

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA HAYATININ TEFTİŞİNDE PROAKTİF
YAKLAŞIM VE UYGULAMALARI

Erhan EDİS
2501111426

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Hasan ŞENOCAK

İSTANBUL - 2019

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA HAYATININ TEFTİŞİNDE PROAKTİF
YAKLAŞIM VE UYGULAMALARI

Erhan EDİS
2501111426

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Hasan ŞENOCAK

İSTANBUL - 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : ERHAN EDİS

Numarası : 2501111426

Anabilim Dalı /
Anasanat Dalı / Programı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ

Danışmanı : DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK

Tez Savunma Tarihi : 14.06.2019

Saati : 15.00

Tez Başlığı : ÇALIŞMA HAYATININ TEFTİŞİNDE PROAKTİF YAKLAŞIM VE UYGULAMALARI

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış,
sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / ÖYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. İBRAHİM SUBAŞI		KABUL
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK		KABUL
3- DR. ÖĞR. ÜYESİ MEHMET GÜLER		KABUL

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DR. ÖĞR. ÜYESİ ŞENOL KURT		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ BETÜL YILMAZ		

ÖZ

ÇALIŞMA HAYATININ TEFTİŞİNDE PROAKTİF YAKLAŞIM VE UYGULAMALARI

Erhan EDİS

Yeni dünya düzeninde küreselleşmeyle birlikte tüm dünyada sanayileşme daha da artmış ve nüfusun büyük oranı köylü toplumundan işçi toplumuna dönüşmüştür. Bu dönüşüm, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmaları da tüm dünyada arttırmıştır. Sosyal devletin bir gereği olarak, çalışan hakları devletin kontrol altına aldığı bir konuya dönüşmüştür. Bu sebeple iş yeri denetimleri, gelişen ya da gelişmekte olan her ülkenin çalışma yaşamında önemli bir konu haline gelmiştir. Bu çalışmada, proaktif iş yeri denetimlerinin çalışma hayatına etkileri üzerinde durulacaktır. Çalışmada ilk olarak kavramsal tanımlamalar yapılacak, sonrasında ise çeşitli sektörlerden iş teftişine yönelik proaktif denetim uygulamalarına yer verilecektir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Yeri Denetimleri, Proaktif Denetim, Çalışma Hayatı

ABSTRACT

PROACTIVE APPROACHES AND PRACTICES IN THE WORKLIFE IN TERMS OF INSPECTION AND OVERSIGHT

Erhan EDİS

Globalization world order has increased industrialization all over the World and has transformed the large proportion of the suburban population to urbanized society. This transformation brought along the increase of the studies about work safety regulations across the world. As a requirement of the social state, employee rights turned into state controlled matter. Therefore, workplace inspections, become a field of study for every leading or developing countries. This thesis is going to focus on the emphasis of the influences of proactive workplace inspections. After terms have been defined in this thesis, examples will be given from the various sectors to show the effects of the proactive inspections.

Key Words: Occupational Health Safety, Workplace Audits, Proactive Control, Working Life.

ÖNSÖZ

Bu çalışma ile proaktif yaklaşımın çalışma hayatında sağladığı yararlar kapsamlı olarak ele alınarak, bu alanda özendirici bir eser ortaya konulması hedeflenmiştir. Ayrıca, çalışma hayatında proaktif yaklaşımın sosyal ve ekonomik faydası, çalışma barışına etkileri, paydaşlarla ilgili analizleri ön plana çıkarılarak işverenlerin bu yaklaşımı edinmesinin faydaları yapılan araştırmalar ile birçok yönüyle ortaya konulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmeden önce tedbir alınması gerektiği yaklaşımı ele alınmıştır.

Bu süreçte benden yardımlarını esirgemeyen ve beni yönlendiren çok değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Hasan ŞENOCAK' a ve beni her zaman destekleyen aileme ve sevdiklerime teşekkür ederim.

İş kazası ve meslek hastalıklarından vefat eden emektar işçileri rahmetle ve saygıyla anıyorum. Tüm dünyada iş kazalarının olmaması ve meslek hastalıklarının yaşanmaması temennisiyle

Erhan EDİS

İstanbul-2019

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLOLAR LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA OLGUSU VE GELİŞİMİ

1.1. Çalışma Kavramı.....	3
1.2. Çalışma – İş İlişkisi Ayrımı	5
1.3. Çalışma Hayatının Tarihçesi	8
1.3.1. İlkel Toplumda Çalışma.....	8
1.3.2. Feodal Toplumda Çalışma	11
1.3.3. Sanayi Toplumunda Çalışma	13
1.4. Değişim ve Dönüşüm Sürecinde Çalışma Hayatı	16

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ YERİ TEFTİŞİ

2.1 Kavramsal Olarak İş Yeri Teftişi	21
2.2. Sosyal Devletin Gereği Olarak İş Yeri Teftişi	22
2.3. İş Yeri Teftişinin Tarihsel Gelişimi	24
2.3.1. İş Yeri Teftişinin Doğuşu.....	24

2.3.2. İş yeri Teftişinin Dünyada Gelişimi.....	26
2.3.3. İş Yeri Teftişinin Türkiye’ de Gelişimi.....	28
2.3.3.1. Çalışma Bakanlığı’nın Kuruluşundan Önceki Dönem.....	29
2.3.3.1.1. Tanzimat’tan Önceki Dönem	29
2.3.3.1.2. Tanzimat Sonrası Dönem	29
2.3.3.1.3. Birinci Dünya Savaşı’ndan Sonraki Dönem	30
2.3.3.1.4. Cumhuriyet Dönemi	33
2.3.3.1.4.1. 394 Sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun	33
2.3.3.1.4.2. 818 Sayılı Borçlar Kanunu	34
2.3.3.1.4.3. 1580 Sayılı Belediyeler Kanunu	35
2.3.3.1.4.4. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	35
2.3.3.1.4.5 3008 Sayılı Sayılı İş Kanunu	37
2.3.3.2. Çalışma Bakanlığı’nın Kuruluşundan Sonraki Dönem.....	38
2.3.3.3. 81 Sayılı ILO Sözleşmesi.....	39
2.3.3.3.1. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun.....	40
2.3.3.3.2. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu	41
2.3.3.3.3. 931 Sayılı İş Kanunu	41
2.3.3.3.4. 1475 Sayılı İş Kanunu	42
2.3.3.3.5. 4857 Sayılı İş Kanunu	42
2.3.3.3.6. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	48
2.4. İş Yeri Teftişinin Önemi	52
2.4.1. İş Yeri Teftişinin Ekonomik Önemi	53
2.4.1.1 İşçi Açısından Önemi	53
2.4.1.2. İşveren Açısından Önemi	54
2.4.1.3 Ülke Ekonomisi Açısından Önemi	55

