çalışmaktadır. HELA, konunun uygulanmasındaki bilgi değişimini ve milli bir tartışma forumunun oluşmasına zemin hazırlamaktadır. HELA, sağlık ve güvenlik konusunda iyi bir uygulamanın geliştirilmesini sağlamaktadır. HELA, yerel otoriteler adına, HSC'ye yukarıdaki işlevinin sonuçlarını içeren yıllık rapor sunmaktadır. Bununla birlikte HSE bölge ofislerinde yerel otoritelere bilgi ve öneri sunan bir ağ da kurmuştur. Bu ağ bütün İngiltere'yi saran bir bilgi ağıdır**[33,35].**

5.1.3.1 Yerel Otoritelerin Sorumlulukları

HSWA'nın 18. bölümünün 4. maddesi yukarıda belirtilen işyerleri ile yerel otoriteler arasında ne gibi bir bağlantı olacağını ve yerel otoritelerin bu işyerleri üzerindeki sorumluluklarını açıklamaktadır.

Buna göre yerel otoriteler;

- Konu ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla,
- Bu görevlerini HSC'nin kendilerine verdiği rehbere uygun olarak yapmakla sorumludurlar.

HSC, yerel otoritelere yasanın uygulanması hususunda rehberlik etmekte ve yerel otoriteleri yönlendirmektedir.

HSC, yerel otoriteler için hazırladığı, kanunun ne şekilde uygulanacağı hakkındaki rehberde aşağıdaki hususlara dikkat çekmiş, bu hususların yerel otoritelerden tarafından tatbikini istemiştir.

- Anlaşılabilir ve şeffaf bir uygulama politikasının belirlenmesi ve bunun basılarak yayınlanması,
- HSE, HELA tarafından tavsiye edilen, denetim önceliklerinin işyerlerinin risk ve tehlike durumlarına uygun olarak hazırlandığı bir planlamanın yapılmış olması,
- Kanunun uygulanması bakımından yerel otoritelerin önceliklerinin ve görevlerinin tanımlanmış olması,
- İş kazaları, işyerlerindeki sorunlar ve şikayetlere cevap verme kapasitesinin hesaplanması,
- Yerel otoritelerin performans kayıtlarının tutulması,
- Eğitimli ve yetenekli müfettişler yetiştirilmesi ve kaliteli denetlemenin sağlanması.

5.1.4 Bakanların Sorumlulukları

İSG'nin İngiltere çapında uygulanmasından, HSC ve HSE'nin değişik alanlardaki aktivitelerinden ilgili bakanlıklar parlamentoya karşı sorumludur. HSC ve HSE'nin personel durumu, finansmanı ile ilgili olarak Ulaştırma Bakanlığı ve yerel hükümetler parlamentoya karşı bilgi vermekle yükümlüdürler. Bu yükümlülük işçilerin iş ortamından kaynaklanan problemlere karşı korunmasını ve HSC ile HSE'nin diğer tüm aktivitelerini kapsamaktadır. Fakat Sanayi ve Ticaret Bakanlığının sorumluluk sahasına giren özel durumlarda ve yine Tarım Bakanlığının sorumluluğuna giren İSG'yi ilgilendiren özel durumlarda (örneğin böcek zehirlerine karşı önlem alınması gibi) parlamentoya karşı bilgi verme ve bu sorunları çözmede sorumluluk ilgili bakanlığa aittir.

Genel olarak, karşılaşılan sorunların çözümünde sorumluluk alma HSWA'nın ve Avrupa Birliği yasalarının öngördüğü şekilde HSC, HSE ve yerel otorite arasında paylaşılmaktadır.

Başbakanlığın, HSC'nin çalışmalarını yönlendirmekte ve İSG mevzuatını geliştirmekte düzenleyici yetkisi bulunmaktadır. Pratikte ise 1974 tarihli HSWA'dan bu yana İSG ile ilgili çıkan hemen hemen tüm mevzuat HSC'nin bakanlara hazırladığı teklifler sonucu yasalaşmıştır**[33].**

5.1.5 Danışma

HSE, HSC'nin yapacağı öneriler hakkında, bunlar resmi olarak ortaya çıkmadan önce bu öneriden etkilenebilecek olan kişi ve kurumlarla istişare etmektedir. Bu istişare aşaması, Danışma Kurulları ağı tarafından geniş bir kesime sunulmak suretiyle yapılmaktadır. HSE ile birlikte, politika belirleyici ekip, yapılacak öneri hakkında uzman müfettişleri, bilim adamlarını, fen ve teknoloji uzmanlarını, (bu öneri pratik hale gelene kadar) sürece dahil eder. Yerel Otoriteler'e de ayrıca bu konuda danışılır. Bununla ilgili olarak HELA'lar görev yapmaktadır.

HSC, bakanlara yeni bir yasa teklifi önerisi, mevzuat parçası, kod veya standart önerisi sunacağı zaman, öncelikle, resmi dokümanlar hazırlayarak bu hususu kamuoyuyla paylaşmakta ve toplumun geniş bir kesiminde yaygın bir şekilde tartışılmasını sağlamaktadır. Bu süreç önerinin yasalaşmasında, bu öneriden

etkilenecek toplum kesimlerinin görüşlerinin alınması, İSG tedbirlerinin gözden geçirilmesi suretiyle yasalaşacak olan önerinin sağlam bir hal almasını sağmaktadır.

Aynı süreç Avrupa Birliği'nden alınan yasaların önerilmesi sırasında da uygulanmaktadır. Avrupa Birliği'nin öngördüğü bir İSG düzenlemesinin yorumlanması ve uygulanması hususlarının İngiliz kanunlarını tamamlar nitelikte olmasını sağlama HSC'nin görevidir.

HSC ve HSE başka kurumlarla da irtibat halinde çalışmaktadırlar. Bunların başta gelenleri, üniversiteler, mühendis odaları, radyasyonla ilgili olan Ulusal Radyasyondan Korunma Kurumu (National Radiological Protection Board)'dur. Aynı zamanda profesyoneller ve bilimsel çevrelerle de yakın irtibat sağlanmıştır. Mesela, Royal Society, The British Occupational Hygiene Society, The Institute of Occupational Hygienists and the Royal Society of Chemistry gibi. Bu gibi kuruluşlar İngiltere'de İSG'nin gelişmesinde bilimsel ve teknolojik alanlarda önemli katkılar sağlayan kurumların başında gelmektedir.

HSC ve HSE uluslararası enstitülerle de yakın ilişki içerisindedirler. Bu kuruluşlar Avrupa Birliği tavsiye ve danışma komiteleri, çalışma grupları ve Avrupa İş Güvenliği ve Sağlığı Ajansı (European Agency for Safety and Health at Work), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD), ILO, WHO ve Uluslararası Atom Enerji Kurumu (Internetioan Atomic Energy Agency- IAEO)'dur. HSC ve HSE bu kuruluşlar ile uluslararası standartlar, kodlar ve kılavuzlar ile ilgili olarak sürekli bağlantı halindedir**[33].**

5.1.6 Görevlendirme Planları, Projeleri

Hükümet politikasına uygun alarak, HSC, test ve izin ruhsatı verme, yetki ve sertifika verme, uygun bulma, muafiyet ve bildirilerin kabulü gibi kesin aktiviteler için uygun düzenleme gerektiren ve izin verme rejimini yürüten yetkili kuruluşları görevlendirir. HSC'nin görevlendirme politikası, gaz taşınması, kıyıdan uzakta ve kıyıda yapılan petro-kimyasal işler ve demiryolu endüstrisi gibi fazla tehlike içeren endüstrilerde uygulanır.

Görevlendirmeler, denetleme, araştırma, soruşturma, sağlık ve güvenlik durumlarının değerlendirilmesi ve sadece demiryolu endüstrisi için de yeni ve geliştirilmiş işlerin, tesis ve ekipmanlarının uygunluğunun tespit edilmesi için yapılır.

Her endüstri kolu için "üçlü görevlendirme ve tekrar gözden geçirme grupları" görevlendirme planlarının verimliliğini ve etkinliğini kontrol ermektedir**[33].**

5.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (HSE)

HSE, HSC'nin bakan onayı alındıktan sonra atadığı üç kişilik yönetim kurulundan oluşan HSC'nin operasyonel koludur. HSE, İngiltere, İskoçya ve Galler'deki sayısı yaklaşık 740.000 olan işyerlerinde İSG mevzuatının uygulanmasından sorumlu olan kuruluştur. HSE, HSC'nin çalışmalarında komisyona öneriler getirmek ve yardımcı olmakla görevlidir.

5.2.1 Örgütlenme

HSE'nin personeli bir dizi farklı bilgi, tahsil ve deneyime sahip aşağıda listelenen çalışanlardan oluşmaktadır. Kurumun yaklaşık 4000 çalışanı bulunmaktadır. Bu personel;

- Hükümetin değişik birimlerinde görevli politika geliştirme tecrübesine sahip avukatlar ve yöneticiler,
- Müfettişler,
- Bilim adamları, teknoloji uzmanları, tıbbi uzmanlar,
- Bilgi ve iletişim uzmanları, istatistikçiler ve ekonomistler,
- Maliye, hesap ve personel uzmanlarından oluşmaktadır.

5.2.2 HSE'nin Politikası

HSE'nin politika üretmekten sorumlu olan personeli, özelikle meslek yöneticileri, HSE'nin strateji, politika ve bölümleri destekleme, HSC'ye politika ile ilgili, yasamayı da içeren tavsiyeler verme işlerinde çalışırlar. Bu kadro HSC'nin yasal

olarak güvenilir olan tekliflerini, yüksek teknik ve bilimsel standartları bir araya getirerek ve gerçekte uygulanabilir diğer uluslararası standartları ve Avrupa Birliği'ni de hesaba katarak temin eder ve sağlar. Politika geliştirmeden sorumlu personel ticari hisse sahipleri ile görüşmede, diğer bakanlıklarla irtibat kurmada, bakanlar, Parlamento, Avrupa Birliği ve yeni mevzuat ve standartlarla ilgilenen çalışma grupları için brifing hazırlamada etkin bir rol oymaktadırlar.

5.2.3 Bilim ve Teknoloji

HSE'nin bilim ve yenilik stratejisinin, iş aktivitelerinden kaynaklanan tehlikelerin gereği gibi kontrol edilmesini sağlama görevini desteklemek için bilim ve teknolojiye nasıl başvurulduğunu ve kullanıldığını tarif etmek üzerine kurulu olduğu görülmektedir. Özellikle bu strateji, strateji planlarında açıklanan iş hedeflerini karşılamak için bilimsel kaynakların nasıl yayıldığını izah etmektedir. Çoğu araştırma dış tedarikçiler ile yapılsa da, HSE önemli bir yapı olarak durmaktadır. Bu çalışmalar sırasında ortaya çıkan ve acil cevap gerektiren konularda disiplinli bilimsel hizmetleri ve araştırmaları sağlama görevi Sağlık ve Güvenlik Laboratuarı (Health and Safety Laboratory - HSL) tarafından yapılmaktadır.

Politika geliştirme işlevinin bilimsel ve teknolojik içeriğinin büyük bir bölümü, bir dizi endüstriyel ve bilimsel disiplinlerde yüksek niteliğe sahip, Teknoloji Bölümü'nde, Sağlık Müdürlükleri'nde, HSL'de ve İş Müdürlüklerinde çalışan personel tarafından sağlanmaktadır. HSE'nin baş bilim adamı aynı zamanda HSE'nin Tehlikeli Tesisat Müdürlüğü (Hazardous Installations Directorate - HID)'nün de yöneticisidir. Bu uzmanların çoğu eğitimli müfettişlerden oluşmaktadır**[33].**

5.2.4 HSE Yönetim Kurulu

HSE de HSC gibi 1974 tarihli HSWA çerçevesinde kurulmuştur.

Kanunun yapısal tanımları veren 10 bölümünün 5'nci maddesi "HSE yönetiminin üç kişiden oluşacağını, bunlardan birinin HSC tarafından önerilen ve hükümetçe onaylanan bir genel direktör, diğer ikisinin de genel direktörün fikrinin alınmasıyla yine aynı şekilde seçilen iki üye olacağı belirtmiştir.

Yönetim kurulu 11 kişiden oluşmaktadır. Bu kurul aylık olarak düzenli bir şekilde toplanmak suretiyle çalışmaktadır**[36].**

5.2.5 HSE'nin Rolü, HSC ve Diğer Devlet Kuruluşlarıyla Olan İlişkisi

1974 sayılı HSAW ve Nükleer Tesisler Kanunu gereğince HSE aynı zamanda yasal ve yetkili bir otoritedir. Yasal sorumluluklarını yerine getirme hususunda özellikle yaptırım ve politika uygulamalarında gerekli diğer hükümet kurum ve kuruluşları ile irtibat halinde çalışır. Örneğin toksik kimyasalların değerlendirilmesi ile ilgili olarak Çevre Bakanlığına bağlı Çevre Ajansı ile birlikte yasal yaptırım uygulayabilir. Bu tür ilişkileri düzenleyen yasal mevzuata uygun olacak şekilde kendi sorumluluk alanını ilgilendiren durumlarda bu görevini ifa eder**[36].**

5.2.6 HSE'nin Yasal Yaptırım Fonksiyonu

HSE'nin temel sorumluluğu İngiltere, İskoçya ve Galler'deki belirli işyerleri ve bunların müştemilatında, İSG mevzuatının gerektirdiği yeterli düzenlemelerin yapılmasını sağlatmaktır. Bu işyerleri;

- Fabrikalar
- İnşaat sahaları
- Madenler
- Çiftlikler
- Panayır yerleri
- Demiryolları
- Kimyasal tesisler
- Kıyıdan uzak tesisler ve nükleer tesisler
- Okullar ve üniversiteler
- Hastaneler ve Kraliyete bağlı işyeri nitelikli birimlerdir.

Sağlık ve güvenlik kanunu kapsamındaki diğer işyerleri ve müştemilat ise yerel otoriteler tarafından denetlenmekte ve yasal yaptırım yerel otoriteler tarafından icra edilmektedir. Bu yerler; dükkanlar, oteller, restoranlar, eğlence ve spor salonları, ibadethaneler, bazı depolar ve çoğu ofisleri kapsamaktadır.