2.4.2. İş Yeri Teftişinin Sosyal Açıdan Önemi	56
2.4.3. İş Yeri Teftişinin Hukuki Açıdan Önemi.....	58

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YERİ DENETİMİNDE PROAKTİF YAKLAŞIM UYGULAMALARI

3.1. İş Yeri Teftişinde Proaktif (Önleyici) Yaklaşım	59
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	61
3.2.1. İSG Tarihçesi	61
3.2.2. Dünyada İSG	62
3.2.3. Avrupa Birliğinde İSG	63
3.2.4. Türkiye’ de İSG.....	64
3.2.5. Türkiye’ de İSG’nin Hukuki Yapısı.....	67
3.2.5.1. Türkiye’ de İSG’nin Anayasal Yapısı.....	68
3.2.5.2. Türkiye’ de İSG’nin Yasal Yapısı	69
3.3. Sektörel Teftişler ve İstatistikler	73
3.3.1. İnşaat Sektöründe Teftişler	73
3.3.1.1. Denetimlerin Sonucunda Çıkan İstatistikler	81
3.3.2. Tekstil Sektöründe Teftişler	87
3.3.2.1. Denetimlerin Sonucunda Çıkan İstatistikler	88
3.3.3. Konaklama ve Eğlence Sektöründe Teftişler	94
3.3.3.1. Denetimlerin Sonucunda Çıkan İstatistikler	95
SONUÇ.....	105
KAYNAKÇA	108

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. 1995-2017 Yılları Meslek Hastalığı ve Ölümle Sonuçlanan İş Kazaları....	66
Tablo 2. 2017 Yılı SGK Verilerine Göre Ölümle Sonuçlanan İş Kazaları	78
Tablo 3. Teftiş Edilen İşyerlerinin İlleri.....	96
Tablo 4. İhbar ve Şikayetler	97
Tablo 5. Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler.....	101
Tablo 6. Çalışanlar Tarafından Yapılan İyileştirmeler.....	101
Tablo 7. İşçilere Ödemelerde Doğan Kamu Gelirleri	102
Tablo 8. Tespit Edilen Noksanlıklara Uygulanan İdari Para Cezaları	103

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İnşaat Sektöründe Ölümlü İş Kazaları (2014-2015-2016).....	74
Şekil 2. İnşaat Sektöründe Ölümlü İş Kazalarının Nedenleri (2014-2015-2016).....	75
Şekil 3. İnşaat Sektöründe Yüksekten Düşme Sonucu Ölümlü İş Kazaları (2014-2015-2016).....	76
Şekil 4. Ulaşılan İşçi Sayıların Erkek ve Kadın Olarak Sınıflandırılması.....	81
Şekil 5. Teftiş Yapılan İş Yerleri	81
Şekil 6. Uygulanan İdari Para Cezası Miktarları	82
Şekil 7. Tüm İncelemelerde Ortaya Çıkan Hata ve Kusurlu İş Yerleri	83
Şekil 8. Durdurma Yapılan İş Yerleri	84
Şekil 9. Teftişlerde İdari Para Cezası Uygulanan İş Yerleri.....	85
Şekil 10. Teftiş Ara Verme Sonrasında Tüm Noksanlarını Gideren İş Yerleri	86
Şekil 11. İlçelere Göre Yapılan Teftiş Sayıları.....	87
Şekil 12. 2014 yılında Tekstil Ürünleri İmalatında İSG Programlı Teftiş Kapsamında Teftiş Edilen İş Yerleri.....	89
Şekil 13. 2014 yılında Tekstil Ürünleri İmalatında İSG Programlı Teftişinin İl Bazında Teftiş Edilen İş Yerleri.....	90
Şekil 14. Teftiş Edilen İş yerlerinin İşletme Türü	91
Şekil 15. Teftiş Edilen İşyerlerinin Nace Tehlike Sınıfı.....	92
Şekil 16. Teftiş Edilen İş yerlerindeki Çalışanların Cinsiyeti.....	92
Şekil 17. Teftiş Edilen İş yerlerinde Tespit Edilen Noksanlıkların Giderilmesi	93
Şekil 18. Programlı Teftiş Kapsamındaki İşçilerin Cinsiyeti	98
Şekil 19. Programlı Teftiş Kapsamındaki İş yerinde Çalışanların Bölümlere Göre Dağılımı	99
Şekil 20. Programlı Teftiş Kapsamındaki İş Yerinde Çalışanların Sözleşme Türüne Göre Dağılımı.....	100

KISALTMALAR LİSTESİ

a.e	: Aynı Eser
AB	:Avrupa Birliği
a.g.e.	: Adı Geçen Eser
AR-GE	:Araştırma ve Geliştirme
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Der	: Derleyen
ILO	: İnternational Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
m.	: Madde
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odalar Birliği
v.d.	: ve diğerleri

GİRİŞ

Globalleşen günümüz dünyasında devletler sosyal devlet olmanın da getirdiği sorumluluk ile çalışanların sosyal haklarını korumak için garantör olmakta bu konuda devletler sosyal devlet ilkesi gereği düzenleyici ve denetleyici faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu denetleme ve düzenlemenin amacı, çalışma hayatını tanzim etmek ve çalışanların sosyal haklarını korumaktır.

Son tahlilde çalışma hayatıyla ilgili yapılan düzenlemeler ve teftişler sadece bireysel anlamda çalışanlar ve işverenler ile ilgili değildir. Bu düzenlemeler aynı zamanda ekonomik kalkınma, toplumsal sağlık ve sosyal barış üzerinde de etkilidir. Bu amaçların gerçekleşmesi için uluslararası ölçekte birçok birlik oluşturulmuş ve yapılan anlaşmalar ile standartlar oluşturulmuş belirlenmiş ve bu standartların denetimleri üzerine çalışılmıştır.

Çalışma kavramı, Sanayi Devrimi'nden önce yalnızca gündelik hayatın idamesi için bireylerin kendi başlarına gerçekleştirdiği eylem olarak ifade edilmekteydi. Fakat Sanayi Devrimi'nden sonra bu konuda kurumların oluşturulması ve bu kurumların düzenli olarak işçi çalıştırmaları "çalışma" kavramının da insan hayatına girmesini sağlamıştır. Bunun devamında ise çalışma hayatında istihdam edilen işçilerin hakları ve işverenlerin yükümlülükleri kavramları oluşmaya başlamıştır. Bu çalışmada detaylı olarak anlatılacak süreçlerde kurulan sendikaların talepleri ve devletlerin attığı adımlar günümüzdeki denetim mekanizmasının en ilkel hallerini oluşturmaktadır.

Çalışma hayatındaki düzenlemeler ve teftişler, globalleşme sürecinden önce reaktif şekilde yürütülerek genel olarak kazanın ya da meslek hastalığının gerçekleşmesinden sonra alınan tedbirler şeklinde olmaktaydı. Günümüz dünyasında gelişen sosyal devlet anlayışı, kazaları yalnızca gerçekleştikten sonra değil gerçekleşmeden önce de ele alan yöntemlere yöneldi. Bu amaçla proaktif çalışmalar günümüz dünyasında giderek artmaya başladı. Uluslararası standartlar oluşturularak özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında önleyici çalışmalar standardize edildi.

Devletler hem bu eğitimleri verecek hem de bunları denetleyecek teşkilat yapılanmalarına yöneldi.

Bu çalışmanın birinci bölümünde çalışma hayatı, çalışma hayatı tarihçesi, çalışma hayatıyla ilgili tanımlar ve günümüz çalışma dünyası üzerinde durulacaktır. Çalışma hayatı ve iş ilişkileri üzerine kavramların açıklanmasının ardından iş yeri denetimleri hakkında kavramlar tanımlanacaktır. İş yeri denetimlerinin yasal dayanakları ve devlet teşkilatında bu yasal düzenlemeleri yürüten yapılar detaylı şekilde irdelenecektir. Hem dünyada hem Türkiye’de iş yeri denetiminin açıklanacağı ikinci bölümde, iş yeri denetimlerinin hukuki süreçleri ve iş yeri denetiminin faydaları kaleme alınacaktır. Son bölümde ise proaktif denetim, İSG alanının incelenmesi ve inşaat, tekstil, konaklama ve eğlence sektöründe yapılan teftişlerin değerlendirme raporları incelenecektir

İnşaat sektörünün örnek olarak seçilmesinin sebebi dünya çapında kalkınma için gerekli sektörlerden biri olmasıdır. İnşaat sektörünün gelişmekte olan ülkelerin ekonomisi içindeki payı çok yüksektir. Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş yıllarında demiryolu taşımacılığının gelişmesi için devlet eliyle başlatılan inşaatlar, modern Türkiye’nin inşaat sektörünün de başlangıcı olmuştur. Günümüzde ise Türk İnşaat Sektörü, birçok ülkede faaliyet sürdüren, rekabet gücü en yüksek sektörlerden biri olmuştur.

İnşaat sektörü, çok sayıda işçiyi istihdam ettiği gibi, en fazla ölümlü veya ciddi yaralanmalı iş kazalarının da görüldüğü sektördür. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, iş kazaları içinde inşaat sektörü en büyük paya sahiptir. Tüm sektörlerle karşılaştırıldığında gelişmiş ülkelerde inşaat sektöründe 3-4 kat oranında daha fazla iş kazası meydana gelmektedir. Bu oran gelişmemiş ülkeler söz konusu olduğunda 6 katına kadar çıkmaktadır. Maalesef ölüm ve uzuv kayıplı yaralanmayla sonuçlanan kazalar yaşanmaktadır. Bu kazalar devletin ve özel sektörün önleyici çok sayıda faaliyetine rağmen tamamen engellenememektedir. Bu sebeple bu sektörle ilgili proaktif denetim çalışmaları, hem devletin hem de sendikaların çok önem verdiği bir konudur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA OLGUSU VE GELİŞİMİ

1.1. Çalışma Kavramı

Çalışma hayatı, kişilerin üretim safhasına katılarak oluşturdukları herhangi bir iş olarak gösterilebilir. Kişiler emeklerini, başarılarını, uzmanlıklarını, tecrübelerini, özel veya kamusal alanda hizmet, bilgi, mal ve teknoloji üretimlerine değer sağlayarak ve bunun karşılığında özlük, ücret ve sosyal haklarına sahip olması çalışma hayatını oluşturur. Geçmiş insanoğlunun yaradılışına kadar uzanan ve yaşamın devam edilebilirliğini sağlayan sosyal bir fonksiyon olarak çalışma olgusu insan yaşamının en değerli ve önemli alanlarından biridir. Çoğu zaman iş, meslek, emek ya da istihdam kavramlarıyla aynı anlama gelecek şekilde kullanıldığı görülen çalışma olgusunun anlamı, tarihsel perspektifte ekonomik gelişmeyle beraber her toplumun değer normları tarafından şekillenmektedir. Bu sebeple çalışmanın tarih boyunca anlamı farklı düzeylerde olmuştur. Antik yunan geleneğinde çalışma tahkir edilmiş kölelikle bir tutulmuşken iken Protestanlıkta ise Allah için faaliyet göstermenin yegâne yöntemi olarak görülmüştür (Kapız, 2002:211).

Geniş bir pencereden bakıldığında tek tip bir anlamının olmadığı görülen çalışma olgusunu sadece iktisadi bir perspektiften de ortaya koymak mümkündür. Buna göre çalışma, emeğin almış olduğu ücret karşılığında ortaya koyduğu bedensel veya zihinsel çabaların tümüdür (Kocacık, 2000:8). Lordoğlu ve Özkaplan “Çalışma İktisadı” adlı eserlerinde çalışma olgusunun salt ekonomik yanları ile ele alınmasından ziyade, bireyin kimlik,prestij ve belirli bir kesime ait olma duygularının etkili olduğu bir terim ve süreçler bütünü olarak tanımlanması gerektiğini belirtmişlerdir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:3).

Yukarıdaki tanımlar ışığında görülmektedir ki; çalışma faktörü ile daha çok insan hayatının önemli bir bölümünü kapsayan, kişinin zihinsel veya fiziksel manada bir işte emek sarf etmesi ve bunun sonucunda sosyal, ekonomik, psikolojik ve kültürel doyum elde etmesi durumu anlaşılmaktadır (Soyer, 1996:175).