Denize açılmış bulunan bot ve gemilerde HSE'nin herhangi bir yasal yaptırım sorumluluğu bulunmamaktadır. Bu sorumluluk Denizcilik ve Sahil Koruma Ajansına (Maritime and Coastguard Agency - MCA) aittir**[36].**

5.2.7 HSE'nin Teftişle İlgili Birimleri

HSE'de çalışan ve İSG teftişi yapan müfettişler üç ayrı müdürlük altında görev yapmaktadırlar. Bu birimler;

- Saha Operasyonları Müdürlüğü (Field Operations Directorate - FOD)
- Tehlikeli/Zararlı Tesisler Müdürlüğü (Hazardous Installations Directorate HID)
- Nükleer Tesis Müfettişliği Bölümü (Nuclear Safey Directorate - NSD)

5.2.7.1 Saha Operasyonları Bölümü (FOD)

FOD, HSE içerisindeki en büyük bölümdür. Görevi imalat, inşaat ve demiryolu sektörlerinde yasanın uygulanmasını sağlamaktır. FOD, HSE'nin işinin yaklaşık olarak %90'ından sorumludur. Müdüriyetin büroları İngiltere'de yedi ayrı coğrafi bölgede teşkilatlanmıştır. FOD bünyesindeki müfettişlerin işi esas olarak teftiş ve uygulama ile ilgilidir. Bununla beraber müfettişler çok çeşitli sorumluluklara da sahip bulunmaktadırlar. Bu sorumlulukları, yerel otoritelerle irtibat, meseleleri planlama ve tıbbi konularda öneri verme gibi konuları kapsamaktadır. Ayrıca müfettişler İSG ile ilgili istatistiklerini tutma, kendilerini etkileyen tehlikelere karşı tavsiye ve çözüm arayan halk ile temasa geçerek onlara yardım etme görevlerini de yerine getirmektedirler.

FOD, mesleki sağlık ve çevre birimi ile birlikte bir de güvenlik birimi (istihdamın bütün sektörleri arasındaki sağlık ve güvenlik problemleri ile ilgilenen)'ne sahiptir. Ayrıca 14 endüstri kolu danışmanlığı ve 7 konu danışmanlık kurulu ve politika

geliştirmeden sorumlu müdüriyetlerin işlerini destekleyen bilirkişi rapor kaynaklarını sağlar.

FOD'a bağlı olarak çalışan "İş Sağlığı Danışma Servisi (The Employment Medical Advisory Service EMAS)" FOD'un ön plandaki işlerini yapan işveren ve işçilere İSG ile ilgili danışmanlık hizmeti veren birimdir.

Yedi bölgeye dağılmış vaziyette bulunan her FOD ofisinde aşağıdaki birimler görev yapmaktadır;

- Yasanın uygulanmasını denetleyen müfettişler,
- Her sektöre ait, o sektörle ilgili profesyonel destek sağlayacak bilimadamları, teknisyen, sağlık uzmanları ve iş hijyeni uzmanlarından oluşan gruplar,
- Halkla ilişkiler, sekreterlik ve ofis işlerini yürüten personel**[33,36,37].**

İngiltere'de FOD'un İSG denetimleri için sorumlu olduğu işyeri sayısı yaklaşık olarak 736.000'dir**[41].**

5.2.7.2 Tehlikeli/Zararlı Tesisler Bölümü (HID)

Bu bölüm kimya ve maden sektörü ile ilgili görev yapmaktadır. Petrol ve yeraltı ile ilgili endüstrilerde sağlık ve güvenlik mevzuatını uygulamaktan, kimyasal maddelerin işlendiği, büyük miktarların depolandığı veya patlayıcıların imal edilip işlenip depolandığı yerlerde, tehlikeli madde taşıyan boru hatları (petrol boru hatları) ve yolları, maden işleri ve madeni kazı yapılan işlerde sağlık ve güvenlik mevzuatını uygulamaktan sorumludur. HID ayrıca tehlikeli tesisler ve bunlar gibi tesislerin civarındaki gelişmeleri planlama konusunda yerel otoritelere tavsiyeler vermekle sorumludur**[33,36].**

5.2.7.3 Nükleer Tesis Müfettişliği Bölümü (NSD)

NSD, nükleer güvenliği düzenlemekten ve denetim altına almaktan sorumludur. Nükleer tesislerdeki sağlık ve güvenlik tedbirleri HSWA yanında 1965 tarihli Nükleer Tesisler Kanunu (Nuclear Installations Act 1965 - NIA)'nun çerçevesinde uygulanmaktadır. Bu kanun gereğince HSE tarafından gerekli yetki ve lisans

almadan herhangi bir nükleer tesisin kurulmasına müsaade edilemez. Bu lisans verme işi NSD tarafından yürütülmektedir. NSD aynı zamanda 1999 tarihli İyonlaşan Radyasyon Tüzüğü (Ionising Radiations Regulations 1999 - IRRs) gereğince de nükleer tesislerde İSG denetimleri yapmaktadır.

NSD lisans verdiği nükleer tesislerde İSG seviyesinin yükseltilmesi amacıyla da denetim ve geliştirme süreçlerinde görev yapmaktadır.

NSD, HSE adına, İngiltere'deki İngiliz Nükleer Bölümü ile ilgili çalışmalarda bulunan tüm diğer devlet kuruluşlarından bağımsız olarak İSG çalışmalarında bulunmaktadır.

NSD'de yaklaşık 250 kişi çalışmaktadır. Bunların %60'ı üst düzey teknik personel olup HSE'nin Bootle/Merseyside ofisinde çalışmaktadırlar. NSD'nin, yazışma işleri ile ilgili Londra'da küçük bir ofisi de bulunmaktadır. NSD'nin çalışma konusu gereği ileri düzeyde teknik bilgi ve tecrübe isteyen farklı disiplinlerden uzmanlara ihtiyaç duymaktadır. Personelin büyük bir bölümü HSE'den tecrübe sahibi olmuş profesyonel yönetici kademesine gelmiş uzman ve deneyimli kişilerdir**[33,36,38].**

5.2.8 HSE'nin Bütçesi ve Mali Kaynakları

HSE'ye bütçesi için HSC tarafından her yıl mali bir fon verilmektedir. Buna ek olarak HSE'nin, işyerlerine kesilen cezalar ve diğer aktivitelerinden kazandığı gelirleri de mevcuttur.

2000/2001 döneminde HSE'ye HSC tarafından 189 milyon £ finansman aktarılmıştır. HSE, 52 milyon £ da kendi aktivitelerinden sağlamıştır. Böylece 2000/2001 yılı toplam bütçesi 241 milyon £ olmuştur.

HSE bu periyotta, 164 milyon £ parayı yasanın uygulanmasını sağlamakla ilgili olarak harcamıştır. Bu meblağın 133 milyon £'su hükümet tarafından 31 milyon £' su da HSE'nin kendi aktivitelerinden kazandıkları ile karşılanmıştır**[36].**

5.3 YASAL YAPI

5.3.1 Kanun Tarafından Yüklenmiş Görevler

HSWA'nın başlangıç noktası ve esas ilkesi, iş aktivitelerinden kaynaklanan tehlikelerden, işçileri ve bu tehlikelere maruz kalabilecek sivil halkı koruma sorumluluğunun bu riskleri oluşturana ait olmasıdır. Yasa; işçiler, tek başına çalışan işçiler (bahçıvan vb.), dizayncılar, imalatçılar, ithalatçılar ve tedarikçiler üzerine özel sorumluluklar koymuştur. Birleşik mevzuat; mal sahibi, yöneticiler, ruhsat sahipleri, işin yapıldığı araziden sorumlu insanlara ek görevler vermiştir. Yasanın esas maddesi genel görevleri açıklar. Örneğin işçiler için güvenli bir işyeri sağlama, sağlığa yönelik tehlikesiz ve güvenli dizayn edilmiş eşyaların kullanımını gerektirir. İşverenler bu hususlara dikkat etme konusunda işçiler ile işbirliği yapmakla yükümlüdürler.

Kanun tarafından verilen bazı yasal görevler özel ve zorunludur. Örneğin bir yer altı maden işletmesi iki ağza sahip olmak zorundadır veya özel hizmet sunan laboratuarlar HSE tarafından uygun bulunmalıdır. Tehlikeleri değerlendirme ve uygun işi yapma görevi yasa gereği temel ve kaçınılmaz bir görevdir**[33].**

5.3.2 Düzenleme, Uygulama ve Rehberliğin Kuralları

Mevcut yasa, 1974'ten önce onaylanan mevzuatın, güncellenmesinin derece derece ve sistematik bir şekilde olmasını ve bu yenilenmenin uygun kurallara, ve kodlara göre yapılmasını öngörmüştür. Bu yasanın yürürlüğe girdiği sırada 30 tüzük, nizam ve 500 kadar seri yasal düzenleme vardı. Yasanın reformunu gerçekleştirmede genel ilke, yasanın kendisi gibi şu düzenlemelerdir. Genel vazifeleri anlatan ilkeler, amaçlar, uygun kurallar ve rehberlikte bunlara ait detaylar ayrıntılarıyla anlatılmalıdır. Bu ilkeler ışığında 1994 yılında yeni bir yasal düzenleme yapılmıştır. Avrupa yasama sürecinden doğan daha büyük değişiklikler, bazen yasaların öngördüğünden daha detaylı ve özellikli gereksinimleri yükleyebilir.

Düzenlemeler daha önceden açıklandığı gibi danışmanlardan sonra komisyon tarafından önerilmiş teklifler temelinde, ilgili devlet bakanı tarafından yapılır. Yasa

teklifleri Parlamentoya sunulduktan 21 gün sonra otomatik olarak yasa olan önerilerin etkisinde, önce Parlamentoya arz edilmek zorundadır.

Uygun bulunan yasa teklifleri (Aproved Codes of Practice ACOPs) HSC ile Dışişleri Bakanının izni ile onaylanır. Bu şekilde onaylanan ACOPs'lerin Parlamento tarafından onaylanma zorunluluğu bulunmamaktadır. ACOPs'ler kanunda özel bir statüye sahiptirler. ACOPs'lar standartları düşürmeden teknolojik değişiklik ve yeniliklerle başa çıkmada esneklik sağlarlar.

Diğer rehberlik işleri, HSC veya onun danışma komiteleri tarafından yerine getirilir. Ya da HSE tarafından kendine bağlı müfettişlerin marifetiyle, standartların tebliği yoluyla yapılır. Ek olarak HSE, yerel otorite teftişlerinin ihtiyaçları doğrultusunda büyük çaplı bir rehberlik görevini de ifa eder. Her yıl HSC ve HSE değişik sektör ve çalışma şekilleri hakkında rehberlik, öğüt ve bilgi veren 350'nin üzerinde doküman yayınlar. Aynı zamanda 1200 bedelli kitapçık ve 800 çeşit ücretsiz bilgi broşürü yayına hazırlar**[33].**

5.3.3 Diğer Mevzuat

1974 tarihli yasadan önce mevcut olan bazı mevzuat, (Madenleri Koruma mevzuatı, demiryolları, nükleer güvenlik, Fabrikaların Bazı Bölümleri Hakkındaki 1961 tarihli Kanun, Dükkan ve Demiryolu Arazileri hakkındaki 1963 tarihli Kanun gibi) halen yürürlüktedir.

1965 tarihli Nükleer Kuruluşlar Kanunu gereğince, İdare nükleer kuruluşlar için izin veren otoritedir ve Maden Kanununun 1993'teki sağlık ve güvenlik yönetimi gereğince madencilik yeterliliklerine nezaret eder. Demiryolu müfettişliği, 1992 Taşıma Kanunu vasıtasıyla yapılan düzenlemeler, yeni demiryolu çalışma ve mevcut işleri değiştirmesini uygun bulmuştur**[33].**

İSG'yi ilgilendiren diğer yasal mevzuat ise aşağıda listelenmiştir**[43]**;

- Management of Health and Safety at Work Regulations 1999
- Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992
- Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulations 1992

- Personal Protective Equipment at Work Regulations 1992
- Provision and Use of Work Equipment Regulations 1998
- Manual Handling Operations Regulations 1992
- Health and Safety (First Aid) Regulations 1981
- The Health and Safety Information for Employees Regulations 1989
- Employers'Liability (Compulsory Insurance) Act 1969
- Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 1995
- Noise at Work Regulations 1989
- Electricity at Work Regulations 1989
- Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002
- Chemicals (Hazard Information and Packaging for Supply) Regulations 2002
- Construction (Design and Management) Regulations 1994
- Gas Safety (Installation and Use) Regulations 1994
- Control of Major Accident Hazards Regulations 1999
- Dangerous Substances and Explosive Atmospheres Regulations 2002

5.3.4 Avrupa Mevzuatı

Son yıllarda, sağlık ve güvenlik hakkındaki mevzuatın çoğu, Avrupa Birliği direktifleri tamamlamak için çıkartılmıştır. Bu durum esasen doğrudan doğruya işçilerin sağlık ve güvenlik standartlarını yükseltmek, tek pazarı devam ettirmek ve aynı zamanda çevreyi de korumak amacıyla dizayn edilmiştir. Şuan Avrupa Birliği'nde gelişmiş bir sağlık ve güvenlik kanun çatısı bulunmaktadır. Bu çatıyı oluşturan temel direktif 1993 tarihinde tamamlanan ve işverenin işyeri ortamındaki riskleri minimuma indirme, tehlikelerden işçileri koruma ili ilgili olarak geniş bir

alanda yapması gereken kuralları açıklayan "Framework Directive-(Çerçeve Direktif)"'dir. Bunun yanında geniş bir alanı kapsayan birbirleriyle ilişkili, birçok direktif vardır. El aletlerinin kullanımı, elle yapılan işler, işyerlerinde sağlık güvenlik ve refah, kişisel koruyucu malzeme ve kullanımı, gürültü, kimyasallarla yapılan çalışmalar, titreşim, ekranlı araçların kullanımı, güvenlik işaretleri, asbestle yapılan çalışmalar, biyolojik maddelerle çalışmalar, hamile kadın işçiler, patlayıcılar gibi konuları kapsayan detaylı direktifler mevcuttur**[33].**

5.3.5 Standartlar

Çoğu sağlık ve güvenlik standartları aslında teftişlerin uygulanmasından, tecrübelerin kullanılmasından ortaya çıkmıştır. Öğüt verme veya kanuna başvurma ihtiyacı, istikrarlı bir şekilde, müfettişlerin verdiği, bildiri ve birleşmiş uygulamaların standartlaştırma işlerini arttırmaktadır. Bu sebeple standartlaşma gelişmiştir.

Resmi olmayan rehberlik sonucu olarak dahili teftiş standartları bir kere oluşturulur. Danışma kurulları bu standartları daha resmi bir hüviyet kazandırır ve bütün bunlar resmi kod ve standartların hazırlanmasında HSE tarafından dikkate alınır. Yeni düzenleme ve kuralların geliştirilmesinde ulusal ve uluslararası kuruluşların dokümanlarından da yararlanılır**[33].**

İngiliz Standartları Enstitüsü (British Standards Institute -BSI) İngiliz Standartlarının geliştirilmesinden sorumlu ulusal kuruluştur. Sağlık ve güvenlik ile ilgili standartların oluşturulmasında BSI, HSE ile birlikte görev yapar. HSE bu standartların hazırlanmasında sıklıkla BSI'ya rehberlik eder. Bu standartlar iş amaçları şartnamalerinden operasyonel uygulamalara, rehberliğe, endüstriyel ürünler için kriter tasarlamaya kadar çeşitlilik gösterir. BSI, HSE'nin yayınlamış olduğu sağlık ve güvenlik düzenlemeleri ile ilgili standartlara başvurur**[33].**

5.3.6 Politika Belirleme Süreci

Sağlık ve güvenlik politikasının oluşturulmasında HSE aşağıdaki başlıklar altında verilen ve İngiliz Hükümeti tarafından kabul edilen düzenlemelerin esaslarını takip etmektedir.

- Açıklık, saydamlık : Kanun yapma işlemi şeffaf, amacı açık ve basit bir dilde yazılmış ve kolay anlaşılabilir olmalıdır. Yasadan etkilenecek olan tüm çevrelere yorum yapabilecek, tartışabilecek yeterli süre tanınmalıdır.

- Sorumluluk: HSE/HSC yasalaşması için kamuya ve Parlamentoya önerdiği düzenlemelerin prosedürlerinin arkasında olmalı ve sorumluluğunu taşımalıdır.

- Hedef Alma: Hazırlanan mevzuat, ilgili sorunun üzerine odaklanmış, zararlı etkileri asgariye indirmeyi hedef alan ve bunun gerektirdiği etkinlik için sürekli gözden geçirilen bir yapıda olmalıdır.

- İstikrar(uyum) : Yeni mevzuat, mevcut olan düzenlemelerle tam uyum içinde, sağlık ve güvenlik düzenlemelerini tamamlayan ve uluslararası hukuk ve standartlarla da uyumlu olmalıdır.

- Orantılılık: Düzenlemelerin iş ve çalışanlar üzerinde oluşturacağı etkinin, maliyet ve risk dengesini gözetmesi, alternatif çözümlere açık olması gereklidir.

Yukarıda belirtilen esasları takip eden, politika oluşturmadan sorumlu personel, kanun hazırlama sürecinde uluslararası girişimi, Avrupa'ya ait bir girişimi veya İngiltere'ye mahsus olan bir meselenin tanımından kaynaklanan herhangi bir kanun yapma girişiminin gelişmesi boyunca çok geniş seçenekleri düşünmekle sorumludur. Bu süreç çeşitli kaynaklardan (bilimsel çevreler, özel görevlendirilmiş araştırmalar, mevcut olan yasaların zorlaması vb.) delil toplama ile başlar. Alternatif çözümler, yasama ile ilgili olmayanları da kapsayanlar etraflıca düşünülür, etkileri değerlendirilir ve mevcut olan yasalar ile çelişkili veya bağdaşmayan yönleri araştırılır.

HSE yapmış olduğu mevzuat tekliflerinin herhangi bir kişiye veya gruba karşı adil olmayan ayrımcılık yapmamasını temin etme görevini üstlenmiştir.

Alternatif çözümler geliştirildiğinde bu tahliller, geniş toplum kesimleriyle ve etkilenecek olanlarla (görüşlerinin alınması amacıyla) paylaşılır. Bu süreç iki bölüm

halinde yerine getirilir. İlk basamakta problemin tarif edildiği ve uygun hareket için görüşlerin arandığı tartışma dokümanları hazırlanır, basılır ve dağıtılır.

İkinci bölümde fikirler tartışılır, pratiklilikleri ölçülmeye çalışılır ve kullanılabilirliği aranır. Politika geliştirme sürecinin ve danışmaların sonuçlarının yasalara uygunluğu konusunda HSC'ye Bakanlara tavsiye etmesi için bir danışma dokumanı sunulur. Eğer ilgili kesimler düzenlemenin gerekli olduğu konusunda fikir birliğine varırlarsa, birleştirilmiş ortak bir rehber hazırlanır ve düzenlemenin yasalaşmasından önce bu rehber yayınlanır. Bu işlem geniş halk desteği elde etmek, istenmeyen sonuçlardan sakınmak, zorlayıcılığı kabul edilebilir bir çözüm üretmek, tehlike risk ve maliyetleri dengeli bir şekilde ayarlanabilmiş bir kanun teklifi hazırlayabilmek için yapılır**[33].**

5.3.7 Düzenleyici Etki Değerlendirmesi

İngiltere'de, iş dünyası, hayır kurumları ve gönüllü kuruluşlar üzerinde etki yapacak olan yasa önerileri ve düzenlemelerin Düzenleyici Etki Değerlendirmeleri (RIA=Regulatory Impact Assessment) ile desteklenmesi gereklidir.

RIA;

- Problemleri tanımlar, önerilerin özel ve kesin amaçlarını teşhis eder.
- Tehlikeleri değerlendirir.
- Hiçbir şey yapmama ve düzenleyici olmayan çözümleri de içeren durumlarının yarar / maliyet hesaplarını geniş bir çerçevede karşılaştırır.
- Kimlerin ve hangi sektörlerin bu yarar / maliyet oranını kabul edebileceğini özetler, adalet ve hakkaniyet meselelerini teşhis eder.
- Küçük firmalar üzerindeki etkilerini ana hatlarıyla gösteririr ve onları uygun hale getirmeye yardım için gerekli önlemleri belirtir.
- Uygun olmayanlar için yapılacak olan yaptırımların detayları ile, uygun olanları korumak için yapılacak düzenlemeleri açıklar.
- Politikanın nasıl kontrol edileceğini ve değerlendirileceğini, sonuçların geliştirme işleminde nasıl kullanılacağını tarif eder.

Etki değerlendirmesi politika işlemi süresince geliştirilir. Bir taslak danışılabilir dokumana eşlik eder, geri besleme analizleri geliştirme için kullanılır. Son sonuçlar meselenin yararlarını, avantajlarını, yarar / maliyet dengesini içeren RIA'ya konulur ve bunu imzalayacak olan ilgili bakana sunulur**[33].**

5.4 İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi

5.4.1 HSE Müfettişleri ve Yasa

HSE, İSG mevzuatının denetimi ve uygulanması için bünyesinde müfettişler istihdam etmektedir.

Yasa, aşağıdaki kişiler üzerine yükümlülükler getirmiştir.

- İşverenler, üreticiler, tedarikçiler, şirket ve organizasyonlar
- İşçiler, yönetici ve direktörler

Bu yükümlülükler gerek yasalar (HSWA 1974'de olduğu gibi) ve gerekse de tüzük, yönetmelik ve rehberlerle belirlenmiştir.

Müfettişlerin sorumluluğu yetki sınırları içerisindeki işyerleri ve bunların müştemilatına ilişkin sağlık ve güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirilmesini sağlamak ve bunlarla ilgili denetim ve soruşturmalar yapmaktır. Müfettişler bu görevlerini önleyici denetim ve soruşturmalar veya rapor edilen olaylarla (iş kazası, meslek hastalığı, İSG'ye aykırılıkla ilgili durumların bildirilmesi vb.) ilgili denetim ve soruşturmalar yapmak suretiyle yerine getirirler.

İngiltere'de İSG denetimlerinin yasal dayanağı 1974 tarihli HSWA'dır. Denetimler HSE'ye bağlı iş müfettişlerince yapılmaktadır. Bu müfettişler önceki bölümde bahsedilen üç ayrı müdürlük altında görev yapmaktadırlar. Bununla beraber müfettişler iki çeşittirler. Saha müfettişleri günlük denetim ve soruşturmaları yerine getirirken uzman müfettişler bu müfettişlere değişik disiplin dalları (elektronik, radyasyon vb.) için gerekli olan teknik desteği sağlamaktadırlar. HSE'de çalışan müfettişler üç derecededirler.

Bu dereceler Tablo 5.1'de görülmektedir.

Tablo 5.1. HSE'de Çalışan Müfettişlerin Dereceleri**[36].**

Bant 4	Bu derecedeki müfettişler HSE'ye yeni katılmış ve eğitimleri devam eden müfettişlerdir.
Bant 3	Bu derecedeki müfettişler esas grubu teşkil eden ve öncelikli olarak günlük denetim ve soruşturmaları yapan müfettişlerdir.
Bant 2	Bu derecedeki müfettişler şef müfettişler olarak adlandırılır ve Bant 3' teki müfettişlerin çalışmalarını düzenlerler.

HSC/HSE'nin tüm kadrosunun sayısal dağılımı Tablo 5.2'de görülmektedir. Tablo 5.3'te ise HSC ve HSE'nin personel sayılarını ve çalıştıkları bölümleri veren tablo görülmektedir.

Tablo 5.2. HSC/HSE'nin Kadro Sayısı (1 Nisan 2004 tarihi itibariyle)**[39].**

Kadro Tipi	**Sayısı**
Müfettişler	1605
Diğer Uzman Personel	1483
Diğer Personel	987
TOPLAM	**4075**

Tablo 5.3. HSE'nin Personel Sayıları ve Çalıştıkları Bölümler**[39].**

BÖLÜMÜ	1 Nisan 2003	1 Nisan 2004
Yönetim ve Hukuk Bölümü	34	33
Kaynak ve Planlama Bölümü	496	446
Politika Oluşturma ve Eğitim Bölümü		
Sağlık Müdürlüğü	167	-
Güvenlik Politikası Bölümü	114	-
Strateji ve Analitik Destek Müdürlüğü	122	-
Demiryolu Müdürlüğü	40	-
Politika Grubu	-	324
OPERASYONEL KADROLAR		
Operasyon Ünitesi	-	-
Yerel Otorite Bölümü	-	-
FOD	1712	1609
HID	615	605
NSD	293	287
İş Sağlığı ve Güvenliği Laboratuarı	342	361
Elektrikli Teçhizat Sertifikasyonu Bölümü	8	-
Bilim ve Analitik Servis Uyumu Bölümü	-	86
TOPLAM	**4162**	**4019**

5.4.2 Denetimin Planlanması

HSE'nin denetimleri, işçilerden birinin istek veya şikayeti, halktan birinin başvurusu veya daha önceki denetimlerin izlenmesi, araştırılıp soruşturulması ile vuku bulur. Ama çoğunlukla denetimler, habersiz olarak ve koruyucu denetim anlayışıyla yapılır ve işyerinde İSG mevzuatının öngördüğü standartların kontrol edilmesini, işyeri hakkında kanunlara uygunluk bilgisinin toplanmasını kapsar. Bu denetimler hem sabit tesisleri olan işyerlerini hem de inşaat işleri gibi geçici işlerin yapıldığı yerleri kapsar. Müfettişler ayrıca, büyük milli şirketlerin yönetim bölümleri ile görüşerek, şirket çapında güvenliğin nasıl tesis edilmesi gerektiği hakkında danışma görevi de görürler.

HSE'nin bölgesel ofisleri, bulundukları bölgenin yerel ihtiyaçlarını göz önüne alarak kendi denetim programlarını, milli planlama sistemi çerçevesinde geliştirir, hazırlar ve uygularlar. Denetim programlarının hazırlanmasında bilgi işlem ve bilgisayar sistemleri yoğun bir biçimde kullanılır. Daha önceki denetimlerden elde edilen datalar, bağlantılar, işyerinden alınan bilgiler, tehlikeli işlerde çalışan işçilerin sayısı, tehlikeli ve zararlı işyeri sayısı vb. bilgiler veri tabanlarına kaydedilmiştir. Her bir işyeri aşağıdaki hususlar göz önüne alınarak değerlendirilmektedir.

- Tehlikeler
- İşçilerin sağlık ve güvenliğini tehdit eden risklerin seviyesi
- Halkın sağlık ve güvenliğini tehdit eden risklerin seviyesi
- Çalışma koşulları
- İdarenin yönetim ve tutumunun yeterliliği
- Konu ile ilgili sektördeki kaza oranı

Bilgisayar sistemlerinden alınan bilgiler ayrıca işverenlerin kendi organizasyonlarındaki öncelikleri belirlenmelerine de yardımcı olur. HSE'nin merkezi bilgisayar sistemi, işverenlere merkezi yönetim sistemlerinin sağlık ve güvenlik tavrını bir daha gözden geçirmeleri hususunda yardım etmektedir.

Yerel otoriteler ayrıca HELA Stratejik Planı vasıtasıyla HSC'nin önceliklerine göre yaptıkları denetleme ve araştırmalarda kılavuzluk edinmiştir.

HSE'nin denetlemelere yaklaşımında sağlık ve güvenlik yönetiminin kalitesinin değerlendirilmesi çok önemli bir öğedir.

Kanun gereğince, şirketler, sağlık ve güvenlik politikalarını ayrıntılı bir biçimde açıklanmak zorundadırlar. Kanunlar ayrıca şirketlerin yönetim sistemlerini kontrol etmelerini ve geliştirmelerini de öngörmektedir. HSE, müfettişlerini yönetim sistemlerinin nasıl kontrol edileceği ve bir şirketin hesaplarının nasıl denetleneceği hususlarında eğitmektedir. HSE bu şekilde sağlık ve güvenlik yönetimindeki yararlı gelişmelerin uygulanmasını ve denetim programlarının etkin bir şekilde yapılmasını sağlamaktadır.

5.4.3 HSE Tarafından Yapılan Teftiş ve Soruşturmalar

HSE müfettişleri önleyici denetimler ve soruşturmalar yolu ile yasanın uygulanmasını sağlarlar. Önleyici denetimler çoğu kez habersiz olarak yapılmaktadır. Teftiş edilecek işyerlerinin seçimi işyerleri için önceden hazırlanmış olan tehlike/zarar puanlama sistemi esas alınarak yapılmaktadır.

Soruşturmalar ise aşağıda sıralanan olaylarla ilgili olarak yapılır;

- Ölüm
- Ciddi yaralanma
- Üç günden fazla istirahat gerektiren yaralanmalar
- Hastalık
- Tehlikeli bir olay
- Bazı gaz kaçağı vb. gibi olaylar

Yukarıda belirtilen olaylar HSE'ye değişik yollardan (işveren tarafından, işçi tarafından ve diğer yollardan) intikal ettirilmektedir.

HSE 2002 yılında yayınladığı "Yaptırım Politikasının Esasları" (Enforcement Policy Statement) belgesi ile hangi olayların müfettişler tarafından incelemeye alınacağı hususunu belirlemiştir.

Bununla birlikte HSE kendi iç bünyesine yönelik hazırladığı rehberler ile de müfettişlerine detaylı olarak, rapor edilen olayların hangileri hakkında soruşturma açılacağı hususunu açıklamaktadır. Bunun sebebin HSE'nin, müfettişlerin vahim sonuçlar içermeyen, basit kaza ve diğer benzer olayları soruşturmak yerine önleyici denetimlere ağırlık vermesini istemesi olduğu belirtilmektedir.

Hazırlanan rehber hangi olaylar hakkında soruşturma yapılacağını belirlemiştir. Bunlar;

- Cinayet ve doğal ölümler hariç olmak üzere bütün ölümler (iş ve iş aktiviteleri ile bağlantılı olanlar)
- Rapor edilen her türlü endüstriyel felaketler
- Açıkça bildirilmiş kesin olan ciddi yaralanmalar
- İSG mevzuatına ciddi aykırılık taşıyan durumlar**[40]**.