İnsan, refah, güvence, teknolojiyi yenileme ve planlama düşüncesiyle gereğinden daha fazla çalışarak var olan değerleri arttırmaya odaklıdır. Değerlerin arttırılması sonucunda, kişinin farklı mesleklerde deneyim kazanmasına ve yeni iş bölümlerinde çalışabilmesine imkân sağlanmaktadır. İş bölümünün oluşturulması, hiyerarşi ve çalışanların uzmanlaşmasını beraberinde getirir. Kişiyi, belirli amaçlarına ulaşması için zorlayan güçlerden birisi de çalışma motivasyonudur. Motivasyon, doğuştan kazanılan bir durum olmamakla birlikte ancak tali konumda, sonradan öğrenilen güdülerdendir (Tınar, 1996:6). Gudu davranışı amaca doğru harekete geçiren, yönelten bir iç durum (itici güç) olarak tanımlanmıştır ve bu konuda en temel teori olan geleneksel güdülenme teorisine göre, bireyin fiziksel ihtiyaçlarını karşılamak için ekonomik güdüler ve otorite ön plandadır. Bu teorinin temelini oluşturan olgu, McGregor tarafından öne sürülen X teorisi'nde açık bir şekilde ortaya konmuştur. Buna göre kişilerin işe motive edilmelerinde "havuç - sopa" ikilemi içinde ekonomik güdüler ve denetim işlevi öne çıkmıştır. Bu bakış açısında kişi, Taylor'un bilimsel yönetim teorisine dayandırılarak ekonomik varlık olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca bu teoriye göre insanların çalışmasının yegâne sebebi para kazanmaktır ve böylece insanlar kaybetme korkusuyla çalışma hayatına devam etmektedirler. Sanayi toplumuna geçişle birlikte bu kuram diğer teorilerinin önüne geçmiştir ve önemli bir başarı yakalamıştır. Çünkü endüstrileşmenin ilk dönemlerinde işverenler arasında acımasız rekabet ortamında alt düzeyindeki çalışma şartları ve çalışanların aldıkları ücretler, açlık sınırında yaşamaları sonucunda yiyecek, konaklama, giyinme gibi temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamaya güçleri ancak yetmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2009:200).

Daha sonra, teknolojik gelişmeler ve imalat süreçlerinde yaşanan değişimlerle birlikte bilgi toplumuna geçiş ile geleneksel yaklaşımın, motivenin kaynağı olarak etkisi azalmış ve önemini yitirmiştir. Bu durumun üç sebebinden bahsedilmektedir:

- Kişilerin yaşam standartlarının yükselmesi, fiziksel ihtiyaçların daha iyi biçimde karşılanmasını sağlamıştır. Bireyler, bedensel ihtiyaçlarından sonra sosyal gereksinimlerini de doyuma ulaştırmaya hedeflemiştirler.

- Evlerinde, okullarında sert bir disiplin anlayışıyla büyütülen çocuklar, büyüyüp iş sahibi olduklarında iş hayatında aileden kazandıkları disiplini aynı şekilde devam ettirmekte zorluk yaşamamıştır. Fakat ilerleyen yıllarda çocuk yetiştirme şekillerinde yaşanan değişimlerle, evde ve okulda daha özgür şekilde büyüyen çocuklar çalışma hayatında otoriter liderliği kabullenememişlerdir.
- Sanayi toplumu sürecinde, kötü çalışma şartlarına tepki olarak işçi örgütleri ve sendikalar doğmuştur. Sendikalara üye olan çalışan sayısındaki artış, işverenlere karşı işçi örgütlerini elini kuvvetlendirmiştir. Bu durumda, işçilerin işten atılmaları güçleşmiş ve işini kaybetme korkusu motivasyon kaynağı olma özelliğini kaybetmiştir (Strauss ve Sayles, 1980:106-118).

1.2. Çalışma – İş İlişkisi Ayrımı

Kişilerin çalışma sebeplerinden birincisi fizyolojik ihtiyaçlarını (barınma, yiyecek, içecek gibi) karşılamak içindir. Birey bu süreçten sonra, güvenlik gereksinimini (korunma, geleceğin güvence altına alınması) temin etmek için çalışma hayatına yönelir. İlk iki basamaktaki temel ihtiyaçlar temin edildikten sonra, bireyin çalışma hayatından beklentisi duygusal ve sosyal gereksinimlerinin (sevme, sevilme, bir gruba girme, arkadaş edinme, yardımcı olma, sorumluluk alma) ve saygı görme ihtiyacının karşılanması eğiliminde olacaktır. Kişi, kişisel bütünlük gereksinmesini son aşamada karşılayarak ekonomik ve sosyal güvencesini sağlamış, toplum içinde belirli bir konuma ulaşmış ve kişisel saygınlık elde etmiş olarak gerçek özgürlüğünü temin etmiş olacaktır (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2009:101-102).

İnsanların yaşamları boyunca istediklerini elde edebilmeleri için çalışmaları gerekmektedir. Çalışmak, kişiliğin gelişmesi ve insanın yaşamını sürdürebilmesi için vazgeçilmez bir gereksinimdir. İnsan çalışıp bir şeyler oluşturdukça ve oluşturduğu ürünleri gördükçe özgüveni artar. Yaptıklarıyla saygınlık kazandıkça kendisini tekâmül etme imkânı bulur. Bu bir döngüdür ve merkezinde çalışmak vardır. Baysal'a göre, insanları çalışmaya yönlendiren üç sebep, bu konuda çok önemli çalışmaları olan A. Maslow'un teorisini kısaca özetlemektedir. Bu sebeplerin

başlıcaları (güdüler); araçsallık (kendine fayda sağlamak, fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak), kendini gerçekleştirme (içsel ödül) ve sosyal faktörlerdir. Maslow'un, ihtiyaçlar hiyerarşisi motivasyonu dinamik bir kavramdır. Bu faktörler hem kişilik gelişimini, hem de sosyal değişmeyi ifade etmektedir. Farklı açıdan anlatacak olursak, kişileri çalışmaya teşvik eden bu isteklendirme olguları, bireylerin içinde bulundukları konum ve elde ettikleri niteliklere göre onlara farklı şekillerde etki etmektedir (Baysal,1993:7).

Son basamaktaki kişinin kendini gerçekleştirme gereksinimi, her kişide ortaya çıkmayabilir. Örnek verilirse, niteliksiz işlerde çalışan işçilerin başlıca çalışma sebebi, işin fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayan geçim aracı olmasındandır. Sanayi toplumunda işlerin daha çok nitelik gerektirmeyen işler olduğu düşünüldüğünde, bu toplum şekli içerisinde kişileri çalışmaya yönlendiren en önemli motive faktörünün, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayacakları “ücret” olduğu ortaya çıkmaktadır. Üst düzey nitelik isteyen işlerde (profesyonel, yönetsel işler, beyaz yakalı) ise, içsel motivasyonun daha ön planda olduğu görülmektedir (Baysal, 1993:8).