5.4.4 HSE'nin Soruşturmalarının Gücü

HSWA'nın 20. bölümü müfettişlere, işyerlerinde yaptıkları teftişler ile ilgili olarak geniş yetki ve yasal güç vermektedir. Bunlar;

- Görevlerini ifa etmek üzere her türlü işyerine makul olan her vakitte (bununla beraber gerekli gördükleri tehlike arz eden durumlara göre her vakit) gidip denetim yapabilirler.
- Duruma göre işyerinde her türlü muayene, kontrol ve soruşturmayı üstlenebilirler.
- Soruşturma ve incelemeler sırasında incelemenin gereği olarak gerekiyorsa işlerin durdurulmasına karar verebilir.

- Gerekli görülmesi halinde her türlü ölçüm, işyerinde fotoğraf çekimi, video kaydı yapılabilir

- İşyerinde bulunan parça ve maddelerden numune alabilirler.

- İşyerinde İSG bakımından tehlike oluşturduğu kanısına vardığı her türlü makine ve teçhizatın parçalarına ayrılmasını, test amacıyla her türlü malzeme ve maddenin bölünmesini isteyebilir.

- Her türlü parça veya maddeyi (işyerine gerekiyor olsa dahi) kaldırabilir, kullanımını sona erdirebilirler.

- Yürütülen soruşturma ile ilgili olarak gerek gördüğü herkesin ifadesini alabilirler. Muhataplar sorulan sorulara cevap vermekle yükümlüdürler. Bununla ilgili imzalı ifade tutanağı tutulur.

- Yasanın gerektirdiği her türlü belge ve dokumanın kopyasını alabilir ve saklayabilir, soruşturmanın gerektirdiği prosesler ile ilgili her türlü belge, kitap vs. alabilirler**[33,36]**.

5.4.5 Müfettişlerin Yetkileri

Denetimin asıl amacı, sağlık ve güvenlik mevzuatı gereğince, işçi ve işverenleri teşvik edip iyi bir koruma standardını temin etmek ve bu standardın sürdürülmesini sağlamaktır. HSE'nin müfettişleri önemli kanuni yetkilere sahiptirler ve bunları gereği gibi kullanmaktadırlar. Müfettişler iş yapılan herhangi bir arazi, bölge veya binaya haber vermeden girebilme, işçiler ve güvenlik temsilcileriyle konuşabilme, fotoğraf çekebilme, numune alma ve tehlikeli gördükleri malzeme, ekipman ve maddelere el koyup teslim alma yetkisine sahiptirler. Müfettişler ayrıca görevleri esnasında (gerek teftiş ve gerekse soruşturma durumlarında) işyerinde uygulanan sağlık ve güvenlik önlemlerini yeterli bulmazlarsa iyileşmeyi temin etmek aşağıdaki yetkilerini de kullanmaktadırlar.

Bu yetkiler;

- Düzeltme (Islah etme) Bildirisi vermek; Bu bildirim organizasyonun belirli bir noksanlığı belirli bir zaman içinde düzeltmesi için verilir.

- Yasaklama Bildirisi vermek; Bu bildiri, mevcut veya muhtemel ciddi bir tehlikenin ve buna bağlı ciddi yaralanma / ölme riskinin varlığı halinde, önleyici tedbirler alınmadıkça acilen veya belirli bir zaman sonra durdurulması lazım gelen durumlarda verilir.

- Şirket, organizasyon veya bireyler hakkında soruşturma başlatmak ve Ceza Mahkemeleri'nde takip; İngiltere ve Galler'de çoğu dava sulh yargıcı tarafından görülür. Ciddi suçlar için en fazla 20.000 £'luk para cezası verilebilir. Sulh yargıçları bazı davaları baş mahkemeye gönderebilir. Burada para cezası sınırı yoktur. İskoçya'da çoğu dava ya kısa yargılama yöntemi ya da dava açma yöntemi ile bir jüriden önce şerif mahkemelerinde ele alınır. Kesin olan ciddi suçlar, örneğin, bir yasaklama bildirisine uymamak gibi, hapse atılmaya sebep olabilir. Bir dava hem bireylere hem tüzel kişilere (milli endüstri şirketleri veya yerel otoriteler gibi) karşı açılabilir.

Bununla birlikte müfettişler bu yasal yetkilerini kullanmak yerine işin durumuna göre sözlü veya yazılı tavsiyelerde de bulunabilirler. HSE bu konuda müfettişlere rehberlik etmesi için "Yaptırım Yönetim Modeli" isimli yeni bir model geliştirmiştir. Bu model 2002 yılında duyurulmuştur ve HSC'nin "Yaptırım Politika Esasları"'na uygun olarak hazırlanmıştır. Bu model müfettişlere hangi durumlarda ne gibi bir yaptırım veya davranış sergilenmesi gerektiği hususunda rehber olmaktadır. Bu şekilde müfettişlerin HSC'nin yaptırım politikasına uygun ve istikrarlı kararlar vermesi ve değişik bölgelerde benzer durumlarla karşılaşan müfettişlerin belli bir standartta kararlar vermesi sağlanmaya çalışılmaktadır.

Gerek düzeltme bildirimlerine gerekse de yasaklama bildirimlerine işverenler veya muhatap kişiler 21 gün içerisinde ilgili iş mahkemesine başvurmak suretiyle itiraz edebilirler.Verilen bir bildirimin hakkında mahkemeye itiraz edebilmek için dört farklı gerekçeden en az birinin bulunması gerekir. Bu durumlar;

- Müfettişin yasayı yanlış yorumlamış olması,

- Müfettişin yasal yetki sınırlarını aşması,

- Yasaya aykırı bir hüküm bulunmakla birlikte müfettiş tarafından önerilen çözümün uygulanabilirliğinin bulunmaması veya makul olmaması,

- Yasaya aykırı bir durum olmakla birlikte bunun bildirim gerektirmeyecek derecede önemsiz bir durum olması durumlarıdır.

Her yıl HSE ve yerel otoriteler tarafından ortalama olarak 2500 işverene/işletmeye para cezası kesilmektedir. Müfettişler tarafından işverenlere verilen bildiri sayısı 1999/2000 yılları için 17.400'dür. Bu bildirilerin %85'i bir cezai yaptırım ile sonuçlanmıştır. Müfettişler hangi cezai yaptırımın uygun olacağına HSC'nin yayınlanmış olan icra ve yaptırım politikasına göre karar verirler. HSC politikası, yaptırımın mevcut riskle orantılı olmasını, en ciddi tehlikeyi hedef almasını, açıktaki ve çok az kontrol edilen tehlikenin önleyecek nitelikte olmasını öngörmektedir.

HSC yapılması gerekli resmi soruşturmaları yönetmekle ve raporları yayımlamakla yetkilidir. HSC bunu direkt olarak bir soruşturmayı yürüterek veya gerekiyorsa HSE'ye teknik bir soruşturma yapması için devrederek yapar**[33,36].**

5.4.6 Müfettişlerin Eğitimi

HSE işe alımdan itibaren bütün personelinin eğitimine büyük önem vermekte ve her bir personelini geniş bir profesyonel beceriye sahip olacak şekilde yetiştirmektedir. Neredeyse bütün HSE müfettişleri iki yıllık profesyonel çalışma kursunu takip etmektedirler. Tecrübeli müfettişlerin nezaretinde olan alan çalışması programı, özel olarak dizayn edilmiş mesleki sağlık ve güvenlik konusunda lisans almaya kadar giden akademik kursla birleştirilmiştir. Bütün HSE müfettişleri, profesyonel olarak iyi yetişmiş olmalarını sağlayacak ve HSE'nin diğer müdüriyetleri ile ve diğer dış kurumlarla eşgüdümlü çalışmayı sağlayacak çalışma programlarına katılmışlardır. Bununla birlikte HSE, Yerel Otoritelerin icra memurlarının eğitiminde de rehberlik etmektedir**[33].**

5.5 İşyerlerindeki Risklerin Kontrolü

5.5.1 Risk Değerlendirmesi

Tehlike ve risklerin değerlendirilmesi, HSC/E'nin, iş aktivitelerinden kaynaklanan tehlikeleri önlemeyi düzenleyen yaklaşımını desteklemek üzere yapılmaktadır. Bu yaklaşım düzenleyici kararları meydana çıkaran, bilimsel bilgi, kontrol ölçümlerinin

pratikliliği ve halkın tehlikeli durumlara karşı tutumu gibi faktörlerin belirlenmesini sağlamaktadır. Eğer bireysel tehlikeler ile toplumsal endişelerin bileşimi tolere edilebilecek bir seviyeye indirilemeyecek kadar büyükse, tehlikeyi ortaya çıkaran faaliyet, işlem veya maddenin yasaklanması gerekebilir. HSC, tehlike ve zararların yeterli derecede tolere edilebilmesi durumunda çalışmaya izin verilmesi ilkesini benimsemiş olmakla beraber durum ve işin gereği olarak bunun dışında bir karara da varabilir.

Risk değerlendirmesi aynı zamanda işverenin risk yönetimindeki cevabının riske uygun olmasını da gerektirmektedir. Tehlikelerin değerlendirilmesi HSWA kanununun temel ilkelerindendir. Bu durum 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifin içerisinde bulunan "İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Yönetmeliği"'nde de yayınlanmıştır. HSE'nin risk değerlendirmesi ile ilgili olarak yayınladığı rehber kitapçıkta risk değerlendirmesinin beş basamaktan oluştuğu belirtilmiştir. Bu basamaklar;

I. Tehlikelerin ve zarara sebep olabilecek durumların belirlenmesi,

II. Bunlardan kimin veya kimlerin etkilenebileceği ve ne şekilde etkileneceğinin araştırılması,

III. Zarar veya tehlikeyi oluşturan durum için alınan tedbirlerin yeterli olup olmadığına veya daha fazla tedbir alınmasına karar verilmesi,

IV. Bu aşamaya kadar bulunan sonuçların kaydedilmesi (İşyerinde 5 ve daha fazla işçi çalışıyor ise)

V. Risk değerlendirmesinin gözden geçirilmesi ve gerekiyorsa revize edilerek güncellenmesi**[33].**

5.5.2 Sağlık ve Güvenlik Politikaları

Beş veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler, yasa gereğince işyerindeki genel sağlık ve güvenlik ile ilgili bir politika oluşturmak ve yazılı hale getirmek zorundadırlar. Bu politika belgesinde, sağlık ve güvenliği arttırıcı geliştirici önlemler ve bunların uygulanması sırasında işverenin yaptırım kullanabileceği bilgileri olmalıdır. Bu belge işçilerin dikkatine sunulmalıdır**[33].**

5.5.3 Danışma ve Başvuru

İşçi sendikalarının seçilip kabul edildiği işyerlerinde, sendikalar, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi seçme ve bu temsilci vasıtasıyla İSG meseleleri hakkında işverenden talepte bulunma hakkına sahiptirler. İşverenler herhangi bir sendikaya bağlı olmayan işçilerle de veya bunların seçtiği bir işçi temsilcisiyle de İSG'yi ilgilendiren meseleler konusunda görüşmek zorundadırlar**[33].**

5.5.4 Sağlık ve Güvenlik Yardımı

İşverenler, işin gerektirdiği sağlık ve güvenlik şartlarını sağlamak üzere bir veya daha fazla yetkili kişinin desteğini almak zorundadırlar. Yetkili kişiler, işyerinde çalışan işçiler arasından seçilmelidir. Eğer bu evsafta bir kişi yoksa bu destek dışarıdan hizmet olarak alınmalıdır. İşverenler, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için tatbik edilecek önlemleri tasarlama konusunda yetkili ve bilgili kişilerin yardımına ihtiyaç duyabilirler. Ayrıca İSG'yi ilgilendiren sağlık ve diğer teknik konularda (risk yönetimini uygunluğu, yapılan işten kaynaklanan iş ve sağlığın karşılıklı etkileşimi, kaza geçiren işçilerin rehabilitasyonu vb. gibi) uzman kişilerin danışmanlığına ihtiyaç duyabilirler. İngiltere'de çalışan bütün işçiler hastalıklar ve mesleki sağlık problemleri hakkında tavsiye ve öğütler veren HSE'ye bağlı EMAS'ta çalışan aile doktorları vasıtasıyla Milli Sağlık Servisi (National Health Service) tarafından korunmaktadır**[33].**

5.5.5 İzin,Yetki ve Ruhsat Verme

Belirli alanlarda, işin gereğinden kaynaklanan veyahut potansiyel etkilerin özenli bir kontrol gerektirdiği alanlar için ruhsatlandırma veya izin verme durumu söz konusudur. Böyle bir iznin nasıl verileceğine bir örnek, HSE'nin yayınladığı Nükleer Güvenlik Yönetmeliği'nde mevcuttur. Bu yönetmelikte nükleer bir tesisin dizayn edilmesinden başlayarak, kurulumu, görevlendirmelerin yapılması, çalıştırılması ve bakımı aşamalarında en yüksek güvenlik düzeyinin sağlanması istenmektedir**[33].**

5.5.6 Güvenlik Raporları ve Güvenlik Planları

Büyük çapta tehlike ve zarar riski içeren tesisler için hazırlanan güvenlik raporları; tehlike ve kazaları teşhis etmek ve değerlendirmek, bunların yönetilmesi için dizayn

edilmiş sistemi ortaya koymak, önlem ve tedbirleri tarif etmek, önemli kazaların sonuçlarını ve bir daha olması durumunda kötü sonuçların minimize edilmesini amaçlar. HSE resmi olarak güvenlik raporlarını kabul etmemektedir. Nükleer tesisler için izin, ruhsat ve yetki kararları esasen bir güvenlik durum değerlendirmesine bağlıdır. Kıyıdan uzaktaki tesisler için gerekli güvenlik de yukarıda açıklanan ile aynı durumda olmakla beraber HSE tarafından kabul edilen geçerli bir güvenlik planı olmadıkça çalıştırılmasına izin verilmez. Kıyıdan uzaktaki bir tesisin güvenlik planları bir iç denetim sisteminin gözden geçirilmesine ve değerlendirmesine açık olmalıdır. Güvenlik planlarının ve güvenlik raporlarının değerlendirilmesi müfettişler tarafından yapılmaktadır. Müfettişler bu bilgiler ışığında işyerindeki güvenlik önceliklerini, sonraki denetimler boyunca operatörlerin performansı hakkında karar vermede kullanılacak standartları belirlerler. Benzer bir güvenlik plan ve değerlendirme sistemi İngiltere'de demiryolları tarafından da 1994'ten beri uygulanmaktadır. Demiryollarındaki bütün altyapı kontrolörleri, tren ve istasyon operatörlerinin kabul edilen bir güvenlik alanına sahip olma zorunluluğu bulunmaktadır**[33].**

6. TÜRKİYE'DEKİ VE İNGİLTERE'DEKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞ SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

6.1 Teftiş Sistemi Faklılıkları

İngiltere'de İSG teftişinden sorumlu olan esas kurum HSC'dir. Komisyonun bazı Bakanlıklara karşı sorumlulukları vardır. Bu Bakanlıklar, Çevre Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı ve Bölgeler Bakanlığı'dır. HSC, İSG politikasının oluşturulmasından ve bu konudaki mevzuatın geliştirilip ilgili bakana öneri getirilmesi konularından sorumludur. Ayrıca HSE'yi yönlendirmektedir. Bu sistemde sağlık ve güvenlik alanında Bakanlıkların bünyesinde faaliyet gösteren teftiş kurulları bakanlıklar bünyesinden alınarak HSE bünyesinde tek bir çatı altında, tamamen bağımsız bir birim olarak toplanmıştır.

Denetimi yapan ve fiili olarak İSG mevzuatını tatbik eden kurum ise HSC'nin operasyonel kolu olan HSE'dir. HSE ile birlikte HSWA'da sorumlu tutulduğu alanlarda Yerel Otoriteler de İSG denetimi yapmaktadırlar. Görüldüğü üzere İngiltere'de İSG denetimleri bağımsız ve tek yetkili olarak HSC'nin operasyonel kolu olan HSE ve yerel otoriteler tarafından yürütülmektedir. Çalışma şartları, toplu ve bireysel iş uyuşmazlıkları ve sendikal haklar ile ilgili olarak HSC'nin herhangi bir sorumluluğu ve görevi bulunmamaktadır.

Türkiye'de ise İSG denetimi, çalışma şartlarının denetimi ile beraber ÇSGB'ye bağlı İTK tarafından yürütülmektedir. İTK sadece İSG teftişlerinden sorumlu olmayıp aynı zamanda işçilerin sosyal hakları ve işin yürütümü ile ilgili olan izin, işten çıkarılma sendikal haklar gibi alanlarda denetim yapmakla görevlidir. İTK'da İngiltere'deki gibi bağımsız ve sadece İSG denetimi yapan bir örgütlenme yapısı yoktur. Ülkemizde bireysel uyuşmazlıklar ve genel olarak işçi-işveren ilişkisinden kaynaklanan tüm ihtilaflar ÇSGB'ye intikal etmekte ve bunların çözümü İTK'ya

bağlı sosyal iş müfettişleri için önemli bir teftiş konusu olmaktadır. Bu tür uyuşmazlıklar müfettişler için ayrıca önemli miktarda iş hacmi oluşturmaktadır.

İngiltere'de HSE ile Yerel Otoriteler 1974 tarihli HSWA gereği teftişinden sorumlu oldukları işyerlerinde ve bunların müştemilatında İSG denetimlerini gerçekleştirmektedirler. Bu ayrım genel anlamda daha büyük risk içeren ve daha fazla önem arz eden büyük işletmelerin HSE, daha küçük boyutlu ve riski az olan işyerlerinin ise Yerel Otoriteler tarafından denetlenmesi anlamını taşımaktadır.

Ülkemizde ise işyerleri açısından bu tür bir ayrım yapılmamış ve İş Kanunu kapsamına giren her türlü işyerinin çalışma şartları ve İSG bakımından denetim görevi İTK'ya verilmiştir. İş Kanunu kapsamına girmeyen yerlerde, örneğin 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerleri ve deniz ve hava taşıma işlerinde olduğu gibi, İSG teftişi yapılmamaktadır.

İngiltere'de ise kendi işinde çalışanlar da İSG denetimi kapsamı içerisindedirler. Bu tür işyerleri de denetimden geçmekte ve buralarda meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı olayları da incelenmekte ve istatistiklere girmektedir.

6.2 Örgütlenme Farklılıkları

İngiltere'de İSG teşkilatı HSC'ye bağlı olarak çalışmaktadır. HSE ve Yerel Otoriteler kendi sorumluluk alanlarında İSG denetimlerini gerçekleştirmektedirler. HSE, komisyonun belirlediği politika çerçevesinde İSG ile ilgili görevlerini yerine getirmektedir. HSE başlı başına İSG konularında ortaya çıkabilecek sorunları çözme konusunda gerekli destek birimlerine sahiptir. HSE'ye bağlı alt birimler şunlardır;

- Yönetim ve Hukuk Bölümü
- Kaynak ve Planlama Bölümü
- Politika Oluşturma ve Eğitim Bölümü
- Sağlık Müdürlüğü
- Güvenlik Politikası Bölümü

- Strateji ve Analitik Destek Müdürlüğü
- Demiryolu Müdürlüğü
- Politika Grubu
- Operasyon Ünitesi
- Yerel Otorite Bölümü
- FOD (Saha Operasyonları Bölümü)
- HID (Tehlikeli/Zararlı Tesisler Bölümü)
- NSD (Nükleer Tesis Müfettişliği Bölümü)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Laboratuarı
- Elektrikli Teçhizat Sertifikasyonu Bölümü
- Bilim ve Analitik Servis Uyumu Bölümü

Görüldüğü üzere HSE, her biri uzmanlık gerektiren İSG konuları ile ilgili birimlere sahiptir. Bu birimlerin hepsi de HSE'nin yönetimi altında çalışmakta ve birbirleriyle olan eşgüdüm bu şekilde sağlanmaktadır. Bu da İSG denetimlerinin etkinliği arttırmaktadır.

Ülkemizde ise İSG konusunda faaliyet gösteren İTK, ÇASGEM, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve ona bağlı, İSGÜM ve SSK gibi kurumlar mevcuttur ve bu kurumlar birbirlerinden bağımsız olarak görev yapmaktadır. Birbirlerini ilgilendiren konularda ilgili evrak gerekli kuruma gönderilmekte fakat etkin bir eşgüdüm sağlanamamaktadır.

İTK, tamamen iş müfettişlerinden ve idari memur kadrosundan oluşmaktadır. HSE'de olduğu gibi, müfettişlerin yanı sıra değişik profesyonel dallara ait politika geliştiricileri, teknoloji uzmanları, eğitimciler, ekonomistler, maliye ve hesap uzmanları, avukatlar, laboratuar uzmanları gibi ayrı kadroları bulunmamaktadır. Bu tür kadrolar İTK dışında yukarıda adı geçen kurumlarda belli oranlarda bulunmaktadır. Bu dağınık vaziyet İSG denetim sistemini olumsuz yönde

etkilemektedir. Bu sebeplerden dolayı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün ve ona bağlı İSGÜM'ün ve ÇASGEM'in İTK bünyesine alınmasında veya tüm bu kurumları beraber bir çatı altına alacak, buradan eşgüdüm içerisinde İSG sistemini yönetecek bir kuruluşun kurulmasında büyük bir yarar olacağı muhakkaktır. Bunun gerçekleştirilmesi halinde İTK'nın önemi artacak ve İSG konusunda daha tatminkar sonuçlar elde edilebilecektir.

HSE'de çalışan müfettişler üç ayrı bölüm altında görev yapmaktadırlar. Bunlar;

- FOD (Saha Operasyonları Bölümü)
- HID (Tehlikeli/Zararlı Tesisler Bölümü)
- NSD (Nükleer Tesis Müfettişliği Bölümü)'dir.

Bu üç bölüm yasada sınırları belirtilen alanlarda İSG denetimlerini gerçekleştirmektedirler. Müfettişlerin bu bölümlere ayrılması her birinin belirli alanda uzmanlaşmasına katkıda bulunmaktadır.

Türkiye'de ise teknik iş müfettişlerinin tamamı İTK altında özel endüstri ve sanayi dallarına ayrılmadan Türkiye çapında denetim yapmaktadır. Müfettişler sadece Grup Başkanlıkları bazında birbirlerinden ayrılmış vaziyettedir. Teftiş sahası olarak tüm endüstri dallarından sorumludurlar. Bu durum müfettişlerin belirli endüstri kollarında uzmanlaşması zorlaştırmakta ve yapılan İSG teftişlerinin yüzeysel kalmasına neden olmaktadır. Örnek vermek gerekirse mesleği elektrik mühendisliği olan bir müfettişin bir kimya fabrikasında yapacağı İSG denetimi malumunuzdur ki yüzeysel bir denetimden öteye geçemeyecektir. Buradaki açık ancak müfettişin tecrübesi ile bir dereceye kadar kapatılabilmektedir. İngiltere'deki sisteme benzer şekilde müfettişlerin mesleklerine ve belirli sanayii dallarına göre ayrılıp uzmanlaşmalarının sağlanmasın İSG teftişlerinin etkinliğini arttıracağı aşikardır.

İngiltere'de Yerel Otoriteler de İSG bakımından kendilerine yasa gereği görev verilen yerlerde denetim faaliyetlerini yürütmektedirler. Yerel otoritelerin sorumluluk alanlarında İSG denetimleri bir Yerel Otorite birimi olan Çevre Sağlık Birimleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Çevre sağlık memurları diğer görevlerinin yanında İSG denetimlerinde de görev alırlar. Bu durum daha fazla

işyerinin denetlenmesi bakımından oldukça yarar sağlamakta ve HSE'nin iş gücünü hafifletmektedir.

Ülkemizde ise yerel otoriteler olan belediyelerin bu tür yetkileri bulunmamaktadır. İSG denetimlerinde tüm yetki ve beraberinde yük İTK üzerindedir. Örneğin 3 kişinin çalıştığı basit bir depoyu da, 1000 kişinin çalıştığı bir otomobil fabrikasını da İTK'ya bağlı teknik iş müfettişleri denetlemektedir. Bu açıdan İngiltere örneğinde olduğu gibi yerel otoritelere de (belediyeler) İSG açısından önemli riskler içermeyen fakat sayıca fazla olan küçük ölçekli işyerlerinde İSG denetim görevi verilmesi İTK'nın görev yükünü hafifletecek ve daha etkin çalışmasını sağlayacaktır.

2004 yılı Nisan ayı itibariyle HSE bünyesinde çalışan müfettişlerin sayısı 1605'tir. HSE bünyesinde denetim dışındaki diğer faaliyetleri yürüten diğer uzman personel ve idari personelle birlikte HSE'nin toplam kadrosu 4075'tir. Bu sayılara Yerel Otoritelerde çalışan ve İSG denetimi yapan çevre sağlık memurları dahil değildir.

İTK'nın 2003 yılı içerisindeki kadrosuna bakacak olursak Kurul bünyesinde 347 adet sosyal iş müfettişi ve 290 adet teknik iş müfettişi olmak üzere 637 müfettişin ve idari işlerde görev yapan 90 adet memurun bulunduğu görülmektedir. Memurların ve sosyal iş müfettişlerinin İSG denetimleri ile bir ilgileri olmadığı göz önüne alınırsa İSG ile ilgili görev yapan toplam müfettiş sayısı 290 olarak karşımıza çıkmaktadır. İngiltere'deki müfettiş sayısı ise yerel otoritelerde İSG teftişi ile görevli olan çevre sağlık memurları hariç olmak üzere yukarıda da belirtildiği gibi 1605'tir. Bu rakam Türkiye'deki teknik iş müfettişi sayısının yaklaşık 5,5 katıdır. İngiltere'nin nüfusunun 60 milyon, ülkemiz nüfusunun ise 71 milyon olduğu göz önüne alındığında bu oranın oldukça büyük olduğu fark edilecektir**[48].**

Türkiye'de 2003 yılı içerisinde yapılan denetim sayısı 19.667'dir**[22]**. İngiltere'de ise 2001 yılında yapılan denetim ve soruşturma sayısı 169.876'dır**[41].** Bu rakam Türkiye'de yapılan İSG teftiş sayısının 8,5 katından fazladır.

HSE'nin ve İTK'nın bütçelerine bakılacak olursa, 2000/2001 yıları arasında HSE 188.7897.000 £'luk bütçeyi HSC'den almış buna ek olarak kendi faaliyetlerinden ve idari para cezalarından da 52 milyon £ gelir elde etmiştir. 2001 yılı için toplam bütçe büyüklüğü yaklaşık 240 milyon £ olarak gerçekleşmiştir**[34]**. İTK'nın ise 2004 yılı için bütçesi 14.189.000.000.000.TL (Ondört trilyon yüz seksen dokuz milyar Türk

Lirası) olarak gerçekleşmiştir**[27]**. Bu rakam £'a çevrilirse yaklaşık olarak 5.067.500£ yapmaktadır. Görüldüğü üzere kurumların bütçeleri arasında da büyük bir fark söz konusudur.

6.3 Yasal Yapı Farklılıkları

İngiltere'de İSG ile ilgili temel Yasa 1974 tarihli HSWA'dır. Bununla birlikte İSG'yi ilgilendiren başka yasa, tüzük, yönetmelik, rehber ve düzenlemeler de bulunmaktadır. Fakat ana yapıyı HSWA teşkil etmektedir.

Türkiye'de ise sadece İSG ile ilgili bağımsız bir yasa bulunmamaktadır. İSG ile ilgili yasal düzenlemeler, 4857 sayılı İş Kanunu içerisinde ele alınmış ve Kanunun 5. bölümünde yer bulmuştur. İSG düzenlemelerinin bağımsız ayrı bir yasa ile düzenlenmesinde yarar olduğu açıktır. Mevcut durum çalışma şartları ile iş güvenliğinin beraber ele alındığı bir durumdur.

Bu durum İTK'nın hem çalışma şartları bakımından ham de İSG denetimleri bakımından sorumlu olmasını ve her iki alanda denetim yapması durumunu ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla İTK'nın İSG denetimleri, görevinin belirli bir kısmını oluşturmaktadır. Oysa İngiltere'de HSC/E'nin görevi tamamen İSG ile ilgili denetim yapmak ve ilgili mevzuatın tatbik edilmesini sağlamaktır.

İngiltere'de İSG ile ilgili yasaların teşkil edilmesinde geniş çaplı bir katılım sağlanmakta, yasa ilgili Bakanlığa HSC tarafından önerilmeden önce HSC'ye bağlı, yasanın veya düzenlemenin konusuyla ilgili Danışma Kurulu'nda alt yapısı hazırlanmakta, asadan etkilenecek toplum kesimleriyle istişare edilmektedir. Bu istişare aşaması, Danışma Kurulları ağı tarafından geniş bir kesime sunulmak suretiyle yapılmaktadır.

HSC, bakanlara yeni bir yasa teklifi önerisi, mevzuat parçası veya kod veya standart önerisi sunacağı zaman, öncelikle, resmi dokümanlar hazırlayarak bu hususu kamuoyuyla paylaşmakta ve toplumun geniş bir kesiminde yaygın bir şekilde tartışılmasını sağlamaktadır. Bu süreç; önerinin yasalaşmasında, bu öneriden etkilenecek toplum kesimlerinin görüşlerinin alınması, İSG tedbirlerinin gözden

geçirilmesi suretiyle tamamlanmakta ve yasalaşacak olan önerinin sağlam bir hal almasını sağmaktadır.