Hangi açıdan bakılırsa bakılsın çalışmak, toplum açısından ücret elde etmek ve bunun sonucunda kişinin hayatında ekonomik ve psikolojik bakımından önemli etkiler meydana getirme özelliğine sahiptir. İnsanlar yetişme çağlarından itibaren sınırsız istek ve ihtiyaçlarını giderme noktasında para ihtiyacıyla yüz yüze kalmakta ve buna sahip olabilmek amacıyla, ekonomik nitelikli olarak çalışmaktadırlar. Psikolojik açıdan ücret konusuna bakarsak bir yandan başarı elde etme duygusunun sembolik bir aracını ifade ederken; öte yandan insanların sosyal statü ve sıralamalarda birincil derecede önem arz etmektedir. Ücret elde etme fonksiyonuna toplumsal açıdan yaklaşıldığında ise yüksek ücret düzeylerinin toplumsal refah ve barışın sağlanmasında çok önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir (Şahin, 2010:140-142).

Ekonomik anlamda iş, şahsın hayatını devam ettirmek veya belirli bir seviyeyi artırmak amacıyla giriştiği düşünsel ve bedensel çabadır. Sosyal anlamda iş ise, bireyin çalışma hayatında başka insanlarla ilişki içerisinde olarak onlarla birlikte yaşamasıdır (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2009:4). İşin işletme bilimi yönünden daha teknik

tanımında, mal ve hizmet üretimi için, düzenli olarak konulmuş araçlar bütünü, bu araçları yerine getirmeyi üstlenmiş bir bireyin göstereceği performans oranında gerçekleşmiş olması durumu olarak belirtilmektedir (Erkan, 1998:123). Psikolojik açıdan iş tanımında ise bireyin beklenen amacı en etkili ve etkin şekilde başarmak için iç ve dış çevrelerin becerili bir biçimde örgütlenmesi, değiştirilmesi ve kontrolü olarak ifade etmektedir (Baysal, 1993:6).

İş kavramının özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Erkan, 1998:124):

- İş, bir toplumun sahip olduğu zenginliğin kaynağıdır. Toplumun varlığının ve gelişmesinin maddi ve en temel koşuludur.
- İş, çalışan bireyin hayatını devam ettirebilmesi için getirdiği gelir ile yaşamın maddi temelini ortaya koyar.
- İş, kişiye ve ailesine sosyal statü imkânı sağlar.
- İş, yapılma safhasında bir zahmet, yük ve çaba olarak görülebileceği gibi; bir onur, bir mutluluk kaynağı olarak da algılanabilir
- İş, kişinin zihinsel, fiziksel ve ruhsal gücünün devamlı biçimde kullanımını gerektirir ve çerçevede, planlı çabalarla belirlenen bir hedefe yönelir.
- İş, kişilerin sosyal ilişkilerinin çok önemli bir kısmını oluşturur ve insanın sosyal bütünleşmesinin en önemli aracıdır.
- İş, bireysel ve sosyal ihtiyaçların karşılanmasını sağlar.
- İş aynı zamanda, insanların kişiliklerini de değiştiren ve geliştiren temel bir araçtır.
- İş, bir toplumda mal ve/veya hizmet üretimini sağlayarak içinde yaşanılan çevreyi değiştirir.
- İş, kişinin kendisine olan benlik ve öz saygısı gelişimi ile kimlik gelişimini sağlayarak kişiliğine katkı sağlar.
- İş, insanın topluma ait olma gereksiniminin karşılanmasına fayda sağlar.

Çalışma hayatı, insanların üretim sürecine dâhil olarak meydana getirdikleri bir varlık bölgesinden ibarettir (Eyrenci, 2003:169). Çalışma hayatının belirlediği nitelikler, özellikler ve kurallar mevcut olup çalışma hayatı, başta güç faktörleri olmak üzere bütün faktörleri harekete geçirici, geliştirici, verimli kılan ve ulusal

bedellere ulaşmada rol oynayan bir faktördür. Bunun yanında toplumun ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik ve siyasî hayatını etkileyip, yönlendiren bir gücü vardır.

Bilgi toplumlarında çalışma hayatı insanların hayatının merkezi haline gelmiştir. Çalışma hayatı bireye becerilerini ve bilgilerini kullanma olanağını sağlar. Son yıllarda iş kavramı, hem sosyal hem de toplumsal bir bağ haline gelmiştir. Çalışma hayatı böyle bir topluma girmeyi ve kabul edilmeyi sağlayan belli başlı kavramları oluşturur. Bu durum kişinin toplumdaki statüsünü belirler. Çalışma ve iş hayatı tüm yaklaşımlarıyla genellikle birbirine eşit anlamlarda kullanılmaktadır.

1.3. Çalışma Hayatının Tarihçesi

Çalışma olgusunun tarihsel gelişimi incelendiğinde, bu gelişimin insanoğlunun varlığı ile özdeş olduğu çok net bir şekilde anlaşılmaktadır. İlkel toplumlarda toplayıcılık ve avcılıkla başlayan çalışma serüveni bugün gelinen noktada kendisini bilgi toplumunun temel dinamiği olan teknoloji yoğun esnek çalışma sistemlerine bırakmıştır.

1.3.1. İlkel Toplumda Çalışma

Bireyin artı-emeğinin başkalarının yaşaması için zorunlu hale gelmesi, toplum kurabilmenin temel koşuludur. Bu çerçevede insanın biyolojik gelişimi açısından ilkel topluluk büyük bir öneme sahiptir. Araç kullanma ve araç yapma işlevleri, insanları diğer canlılardan ayıran en temel özelliklerden biridir. Bu bağlamda, ilkel toplumun ortaya çıkışının aynı zamanda emek kullanımı açısından da bir başlangıç olarak kabul edilebileceği ortadadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:9).

İnsanlık tarihinin başlangıcında, insanların geçiminin temeli, araç kullanma ve araç yapma temelinde toplayıcılık ve sonrasında avcılıktır. İlkel dönemdeki yaşam şekli, bilinen tarihin ilk ve tek eşitlikçi yaşam biçimi de olmaktadır. Aynı zamanda insanlar bu dönemde doğanın tutsağı ve doğa da çevresel faktörlerin etkisi altındadır. İnsanlar o zamanlarda doğayı dönüştürebilecek bilgi donanımına sahip değillerdir. Yaşamlarını sürdürebilmek ve vahşi hayvanlara karşı kendilerini güvende tutmak

için zamanla araç ve gereçlere (bu araçlar çok basit düzeydedir örneğin; ağaç dalının yontularak sivriltilmesi gibi) başvurmaya başlamışlardır ve ilk araçların kullanılmaya başlanması ile insanlık da peyderpey gelişmeye başlamıştır. (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:10).