Ülkemizde de son olarak kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu işçi, işveren ve hükümeti temsilen dokuz öğretim üyesinden oluşan bilim kurulunca hazırlanmış ve mümkün olduğunca sivil toplum kuruluşlarının fikirleri de alınmıştır.

İTK'nın İş Teftiş Tüzüğü 10. maddesi içerisinde geçen görevlerinden birisi de "İş teftişiyle ilgili mevzuat çalışması yapmak ve mevzuatta görülen boşluk ve aksaklıkların giderilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda görüş bildirmek" olarak verilmiştir. İTK bu madde dışında çalışma hayatı ve İSG ile ilgili olarak mevzuat teklifinde bulunma yetkisine sahip değildir. Fakat Çalışma Bakanı'nın talimatıyla bu konuda çalışma yapabilir.

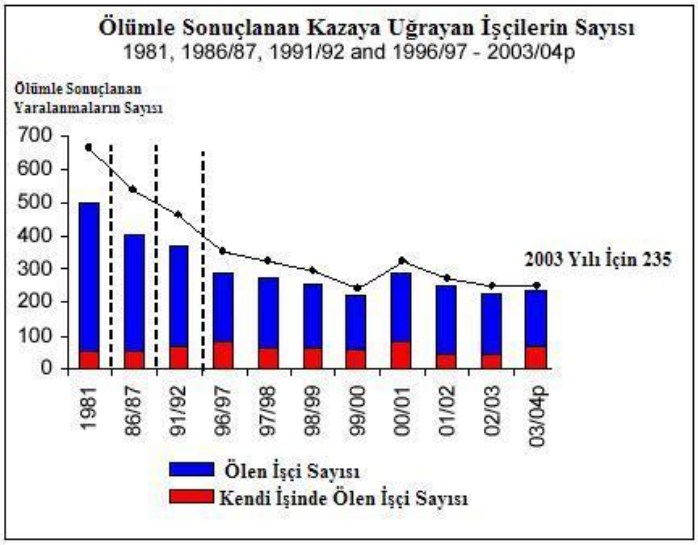
6.4 İstatistiksel Verilerin Karşılaştırılması

İSG'nin temel hedefi iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmektir. Tablo 6.1'de İngiltere'de 2003 yılı içerisinde iş kazası sonucu meydana gelen ölüm, ciddi yaralanma ve 3 gün istirahatı gerektiren yaralanmaların işçi, kendi işinde çalışanlar ve halk bazındaki sayıları görülmektedir. Bu sayıların yılara göre değişimini gösteren grafikler de sırasıyla Şekil 6.1, Şekil 6.2 ve Şekil 6.3'te görülmektedir**[49].**

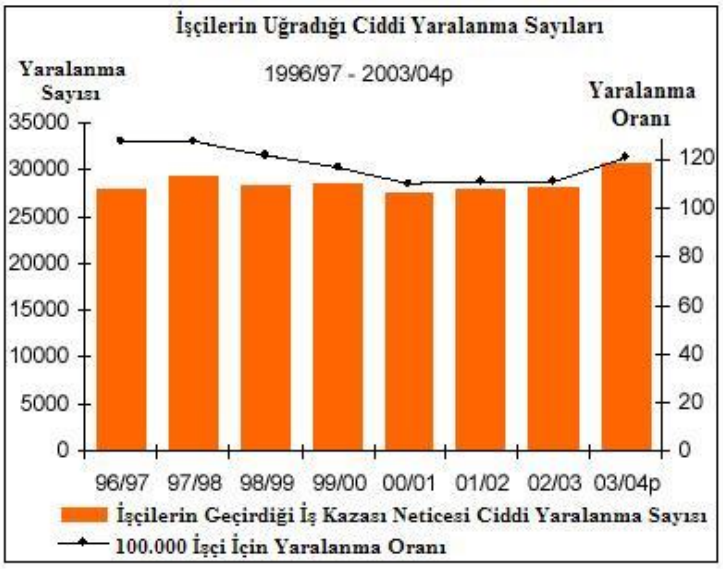
Tablo 6.1 İngiltere'de 2003 Yılında Meydana Gelen İş Kazası Olaylarına Bağlı Ölüm ve yaralanma Sayıları**[42].**

	Ölüm	Yaralanma	3 Günden Fazla İstirahatlı Yaralanma	TOPLAM
İşçiler	168	30.666	129.143	159.977
Kendi İşinde Çalışanlar	67	1.275	1.104	2.446
Halk	371	13.575	-	13.946
TOPLAM	**606**	**45.516**	**130.247**	**176.369**

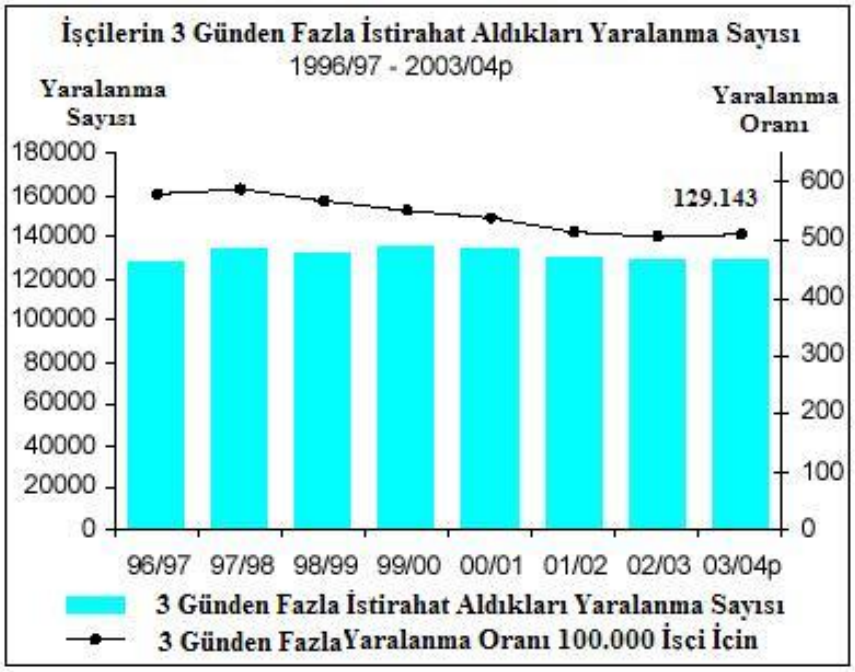
Tablo 6.1'den görüldüğü gibi İngiltere'de 2003 yılı içerisinde toplam 176.369 yaralanmaya sebep olan olay gerçekleşmiş ve bu olaylarda 606 kişi hayatını kaybetmiştir. Bu sayılar içerisinde işçilerin sayısı 168'dir. Türkiye'de ise 2003 yılı içerisinde meydana gelen iş kazası sayısı SSK istatistiklerine göre 76.668 adettir. Elbette bu rakam SSK'ya kayıtlı işyerlerini kapsamaktadır. Kayıt dışı işyeri sayısı ve buralarda meydana gelen kaza sayıları hakkında maalesef sağlıklı bir veri yoktur. Bu kazalar neticesinde 810 kişi hayatını kaybetmiştir**[2]**. Bu sayılarla ilgili veriler Tablo 4.6'da görülebilir.



Şekil 6.1 İngiltere'de Ölümle Sonuçlanan Olayların Yıllara Göre Sayıları**[49].**



Şekil 6.2 İngiltere'de Ciddi Yaralanmayla Sonuçlanan Olayların Yıllara Göre Sayıları**[49].**



Şekil 6.3 İngiltere'de 3 Günden Fazla İstirahat Gerektiren Olayların Yıllara Göre Sayıları**[49].**

İTK, iş kazalarını incelerken İş Kanunu kapsamına giren olayları incelemektedir. Dolayısıyla kendi işinde çalışan kimselerin ve diğer halkın geçirdiği kazalar istatistiklerinde yer almamaktadır. HSE ise bu üç grupla ilgili olarak da incelemede bulunmaktadır.

Buraya kadar yapılan karşılaştırmalar neticesinde elde edilen veriler İngiltere'deki mevcut İSG sisteminin ülkemizdekine nazaran oldukça ileri seviyede olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

7. DEPREM RİSKİ AÇISINDAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

7.1 Genel Olarak Tabii Afetler ve İSG Açısından Değerlendirilmesi

İSG'yi birinci derecede etkileyen faktörler çalışma ortamı ve çevresinde bulunan, işgöreni, yapılan işi ve üretimi etkileyen yakın çevre faktörleridir. Bu faktörler, çalışan, çalışılan makine ve ekipmanlar, ergonomik olmayan çalışma ortamı, çalışma ortamının fiziksel şartları, kimyasal ve biyolojik faktörler ve diğer çevre şartları olarak sayılabilir.

Bu faktörlerle birlikte, doğal afet faktörlerinin de İSG üzerindeki olası etkileri bulunduğu gözden kaçırılmaması gereken önemli bir olgudur. İşyerlerinde İSG seviyesinin istenilen düzeyde tutulabilmesi bu etkilerin de analiz edilmesi ve değerlendirilmesi ile mümkün olabilir. İşyerlerinde İSG bakımından istenilen düzeyden kasıt, işyerinde gerek işçilerin gerekse diğer kimselerin (işveren, müşteri, çevredeki halk vs.) sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek tüm etken ve etmenlerin (işle ilgili ve çevresel etkiler ile doğal afetler de dahil olmak üzere) değerlendirilerek zarar ve etkilerinin ortadan kaldırılması bu mümkün olamıyorsa bunların etkilerinin en aza indirilmesinin temini, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli her türlü tedbirlerin alınması anlamını taşımaktadır.

Doğal afetler ve özellikle deprem, ne zaman, nerede ve nasıl olacağı bilinemeyen olaylardır. Tabii afetlerin bu üç özelliği yani nerede, ne zaman ve nasıl olacağının bilinememesi, tabii afetlerin etkisini hem yaygınlaştırmakta hem de arttırmaktadır.

Bu afetlerin bir kısmı, çalışma saatleri içerisinde vuku bulduğundan işyerlerinde de hem önemli hasarlara neden olmuş hem de İSG için çok büyük tehlikeler oluşturmuştur. Ülkemizde ise bu yüzyılın başından beri tabii afetlerden yaklaşık 100 bine yakın insan hayatını kaybetmiş, 200 bine yakın kişi de yaralanmıştır. Bu tabii afetlerden 700 bine yakın bina hasar görmüştür. Bu kayıpların toplam içinde yaklaşık %62'sinin nedeni depremlerdir. Türkiye'de meydana gelen depremlerin son 60 yıllık

istatistiklerine göre, sebep oldukları yıllık direkt ekonomik kayıplar, GSMH'nın %0.8'ine eşittir. Diğer tabii afetlerin neden olduğu ekonomik kayıplar ise, yıllık GSMH'nın % 0,2 oranındadır**[44].**

7.2 İSG ve Deprem İlişkisi

Depremler, yaşamı durdurarak veya kesintiye uğratmak suretiyle, insanlar için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar meydana getirmektedir.

Depremin ne zaman nerede, nasıl ve hangi şiddette olacağının bilinememesi, depreme karşı insanlarda, toplumlarda, işletmelerde unutkanlık meydana getirmekte ve alınacak önlemler konusunda da geç kalınmaktadır. Ancak ortaya çıkardığı sonuçlar itibariyle meydana geldiği alanda, İSG'yi hem direkt hem de dolaylı olarak ilgilendirmektedir. Meydana gelen depremler normal yerleşim yerleri ve alanları yanında, işyerlerine, endüstriyel tesislere ve bu tesislerdeki makine ve teçhizata, stoklara, mamul maddelere, üretim hatlarına, tesisatlara, çalışanlara…vs de büyük oranda zarar vermekte, can ve mal kayıpları ile hasarlara neden olmaktadır.

Deprem - İSG ilişkisi birebir olarak yeterince ele alınıp incelenmemiştir. Genel olarak tabii afetlerin zararlarının azaltılması çerçevesinde konu ele alınmış, bir tabii afet olarak depreminde ortaya çıkarabileceği hasarlar değerlendirilmiş ve bu hasarlardan korunmak için neler yapılması gerektiği konusu üzerinde durulmuştur**[44].**

7.3 Kazayı Tetikleyici Faktör Olarak Deprem

Deprem olgusunun İSG açısından değerlendirmesini yapabilmek için her iki konunun da ortak noktaları belirlenmeli ve bu ortak noktalar üzerinde analiz yapılmalıdır. Deprem kısa bir zaman aralığında vuku bulan fakat büyük sonuçları ve etkileri söz konusu olan bir tabii afet olaydır. İSG ise işyerinde, ilk işe başlanılan günden başlayan ve o işyerinin faaliyetini sona erdireceği zamana kadar devam eden bir süreçtir. Dolayısıyla deprem İSG sürecini bölen ve onu sekteye uğratan bir olaydır. İki olgunun karşılaştığı ve kesiştiği temel nokta bu depremin meydana geldiği zaman dilimidir. Bu açıdan deprem - İSG ilişkisi yani birinin diğeriyle olan tetikleyici ve

olumsuz etkisi nedir sorusu akla gelmektedir. Burada şüphesiz etken (aktif) olan deprem, edilgen (pasif) olan İSG'dir. Çünkü deprem, fiziki olarak iş ve işle ilgili bütün unsurları kapsayan ve İSG sürecini sekteye uğratan ciddi sonuçlara sebep olan bir durumdur.

Bir işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak, iş ve işgücü için güvenli bir ortam oluşturmak, bu ortamı tehlikeye açık halden tehlikesiz bir hale dönüştürmek için mutlaka deprem etkisinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Deprem olayı analiz edildiğinde yani depremin strüktürel analizi çok kısa sürmesine rağmen meydana gelen olayın tesirinin büyüklüğü ve bu tesirlerin ortaya çıkardığı/çıkarabileceği hareketler, fiziki sonuçlar, psikolojik etkiler, bütün bu etkilerin çalışan ve/veya çalışmayan endüstriyel bir tesiste meydana getireceği etkiler, işgücü ve işyeri, makine ve teçhizat, diğer ekipmanlar, tesisatlar…vs üzerinde ne gibi sonuçlar üretebileceği değerlendirildiğinde, deprem olayının iş kazasının sebeplerini artırdığını, hızlandırdığını, tetiklediğini açık olarak görmek mümkündür. Kaza olgusu ile deprem olayı arasındaki bu birebir ilişki, depremin iş kazaları üzerindeki etkisinin de başladığı noktadır ya da diğer bir ifadeyle ikisinin kesişme noktasıdır. O halde depremin İSG bakımından bu etkileri kaçınılmazdır ve veri olarak dikkate alınmalıdır.

Depremlerin endüstriyel bölge ve tesisler üzerindeki etki ve sonuçlarını İSG açısından değerlendirirsek, bu sonuçları aşağıdaki başlıklar altında açıklamak mümkündür.