İlkel topluluktan uygar topluma geçiş aşaması, insanların sürekli tüketim aşamasından üretim safhasına geçişleriyle: Toplumsal artı üretme gizli gücüne sahip olmalarından başlayıp, bu toplumsal artıyı ellerine geçiren sınıfların oluşmasına ve toplumsal artının kararlı bir biçimde sağlanmasını gerçekleştiren bir toplumsal düzeni sürdüren devletin ortaya çıkmasına dek uzanan dönemi kapsamaktadır. İlkel toplulukta çalışma ilişkisi kısır bir döngü içindedir. Toplayıcılık ve stoklama kadının görevi olmuşken, erkek sadece avcılık yapmaktadır (Şenel, 1995:4). Böylece ilk iş bölümü de meydana gelmiştir. Üretken olmayan ekonomiye sahip olan ilkel toplulukta bolluğun değil kıtlığın paylaşılması söz konusudur. Bu “ortak paylaşma” ilkel topluluklarda mülkiyetin bulunmadığı anlamına gelmektedir (Şenel, 1995:5).

Tarihte taş devri olarak belirtilen M.Ö. 8000'den önceki dönem boyunca “avcı ve toplayıcı” topluluklar bulunmaktaydı. Bu topluluğu oluşturan kabileler göçebeydiler; mevsim meyvelerini toplayarak ve vahşi hayvan sürülerini takip ederek hayatlarını sürdürmekteydiler. Çalışma, bu dönemde yaşamak için gerekli olan bir faktördü. Çalışma bu zamanda da, diğer zamanlardan ayrılmayan, yaşamın geleneksel bir parçasıydı. Çalışma ayrı bir davranış biçimi olarak düşünülmediğinden, bunun için kullandıkları özel bir kelime de yoktu. Bu sebeple de çalışma motivesi, insanların acil biyolojik ihtiyaçlarının (açlık, barınma gibi) karşılanmasına ve yaşamlarını sürdürmeye yönelikti. Ayrıca, çalışma için önceden oluşturulmuş, planlı ve düzenli çalışma zamanları da yoktu ve herkes (erkek, kadın, yaşlı, çocuk) hemen hemen zamanın tümünde çalışmaktaydı. Bu dönemde elektrik ve dolayısıyla aydınlatmanın da olmadığı düşünüldüğünde, çalışma zamanının genellikle gün doğumu ve gün batımı ile sınırlı olabildiği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu dönemde en önemli ekonomik üretim birimi olan ailede, çalışabilen herkes cinsiyete dayalı bir işbölümü içinde çalışmaktaydı (Kuyucuktu, 1982:4).

İlkel toplumdan yerleşik düzene geçiş ile birlikte, kişiler arası ortak paylaşıma son verilmiştir. Toprağın işlenmeye başlanması ile üretimin de başlaması bu döneme rast gelmektedir. Bunun sonucunda insanlar var olan ürünlerden fazlasını ve değişimini üreterek, tüketmeye başlamışlardır. Üretici ekonomiye geçiş ile üretici güçler değişmiştir. Artık toprağı işleyen topraktan ürün elde eden insanlar ve toprak sahibi insanlar olmak üzere iki farklı sınıf oluşmaya başlamıştır. Çalışma ilişkileri bu şekliyle geri dönülmesi zor bir şekilde yön değiştirmiştir. Toprağın işlenmeye başlamasıyla, toprak üstünde emek veren bir üretici sınıf, bir de bunun sonucunda elde edilen ürüne el koyan ve çalışan kişiler üzerinde mülkiyete sahip bir sınıf ortaya çıkmıştır. Bu dönemde, çalışmayı gerektiren bütün işler yalnızca kölelere yaptırılırdı. Köle sınıfı dışındaki sınıflara mensup bireyler ise spor, sanat gibi uğraşlarla iştiğal etmekteydi (Kuyucuktu, 1982:6).

Kölecî sistemin ortaya çıkması ile beraber gelişen artı ürün faktörü, güçlü-zayıf tasnifini bariz ve önemli hale getirmekte ve fazla mal sahibi olmanın önemi artarak bunun sonucunda çatışmaların oluşması kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu dönemden sonra, insan (artı ürünün oluşturucusu) alınıp satılabilen bir varlık durumuna gelmiştir. Kölecî toplumun oluşmasıyla başlayan ve günümüze kadar gelen, bundan sonra da devam edecekmiş gibi görünen bir sistem meydana gelmiştir. Dönemine göre çeşitli şekilleri olan bu sistem, zamanla insanların zorla çalıştırılması durumu haline almıştır. Bazı zamanlar sadece karın tokluğuna çalıştırılanların olduğu gibi bazı zamanlarda ise geçimlik düzeyde çalıştırılanlar olmuştur. Her durumda ve dönemde görülen bu olgu sömürü mantığının varlığını da oluşturmaktadır. Çalışan insanın ürettiğı ürüne el koyacak ya efendisi ya da bir patronu vardır ve çalışan üstündeki kişiye bağılı olmak zorundadır. Kölelerin sömürülmesi süreci, köle emeğinin verimsizleşmeye başlamasına neden olmuştur. Süreç sonucu olarak ekonominin sürdürülebilirliği verimsiz bir yapıya bürünmüştür ve köle sahipleri, kölelerini özgür bırakmışlardır. Bu özgürlük anlayışı kolonyal sistemini oluşturmuştur. Bu sistemde önceden köle olanlar, belirli haklara ve ekonomik özgürlüklere sahip olmuşlardır (Okçuoğlu, 2000:684).

1.3.2. Feodal Toplumda Çalışma

Feodalizm, toprağın sahiplerinin belli bir statü içerisinde ve bir alttaki toprak ağasına geçtiği ortaçağa ait bir üretim biçimidir. Büyük şehirlerin oluşması ve uzun mesafe ticaretinin gelişmesi ile tarımsal mallar için talep artmış ve bu sayede pazar için üretim önemli hale gelmiştir. Bu tarz üretimin yaygınlaşması ile birlikte senyörler sahip oldukları topraklardan sağladıkları geliri artırmak istememişlerdir. İşte bu şartlarda senyörler tarımsal üreticiler üzerindeki baskıları ve angarya gibi yükümlülükleri azaltmak ayrıca topraklarını para karşılığı kiralamak mecburiyetinde kalmışlardır (Pamuk, 1993:84-85).