1. Depremin işgücü üzerindeki etkisi
2. İşyeri binaları üzerindeki etkileri
3. Makine ve teçhizat üzerindeki etkileri
4. Hammadde, mamul, yarı mamul madde kayıpları**[44]**

Yukarıda sıralanan etkiler, can ve mal kaybını etkileyen durumlardır. Şüphesiz ki İSG bakımından olaya bakılacak olursa can kaybının önlenmesi öncelikli görevdir.

Önlemlerin alınması olası bir deprem durumunda can ve mal kayıplarını en aza indirecektir. Deprem esnasında işyerinde yerlerine sağlam bir şekilde monte edilmemiş makine ve teçhizat iş kazalarına neden olabilir. Depremlerde meydana gelen yaralanma ve ölüm olaylarının önemli bir kısmı insanların üzerine sabitlenmemiş eşya, makine ve teçhizatın düşmesi sonucu meydana gelmektedir. Bu sebeple deprem anında sarsıntı sonucu devrilme, kayma, kopma veya düşme riski taşıyan her türlü makine ve teçhizat uygun şekilde sabitlenmelidir.

Elbette ki işyeri binalarının depreme karşı dayanımları en öncelikli meseledir. Bu yapıların 1998 tarihli "Afet Bölgelerinde Yapılacak Yapılar Hakkında Yönetmelik" esaslarına uygun şekilde projelendirilip bu yönetmeliğe uygun şekilde inşa edilmiş olması öncelikle üstünde durulması gereken konudur.

7.4 Deprem ve İSG Uygulamaları açısından İSG Mevzuatındaki Yeri

Ülkemizdeki İSG mevzuatına bakıldığında doğal afetlerin etkisi, yangın hariç özel olarak değerlendirilip dikkate alınmamıştır. Özel olarak doğal afetlerin, mesela depremin İSG bakımından ortaya çıkarabileceği ilave riskler dikkate alınarak mevzuatta depreme karşı önlemlerle ilgili maddeler konulmamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu Madde 77'de "İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenler iş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar." demek suretiyle genel manada işçi ve işverenin yasal yükümlülüklerinden bahsetmiştir. Depreme karşı alınması gerekli tedbirler geniş bir yorumlama ile yasanın bu maddesi altında değerlendirilebilir.

10 Şubat 2004 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik"'in 5. maddesi "Yeni Açılacak İşyerleri" başlığını taşımaktadır ve bu madde; "Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra açılacak işyerleri Ek-I'deki asgari

sağlık ve güvenlik koşullarını yerine getirecektir" demektedir. EK-I'de bahsedilen ve konumuzla alakalı olan maddeler şunlardır;

- 2. madde-Binaların yapısı ve dayanıklılığı : İşyeri binaları yapılan işin özelliğine uygun ve yeterli sağlamlıkta inşa edilmiş olacaktır.

- 4. madde-Acil çıkış yolları ve kapıları:

4.1. Acil çıkış yolları ve kapıları doğrudan dışarıya veya güvenli bir alana açılacak ve çıkışı önleyecek hiçbir engel bulunmayacaktır.

4.2. Herhangi bir tehlike durumunda, tüm çalışanların işyerini derhal ve güvenli bir şekilde terk etmeleri mümkün olacaktır.

Mevcut işyerleri için de yönetmeliğin 6. maddesi; "Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce kurulmuş olan işyerleri Ek-II'de belirtilen sağlık ve güvenlik koşullarını, Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra 6 (altı) ay içinde yerine getirecektir." demektedir.

Görüldüğü gibi bu maddelerde özel olarak deprem durumundan bahsedilmemekle birlikte binaların dayanıklı şekilde yapılması gerekliliğinden ve acil çıkış kapılarının özelliklerinden bahsedilmiştir. Bu iki husus da deprem anında önem kazanan noktalardır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte de doğal afetlere hazırlıkla ilgili maddeler bulunmaktadır. Yönetmeliğin 7. maddesinin (c) ve (g) fıkraları şöyledir;

Madde 7 — İş sağlığı ve güvenliği kurullarının görev ve yetkileri aşağıda belirtilmiştir;

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek,

g) İşyerinde yangınla, doğal afetlerle, sabotaj ve benzeri ile ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

Görüldüğü gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun doğal afetlerle ilgili ön hazırlık yapması gerekmekte ve bununla ilgili kurulan ekiplerin çalışmalarını takip etmesi yönetmelik gereği istenmektedir.

Bunlarla beraber çok geniş olarak hazırlanmış bulunan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün (537 maddeden oluşmaktadır.) ve konuyla ilgili diğer tüzük ve yönetmeliklerin tam olarak uygulanması ve gerekli kontrollerin yapılması durumunda, deprem faktöründen kaynaklanan bazı riskleri elimine edeceği ifade edilmelidir. Maalesef bu maddelerin hiçbiri özel olarak deprem afetine yönelik hazırlanmadığından deprem faktörünün İSG bakımından endüstriyel tesislere getireceği riskleri önlemede yeterli olacağı söylenemez. "İş Kanunu madde 77, Borçlar Kanunu madde 332 ve Umumi Hıfzısıhha Kanunu madde 180 işverenin işyerlerinde İSG önlemleri almasının yasal temelini oluşturmaktadır. Bunun yanında iş ilişkisinin işçi-işveren arasında kurduğu sıkı ilişki, işverene işçinin sağlık ve kişiliğini korumak, ona zarar verebilecek tehlikeleri bertaraf ederek güvenlikli bir işyeri (çalışma ortamı) sağlamak ödevi yükler.

Deprem, işyerlerinde teknik bakımdan çok yönlü etkilere neden olmaktadır. Bu etkilerin neler olabileceği, geçmiş depremlerin endüstriyel tesislerde meydana getirdiği hasarların İSG açısından analiziyle büyük oranda bellidir. Yürürlükte olan mevcut mevzuat bu gözle değerlendirilirse; mevzuatın işverene yüklemiş olduğu, hizmet akdinden işveren için doğan borçlar arasında bulunan "işverenin işçiyi gözetme borcu", İş Kanunu madde 77'de işverene yüklenen "her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu hususlaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür" sorumluluğu, Borçlar Kanunu'nun 332. maddesindeki, işverenin iş akdinden doğan iş güvenliği önlemlerini alma borcu ile beraber değerlendirilirse işverenin işyerinde deprem gibi doğal afetlerin İSG bakımından ortaya çıkabilecek problemlere karşı önlem alma yükümlülüğü getirdiği yorum olarak çıkarılabilir. Ancak uygulamada bu konularda önemli eksiklikler olduğu açıktır. Çünkü, depreme karşı önlem almış sayılabilmek için işverenin hangi konulara ne ölçüde dikkat edeceğinin mevzuatla belirtilmesi uygun bir yöntem olabilir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye, Avrupa Birliğine girme süreciyle birlikte mevcut yasalarını da Avrupa müktesebatına uygun hale getirmek için gerekli adımları hızlı bir şekilde atmaktadır. 10.06.2003 tarihinde yayımlanan 4857 sayılı İş Kanunu da, bu yönde atılmış ciddi ve çağdaş normları kabul eden önemli bir yasadır. Yasanın İSG ile ilgili maddeleri günümüz şartlarına ve teknolojik gelişmelere açık dinamik ve etkin bir hal arz etmektedir. Elbette ki önemli olan uygulamada bu etkinliğin sağlanmasıdır.

Avrupa Birliği'ne giriş sürecinde İSG uygulamaları bakımından Avrupa'nın önde gelen ülkelerinden İngiltere'deki İSG teftiş sistemi bu tezde incelenmiş ve ülkemizle mukayesesi yapılmıştır. Görünen odur ki ülkemizin bu konuda kat etmesi gereken bir hayli mesafe vardır. İngiltere'deki sistem gerek teoride gerekse pratikte örnek teşkil edebilecek bir hal arz etmektedir.

İSG konusu günümüz dünyasında başlı başına bir bilim dalı haline gelmiştir. Ülkemizde de ise bu konu henüz istenilen seviyede değildir. Devletin (sosyal bir hukuk devleti olması münasebetiyle) İSG konusundaki görevi, iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlayacak tedbirleri almak, denetlemek ve gözlemlemektir. Bu görev Çalışma Bakanlığı bünyesinde bulunan İTK tarafından yürütülmektedir. İTK 2003 yılı içinde 19.667 adet İSG teftişi yapmıştır. Ülkede SSK'ya kayıtlı 800.000 civarında işyeri olduğu düşünüldüğünde bu rakamın oldukça az olduğu görülmektedir. Bunun en büyük sebebi müfettiş sayısındaki yetersizliktir. Müfettiş sayısındaki yetersizlik nedeniyle bir yılda işyerlerinin en çok %2,5'i denetlenebilmektedir. Bu oran bir işyerinin 40 yılda bir defa İSG denetimi göreceği anlamı taşımaktadır.

Bütün bu karamsar tabloya rağmen umut verici gelişmeler de yok değildir. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çıkarılan yönetmelikler işyerlerinin kendi içlerinde de denetim yapmasını ve İSG politikası oluşturmasını öngörmektedir. Bu husus oldukça

yararlıdır. Ayrıca 50 işçiden fazla işçi çalıştıran işyerleri için çalıştırılması istenen iş güvenliği mühendisi de oldukça iyi bir gelişmedir.

İSG ile ilgili görevleri bulunan İTK, SSK, ÇAGGEM, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Çalışma Bölge Müdürlükleri arasında istenilen düzeyde bir koordinasyon ve eşgüdüm bulunmamaktadır. Çalışma Bölge Müdürlüklerindeki işyeri kayıtları ile SSK'daki işyeri kayıtları arasında önemli farklar bulunmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığına ilişkin veriler gerektiği gibi teftiş sistemi tarafından kullanılamamaktadır. Bütün bu olumsuzluklar, bu kuruluşlar arasında merkezi bir bilgi ağının oluşturulması ve bu kuruluşlar arasında sağlam ve etkin bir koordinasyonun sağlanması ile giderilebilir. Bilişim teknolojisinin üst düzeyde olduğu bu dönemde böyle bir bilgi ağının kurulması zor olmasa gerektir.

Ülkemizdeki bu aksaklıklar ülkemiz için yukarıda sayılan kurumların İngiliz sisteminde HSC bünyesi altında toplanması ve İSG ile ilgili sistemin HSC eliyle tek elden yönetilmesi ve buna uygun bir bilgi paylaşım alt yapısının kurulmuş olmasından dolayı İngiltere'de yaşanmamaktadır.

Diğer önemli bir sorun da İSG teftişi yapan iş müfettişlerinin sayısının son derece yetersiz olmasıdır. Mevcut müfettiş sayısı tüm işyerlerinin denetlenmesini olanaksız kılmaktadır. Bu durum 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle, belli ölçekteki işyerleri için (50'den fazla işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerleri) İSG mühendisi çalıştırılması ve bu sayede kendi iç denetim sistemlerinin kurulması yolu ile çözülmeye çalışılmaktadır. Bu son derece umut verici bir gelişme olmakla beraber pratiğe yansımasının sonuçlarını ileriki yıllarda görülecektir.

Ülkemizde İSG ile ilgili mevzuatın omurgasını İş Kanunu'nun 5. bölümü oluşturmaktadır. Şüphesiz ki sadece İSG ile ilgili bir yasanın çıkartılması ve dağınık haldeki tüm İSG mevzuatının bu yasa altında toplanması olumlu olacaktır. Elbette ki sadece böyle bir yasanın çıkarılması sorunları birden bire ortadan kaldırmayacaktır. Bununla birlikte yukarıda da söz edildiği üzere İSG'nin tüm yönlerini içine alan, İSG ile ilgili görevleri bulunan mevcut kuruluşları bünyesinde toplayacak bir sistemin kurulması gerekmektedir. Kurulacak bu sistemin mali ve ekonomik yönden güçlü ve siyasi etkilerden izole bir şekilde teşkilatlanması sağlanmalıdır.

Bu tez çalışmasında dikkat çekilmek istenen diğer önemli bir husus ise ülkemizdeki deprem gerçeğidir. Bilindiği üzere ülkemizin deprem kuşağında yer almaktadır. Yakın zamanda meydana gelen Marmara ve Düzce depremleri bir kez daha depremin yıkıcı etkisini yakından görmemize neden olmuştur. Özellikle sanayiinin yoğun şekilde bulunduğu İzmit ve İstanbul depremselliği yüksek olan şehirlerimizdir. Çalışma saatleri içerisinde meydana gelebilecek bir deprem çok sayıda işçinin can kaybına bunun yanında da sanayi kuruluşlarının etkilenmesiyle ciddi maddi kayıplara neden olabilecektir.

Gerek depremin İSG bakımından getireceği yeni riskler ve gerekse mevcut İSG mevzuatı ile ilgili olarak yapılan değerlendirmeler ortak bir analize tabi tutulursa şu sonuçlara varılabilir:

- Deprem faktörü İSG bakımından kaçınılmaz olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple İSG'nin genel ve özel hedeflerini gerçekleştirebilmek için kanunda mutlaka yeni düzenlemeler yapılmalıdır.

- Özellikle deprem bölgelerinde uygulanmak üzere mevcut tüzük ve yönetmelikler yeniden ele alınarak deprem etkisi de göz önünde tutularak revize edilmelidir.

- İSG olgusunun çok bilimli eksende yer alan uygulamalı ve özerk bir çalışma alanı olduğu düşünülerek yeni çözümler geliştirilmelidir.

İşyerlerinde uygulanan İSG uygulamaları normal çalışma ortamı ve normal çalışma şartları dikkate alınarak geliştirilmiştir. Normal çalışma ortamı ve çalışma şartlarında üretim sürecine bağlı olarak bu sürece dahil olan elemanlara bağlı riskler İSG bakımından dikkate alınmıştır. Ancak normal çalışma ortamı ve üretim prosesini etkileyebilecek deprem gibi dış bir faktör İSG açısından yeni risk tanımı yapmayı gerektirmektedir. Bunun nedeni deprem faktörünün normal çalışma şartları ve üretim prosesinde meydana getirdiği etkilerdir.

Mevcut İSG mevzuatımızda doğal afetler özelde de deprem olgusu ile ilgili özel düzenlemeler bulunmamaktadır. Bu konuda İSG mevzuatında boşluk olduğu muhakkaktır. Depremin ve işyerlerindeki muhtemel etkilerinin göz önüne alınarak

yeni yasal düzenlemelerin yapılması ve buna uygun hızlı adımların atılması son derece önemli bir konudur.

Bu sebeplerden dolayı İSG mevzuatında depreme yönelik önlemlerin acilen konulmasında büyük yarar vardır. Arıca 4857 sayılı İş Kanunu gereğince çıkartılan "İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik"'in revize edilerek binaların sağlamlığı konusunda 1998 tarihli "Afet Bölgelerinde Yapılacak Yapılar Hakkında Yönetmelik"'e atıfta bulunmasının da uygun olacağı önerilebilir.