Bu dönemde Avrupa'da Protestanlığın ortaya çıkışı ve Dünya'ya yayılması ile birlikte, kiliselerin çalışma hayatına bakış açısı değişmiş, çalışma aşağılatıcı bir durumdan çıkartılarak, kutsal bir hale gelmiş ve soylulaşmış; Tanrıya hizmet etmenin bir yöntemi olarak görülmüştür. Batı toplumlarında çalışmaya yönelik davranış ve tutumların, kilise tarafından şekillendirildiği sıkça ileri sürülmektedir. Protestan iş ahlakı kavramını ilk olarak betimleyen Weber'e göre insanların sonsuz yazgısı hususundaki belirsizliğin doğurduğu kaçınılmaz huzursuzluğu için kişi çalışmaya itilir ve akılcı, düzenli, sürekli çalışma ise Tanrının buyruğuna boyun eğmek anlamına gelmektedir. Protestanlık, özünde insan yaşamının rasyonalizasyonunu ileri sürerken, “iş” kutsallaştırmıştır. İşin, namuslu ve coşkun bir heyecan içinde yapılmasını ve kutsal bir ödev olarak kabul edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Türkdoğan, 1985:25).

Toprak sahiplerinin sürekli artan gelir gereksiniminin temel nedeni, deniz aşırı topraklardan getirilen malların ticaretin gelişmesiyle ülkeye gelen lüks mallara olan talebin gitgide çoğalmasıdır. Bu tarz ticaretlerin artmasıyla beraber daha özgür ve daha iyi yaşam olanakları sağlayan kentlerin yeniden şekillenmesi, feodalizmin çöküşünde ana etken olmuş ve topraktan kaçışın en temel sebebini de oluşturmuştur. Feodal toplum yapısının özellikle kırsalda sergilediği temel özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007:16-19):

Tarıma dayalı toprak mülkiyetinin zamanla tamamen senyörlerin eline geçtiği bir mülkiyet yapısı,

- Toprak üzerinde çalışanların özgür köylüler tarafından oluşması,
- Emeğin verimliliğinin son derece sınırlı ve kullanılan teknolojinin basit olması.
- İşçilerin bir arada çalışıyor olmalarına rağmen iş bölümünün oluşmaması,
- Toprağı işleyen çeşitli araçların ve hayvanların mülkiyetinin senyörlerde olmasına sebebiyet vermiştir.

Feodal toplum yapısını sadece kırsal kesim üzerinde analiz etmek kuşkusuz yetersiz kalacaktır. Bu toplum yapısının kentsel özellikleri kır yapısından büyük farklılıklar arz etmektedir. Sanayi döneminden önce feodal sistemin çöküş dönemlerinde ortaya çıkan ve önemli bir kuruluş olan lonca birlikleri, çalışma ilişkilerinin kentsel yapısında çok büyük bir öneme sahiptir. Bu tarz çalışma şekli, usta- kalfa- çırak ilişkilerinin başlangıcını oluşturmaktadır. Lonca adı altında örgütlenen zanaatkârlar üretimin şekillenmesini sağlamışlardır. Zanaatkârlar ile bunların ürettiklerini ve tarımsal üretimi pazarlayan tüccarların (tacirlerin) giderek güçlenmeleriyle şehirler büyük birer pazar haline gelmiştir. Ayrıca mal alım satımını yapan tüccarların gelişmesi, para babası burjuva sınıfının da ortaya çıkışına da sebep olmuştur. Loncalar, o dönemde sadece bir üretim sistemi olmakla kalmamış, aynı zamanda çalışma ilişkilerinin düzenleyicisi rolüne de soyunmuştur. Usta takımı, mesleğini ve mesleğinin bütün ayrıntılarını çırağa öğretmektedir. Çırak, işi öğrendikten sonra dereceleri teker teker geçmek suretiyle kalfa ve ustalık statüsüne ulaşabilmektedir. Bu tip hiyerarşik ortamda birincil ilişkilerin yaşanması sebebiyle çalışanla çalıştıran arasında önemli farklılıklar olmamakta, ilişkiler enformel ve dolaysız bir özellik de taşımaktadır (Soyer, 1996:76).

Loncalar meslek ya da yöresel ayrımlardan ötürü birtakım farklılıklar taşısa da temelde birbirine benzeyen ve dolayısıyla başlangıç noktası olarak dinsel yönelim, karşılıklı korunma ve yardımlaşma amacına yönelik topluluklar olarak kurulmuşlardır. Zanaatkârlar ve tüccarlar ortak yaşamları ve hakları ile karşılıklı rekabetten korunma bakımlarından loncalarda bir güvence buluyorlar ve böylece

dayanışmayı artırmayı ve tekelliliği önleyerek şans eşitliği sağlamayı amaçlıyorlardı. Feodal dönem süresince zanaatkârlar, küçük atölyelerde veya kendi evlerinde çalışmışlardır. Zanaatkârlara aile üyeleri, çıraklar, kalfalar ve hizmetçiler yardım ederlerdi. Bu dönemde ticarete diğerleriyle rekabeti loncalar düzenlerdi. Bir zanaatkârın aile üyeleri o kişiye ekstra işgücü sağlamaktaydı, bu üyeler talebin yüksek olduğu zamanlarda ücretsiz işçi olarak çalışırlardı. Kadınlar ve erkekler hizmetçi, sokak satıcısı, çırak veya inşaat işçisi olarak ücretli çalışmışlardır (Tilly ve Scott, 1987:19-20). Sanayi öncesi dönemki çalışma dinamikleri ve toplumsal değerlerin anatomisi şu şekilde belirtilebilir (Zencirkıran, 2002:171);

- Otoriter devlet,
- Toprağa bağlılık,
- Her türlü yenilik ve değişimden kaçınma,
- Katı din anlayışı,
- Kadercilik.
- Kanaatkârlık,
- Grup içi dayanışma.
- Yakın çevre dışındakilere güvensizlik,
- Gelenekçilik,
- Kısa vadeli geleceği düşünme.

1.3.3. Sanayi Toplumunda Çalışma

Batı toplumları, oluşturdukları sömürge sistemiyle zenginleşmiş ve sermaye belli kişilerde toplanmıştır. Toplanan bu sermayenin, endüstriyel yatırıma geçmesiyle ekonomik sistem kapitalleşmiş ve buna bağlı olarak yeni bir toplumsal yapı ortaya çıkmıştır. Bu sebeple oluşan birtakım olaylar endüstrileşmeyi başlatmıştır. Ortaçağın sona ermesi ile endüstri devrimi arasındaki merkantilist dönemde ticaret gelişmiştir. Bu dönemde büyük sermayeye sahip batı toplumları, sanayi devrimi için yeni bir ortam hazırlamışlardır. Birtakım teknolojik gelişmeyi, hızlı kentleşme sürecini, siyasal kültürel kurumlaşmaları ve değişimi sağlayan döneme denk gelen Sanayi Devrimi sürecinin, James Watt'ın 1768'de buhar makinesini bulmasıyla başladığı kabul edilir (Soyer, 1996:85).