Bütün bu hususların uygulamada da başarılması, toplumun İSG konusunda aydınlatılması, devletin öncelikle yapması gereken işlerin başında gelmektedir.

KAYNAKLAR

[1] **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**., 3146 Sayılı Çalışma Bakanlığı Görev Kanunu, Ankara, Türkiye

[2] **Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK).,** 2004. SSK 2003 Yılı İstatistikleri, http://www.ssk.gov.tr

[3] **Bozdoğan, A.M.,** 1998**.** Türkiye'de İş Güvenliği, *Yüksek Lisans Tezi,* İ.T.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

[4] **Özdemir, N.K.,** 2004**.** İş sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.

[5] **Uçak, İ.,** 2002. Türkiye'de Dünyada ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde İş Sağlığı Ve İş Güvenliği İle İlgili Organizasyonların, Düzenlemelerin Ve Uyum Çalışmalarının Karşılaştırmalı Bir İncelemesi, *Yüksek Lisans Tezi,* Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara

[6] **Gençler, A.,** 2002. İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler İş Denetiminde Yeni Önleme Stratejileri, İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre (HESME) Eğitim Treni Paneller Serisi Çorlu Tebliği, 24 Mayıs 2002

[7] **Uluslararası Çalışma Örgütü,** 1986. İş Teftişi Amaçları ve Uygulama, Maya Matbaacılık, Ankara

[8] **Şahin, G.,** 2002. İş Teftişinin Görev Alanları ve İşlevleri, *İş Denetimi Bülteni,* 16, 4-9

[9] **İş Müfettişleri Derneği,** 2003. İş Denetiminde Yeni Önleme Stratejileri, Genel İş Matbaası, Ankara

[10] **Piyal, B.,** 2002. Dünya İş Denetim Sistemleri, Küresel Değişim ve Türkiye –1– *İş Denetimi Bülteni,* **16,** 10-14

[11] **Alper, Y.,** 1992. Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırması, *Sosyal Siyaset Konferansları* 37-38. Kitaplar, İstanbul Üniversitesi Yayınları No:3662, İstanbul

[12] **Alper ,Y., Kaya, P.,** 1995. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları, Ezgi Kitabevi yayınları, Bursa

[13] **Centel, T.,** 2000. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, MESS Yayınları, İstanbul

[14] **Centel, T.,** 1999**.** Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, MESS Yayınları, İstanbul.

[15] **Müngen, U.,** 1998. İş Güvenliği Ders Notları, İstanbul

[16] **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,** 2003. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Yorum Matbaacılık, Ankara.

[17] **Koç, A.,** 2004**.** Çalışma Hayatında Yeni Dönem, Beta Dağıtım, İstanbul.

[18] **Uluslararası Çalışma Bürosu,** 1989. Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları, Ankara

[19**] İş Teftiş Kurulu Başkanlığı,** 1998. İş Teftiş Rehberi, Ankara

[20] **4857 Sayılı İş Kanunu,** 2004. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı**,** Web Sayfaları, 4857 Sayılı İş Kanunu, http://www.calisma.gov.tr/is_teftis/

[21] **İş Teftiş Tüzüğü,** 2004. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı**,** Web Sayfaları, Mevzuat, http://www.calisma.gov.tr/is_teftis/

[22] **İş Teftiş Kurulu Başkanlığı,** 2003**.** İş Teftişi Genel Raporu 2003, Ankara, Türkiye

[23] **İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği**, 2004. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı**,** Web Sayfaları, Mevzuat, http://www.calisma.gov.tr/is_teftis/

[24] **CERAN, C.,** 1997. Türk Alman İş Teftiş Sistemlerinin Karşılaştırılması, *Yüksek Lisans Tezi*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa

[25] **EMREATEŞ, N.,** 1997. Türkiye'de İş Güvenliği Denetimi, *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

[26] **İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü,** 2004. Web Sayfaları, http://www**.**isggm.calisma.gov.tr/gorevlerimiz.asp

[27] **Başbakanlık Teftiş Kurulu,** 2004. Web Sayfaları, Türk Teftiş Ve Denetim Sistemiyle İlgili Özet Değerlendirmelere Ve Bazı Denetim Birimleri Nezdinde Yapılan "Survey"'e Dair Bilgi Notu, http://www.bmder.org.tr/calistay3.htm

[28] **İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü,** 2004. Web Sayfaları, İSGM Powerpoint Sunumu

[29] **İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü,** 2004. Web Sayfaları, İSGÜM Hakkında, http://www**.**isggm.calisma.gov.tr/gorevlerimiz.asp

[30] **ÇASGEM,** 2004, Web Sayfaları, http://www.casgem.gov.tr

[31] **506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu**, 2004. SSK Web Sayfaları, http://www**.**ssk.gov.tr

[32] **Sigorta Teftiş Kurulu.,** 2003. Yıllık Genel Rapor (01.01.2002 – 31.12.2002), Ankara, Türkiye

[33] **HSE**, 2002. The Health and Safety System in Great Britain, HSE Books, Third Edition

[34] **Sigorta Teftiş Kurulu.,** 2003. Yıllık Genel Rapor (01.01.2002 – 31.12.2002), Ankara, Türkiye

[35] **Centre for Corporate Accountability**, Web Sayfaları, Local Authorities, http://www.corporateaccountability.org/rb/gb/la.htm

[36] **Centre for Corporate Accountability**, Web Sayfaları, Health and Safety Executive, http://www.corporateaccountability.org/rb/gb/hse.htm

[37] **Centre for Corporate Accountability**, Web Sayfaları, Field Operation Directorate, http://www.hse.gov.uk/fod/fodhome.htm

[38] **Centre for Corporate Accountability**, Web Sayfaları, The Nuclear Safety Directorate http://www.hse.gov.uk/nsd/nsd1.htm

[39] **Health and Safety Commission**,2004., Annual Report and the Health and Safety Commission/Executive Accounts 2003/04 - Managing the Orginasation, London, England, http://www.hes.gov.uk

[40] **Centre for Corporate Accountability**, Web Sayfaları, HSE's Incedent Selection Procedure, http://www.corporateaccountability.org/ HSE/InvCriteria/Criteria2001.htm

[41] **UNISON-Centre for Corporate Accountability**, 2002., Safety Last?-The Under-Enforcement of Health and Safety Report,, London, England http://www.unison.org.uk

[42] **Health and Safety Executive,** Web Sayfaları, Injuries in Great Britain by industry and severity of injury 2003/04p As reported to all enforcing authorities, http://www.hse.gov.uk

[43] **HSE**, 1999. Health and safety regulation - a short guide, , HSE Books

[44**] Keleş, R**., 2003. Deprem Bölgesinde İş Güvenliği Yönetim Modeli (Sakarya Tüvasaş Örneği), *Doktora Lisans Tezi,* Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

[45] **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,** 2004. Web Sayfaları, Bakanlık Teşkilat Şeması, http://www.calisma.gov.tr

[46] **İş Teftiş Kurulu Başkanlığı,** 2004. Web Sayfaları, İş Teftiş Kurulu Teşkilatlanma Şeması, http://www.calisma.gov.tr/is_teftis/

[47] **GÖRÜCÜ, M.N.,** 2004. 4857 Sayılı Kanundaki "İş Sağlığı ve Güvenliği" Maddelerinin İrdelenmesi, *İş Teftiş Kurulu Etüt Çalışması*, İstanbul

[48] **Ülkeler Rehberi,** 2004. Web Sayfaları, İngiltere http://www.icep.com.tr/rehber/ulkeler/ingiltere/index.asp

[49] **Health and Safety Executive,** 2004. Statistics Highlights 2003/04, HSE Web Site, http://www.hse.gov.uk/statistics

1. GİRİŞ 1
1.1 Amaç 2
1.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı 3
1.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 4
1.4 Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Süreci 6
2. İŞ TEFTİŞİ 8
2.1 İş Teftişinin Görevi 9
2.2 ILO Sözleşmelerine Göre İş Teftişinin İşlevleri 12
2.3 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 16
2.4 İş Denetimi İle İlgili 81 Sayılı ILO Sözleşmesi 20
3. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI 21
3.1 Yasalar 21
3.1.1 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 22
3.1.2 818 sayılı Borçlar Kanunu 22
3.1.3 1539 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu 24
3.1.4 4857 sayılı İş Kanunu 24
3.1.4.1 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki Tanımlar 25
3.1.4.2 Çalıştırma Yasağı 27
3.1.4.3 4857 sayılı Kanunda İş Sağlığı ve Güvenliği 28
3.1.5 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 33
3.1.6 3213 sayılı Maden Kanunu 35
3.1.7 İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Diğer Yasalar 35
3.2 Tüzükler 36
3.3 Yönetmelikler 38
4. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDAKİ DEVLET DENETİMİ 41
4.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Denetiminin Uluslararası Dayanağı 41
4.2 İş Denetimine İlişkin Ulusal Düzenlemeler 42
4.3 Denetim Yapan Kurumlar 44
4.4 İş Teftiş Kurulu Başkanlığı 45
4.4.1 İş Teftiş Kurulu'nun Görevleri 46
4.4.2 İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın Yapısı 48
4.4.2.1 İş Teftiş Grup Başkanlıklarının Yapısı, Görev ve Yetkileri 49
4.4.2.2 İş Müfettişlerinin Görev ve Yetkileri 54
4.4.2.3 İş Müfettişlerinin Sorumlulukları 56
4.4.2.4 İş Teftiş Kurulu'nun Bütçesi 58
4.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü 60
4.5.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) 61
4.6 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) 65
4.7 İş Teftiş Kurulu'nca Yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimleri 67
4.7.1 Genel Teftiş 69
4.7.2 Kontrol Teftiş 70
4.7.3 İnceleme Teftişi 70
4.7.3.1 İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hakkında Yapılan İnceleme Teftişi 71
4.7.3.2 İhbar ve Şikayet Üzerine Yapılan İnceleme Teftişi 75
4.7.3.3 Kurma İzni, Kısmi ve Geçici İşletme Belgesi İnceleme Teftişleri 75
4.7.4 Res'en Teftiş 76
4.7.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Programlarının Hazırlanması 77
4.7.6 İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişlerinin Sonuçları 78
4.7.7 İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişlerinin Yaptırımı 80
4.8 Sosyal Sigortalar Kurumu'nun Denetimi 83
4.8.1 Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığının Kuruluş Ve Tarihçesi 83
4.8.2 Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığının Yapısı 83
4.8.3 Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığının Görev Ve Yetkileri 84
4.9 İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş İstatistikleri 85
5. İNGİLTERE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SİSTEMİ 88
5.1 Sistem 88
5.1.1 1974 Tarihli "İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu" (HSWA 1974) 88

5.1.2 İş Sağlığı ve Güvenlik Komisyonu (Health and Safety Commission - HSC) 90
5.1.2.1 Komisyon Üyeleri 90
5.1.2.2 Komisyonun Görevleri 91
5.1.2.3 HSC ve Hükümet: 91
5.1.2.4 HSC'nin HSE İle Olan İlişkisi 92
5.1.2.5 Danışma Kurulları (Advisory Committees) 92
5.1.2.6 Mali Kaynaklar 94
5.1.3 Yerel Otoriteler 95
5.1.3.1 Yerel Otoritelerin Sorumlulukları 97
5.1.4 Bakanların Sorumlulukları 98
5.1.5 Danışma 98
5.1.6 Görevlendirme Planları, Projeleri 99
5.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (HSE) 100
5.2.1 Örgütlenme 100
5.2.2 HSE'nin Politikası 100
5.2.3 Bilim ve Teknoloji 101
5.2.4 HSE Yönetim Kurulu 101
5.2.5 HSE'nin Rolü, HSC ve Diğer Devlet Kuruluşlarıyla Olan İlişkisi 102
5.2.6 HSE'nin Yasal Yaptırım Fonksiyonu 102
5.2.7 HSE'nin Teftişle İlgili Birimleri 103
5.2.7.1 Saha Operasyonları Bölümü (FOD) 103
5.2.7.2 Tehlikeli/Zararlı Tesisler Bölümü (HID) 104
5.2.7.3 Nükleer Tesis Müfettişliği Bölümü (NSD) 104
5.2.8 HSE'nin Bütçesi ve Mali Kaynakları 105
5.3 YASAL YAPI 106
5.3.1 Kanun Tarafından Yüklenmiş Görevler 106
5.3.2 Düzenleme, Uygulama ve Rehberliğin Kuralları 106
5.3.3 Diğer Mevzuat 107
5.3.4 Avrupa Mevzuatı 108
5.3.5 Standartlar 109
5.3.6 Politika Belirleme Süreci 109
5.3.7 Düzenleyici Etki Değerlendirmesi 111
5.4 İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi 112
5.4.1 HSE Müfettişleri ve Yasa 112
5.4.2 Denetimin Planlanması 115
5.4.3 HSE Tarafından Yapılan Teftiş ve Soruşturmalar 116
5.4.4 HSE'nin Soruşturmalarının Gücü 117
5.4.5 Müfettişlerin Yetkileri 118
5.4.6 Müfettişlerin Eğitimi 120
5.5 İşyerlerindeki Risklerin Kontrolü 120
5.5.1 Risk Değerlendirmesi 120
5.5.2 Sağlık ve Güvenlik Politikaları 121
5.5.3 Danışma ve Başvuru 122
5.5.4 Sağlık ve Güvenlik Yardımı 122
5.5.5 İzin,Yetki ve Ruhsat Verme 122
5.5.6 Güvenlik Raporları ve Güvenlik Planları 122
6. TÜRKİYE'DEKİ VE İNGİLTERE'DEKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞ SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI 124
6.1 Teftiş Sistemi Faklılıkları 124
6.2 Örgütlenme Farklılıkları 125
6.3 Yasal Yapı Farklılıkları 129
6.4 İstatistiksel Verilerin Karşılaştırılması 130
7. DEPREM RİSKİ AÇISINDAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 133
7.1 Genel Olarak Tabii Afetler ve İSG Açısından Değerlendirilmesi 133
7.2 İSG ve Deprem İlişkisi 134
7.3 Kazayı Tetikleyici Faktör Olarak Deprem 134
7.4 Deprem ve İSG Uygulamaları açısından İSG Mevzuatındaki Yeri 136
8. SONUÇ VE ÖNERİLER 139
KAYNAKLAR 143

ÖZGEÇMİŞ

Doğum Tarihi	: 1978	
Doğum Yeri	: Diyarbakır	
Lise	: 1989-1996	İzmir 60.Yıl Anadolu Lisesi
Lisans	: 1996-2000	İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Fakültesi İnşaat Mühendisliği Bölümü
Yüksek Lisans	: 2000-2004	İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İnşaat Mühendisliği Yapı (Deprem) Bölümü
Çalıştığı Kurum	: 2002 - ...	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu İstanbul Grup Başkanlığı
Görevi	:	İş Müfettişi Y.