Endüstrileşmeyle birlikte, feodal yapı içinde varlıklarını sürdüren işgücü nüfusunun topraktan ürün elde etmek yoluyla çalıştırılması giderek azalmış bu işgücü şehirlerdeki fabrikalara kaydırılmaya başlanmıştır. Tarım ağırlıklı geleneksel toplumda üretim, hane halkında el tezgâhlarında yapılırken; endüstri devrimiyle beraber üretimi kitlesel halde gerçekleştiren fabrikalara yönelmiştir. Merkezileşen fabrikalar daha yüklü miktarda malı daha ucuza sağlamışlardır. Ev üretimi, fabrikaların buhar gücüyle çalışan makineleri karşısında rekabet edemeyince, insana dayalı işgücü ve emek, makine bazlı üretime dönmüştür. Bu dönemde işçiler fabrikaların yakınlarına kurulan büyük binalarda yaşamaya başlamışlardır. Bunun sebebi işçilerin işe erken gelip geç gitmelerini sağlamaktır. Bu sistemin çalışanları fabrikalarda nitelikli işçiler olarak çalışma hayatına devam etmişlerdir. Bu kişilerin yanında mesleki bilgisi ve tecrübesi olmayan ve daha önce tarım ile uğraşan köylüler de fabrikaların vasıfsız işçilerini oluşturmaktadır. Fabrikaların sayısındaki artış beraberinde iş yerlerinde çalışan insanların sayısını da artırmıştır. Bu yeni endüstriyel üretim şekli, emeğini belli süre ve belli ücret karşılığında işverene kiralayan, geçimlerini bu ücretle sağlayan, üretim amacından yoksun olan bir işçi sınıfını ortaya çıkarmıştır (Ekin, 1994:3).

Sanayileşme süreci, makineleşme dönemi olan birinci sanayi devrimi ardından gelen otomasyona geçilen dönem olan ikinci sanayi devrimi, iletişim ve bilişim teknolojisine geçilen üçüncü sanayi devrimi olarak devam etmiştir. Önemli bir biçimde işbölümü ve sermaye birikimine neden olan endüstrileşme süreci, yalnızca üretim ilişkilerini değil aynı zamanda büyük toplumsal dönüşümlere de neden olmuştur. Endüstrileşme, ilk olarak makineleşmeyi sağlamıştır. Endüstri devriminin başlamasıyla buharlı makinelerin dokuma tezgâhları ile entegre biçimde çalışmasıyla üretim devam etmiş ve üretimde standardizasyon sağlanmıştır. Üretim, kitlesel üretime dönüşmüş ve büyük fabrikalar kurulmaya başlamıştır. Daha önceleri toprak üretiminde çalışan emekçiler, ücretli çalışan olarak yeni dönemde fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır (Erol, 2002:180).

Sanayi döneminin ilk yıllarında üretim araçlarına sahip olanlar tarafından, yoğun kâr elde etme amacıyla işçiler çok düşük ücretler (sefalet ücreti) karşılığında

ve ağır çalışma şartlarında çalıştırılmıştır. Özellikle çocukların ve kadınların çalıştırılması bu dönemin en karakteristik özelliklerindendir. Bu dönem vahşi kapitalist çağ olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde fabrikalar ara vermeden çalışmakta ve bunun sonucu olarak kadınlar, erkekler ve çocuklar vardiyalar halinde gece gündüz 12-16 saati aşan çalışmalar yapmaktadır. Güçlerini belirli bir süre karşılığında fabrika ve üretim aracı sahiplerine kiralayan bu kişiler, üretim araçlarından yoksun olan bu yoksul kesimler “işçi sınıfı” olarak adlandırılmış bir kitleyi oluşturdular (Lordoğlu, Özkaplan ve Törüner, 2001:21). Bu tipte oluşan sanayi şekli, vasıflı işgücünü küçük zanaat hayatından, vasıfsız işgücünü de kırsal bölgelerden kentlere akın edenlerden meydana gelen yepyeni bir sanayi işçi sınıfının oluşmasını sağlamıştır. Aslında bu yeni sınıf, ilk çağlardaki köleler ve orta çağlardaki serflere kıyasla kişisel özgürlüğe sahip olan fakat çalışma hayatından kaynaklı sosyal haklar açısından onlardan pek farkı bulunmayan kişilerden oluşmaktadır (Ekin, 1994:24).

İşverenin işgücü maliyetleri, sanayileşmenin başlangıç döneminde kentlerde ortaya çıkan nüfus artışına bağlı olarak azalmıştır. Özellikle işçi ve çalışılan gün başına çalışma saatleri belirgin bir düzeyde artmış ve tarımsal üretimden farklı olarak çalışma, belli zaman dilimlerinde gerçekleştirilir hale gelmiştir. Fabrika sistemine geçilmesi çalışma hayatını, çalışma saatlerini ve çalışan insanın günlük yaşamını da belirlemektedir. Çalışan kişi fabrikanın çalışma zamanına bağlı olarak, hafta sonu, tatil ve dini bayram günleri gibi diğer yaşam aktivitelerini planlamak mecburiyetinde kalmaktadır. Ayrıca bu dönemde çalışanların haklarını koruyan herhangi bir yasa bulunmadığından, işveren en ucuz çalışanı işe alıp eski çalışanları işten atabilme hakkına sahiptir (Kerr v.d.,1983:106).

Sanayileşme süreciyle ortaya çıkan ve günümüze kadar gelen kapitalist sistem beraberinde radikal değişiklikleri getirmektedir. Bu kapsamda teknolojik gelişmelerle ortaya çıkan ve çalışanları motive eden değişiklikler, aslında işçi sınıfının küçük bir kısmına hitap etmektedir. Sanayileşme sürecinde özellikle Sovyetler Birliği’nin yıkılması ile kuvvet bulan ve adını yenedünya düzeni olarak değiştiren kapitalizm, sermayenin yeniden yapılandırılmasına imkân veren yeni

çalışma ilişkilerinin ve endüstri ortamının yaratılması için gereksinim duyulan yeni tekniklerin üretilmesinin sonucudur. Yeni üretim sisteminde gelişen teknolojiyi kullanacak ve harmanlayacak emek gücü, iş yeri ortamında yeni bir düzenle organize edilir ve yeni bir tarzda denetlenir. Makroekonomik ve politik düzeyde yeni liberal felsefenin ve işletme düzeyinde esnek üretim modellerinin birleşmesinin sonucu yeni kapitalist rejim özellikle 1980 ve sonrasında hissedilmeye başlanmıştır (Büyükcü, 2004:19).

Kapitalizm ise, kapitalist ilişkilerden oluşan bir süreç ve bütün bunlardan önce her şeyiyle bir sömürü sistemi olmuştur. Üretimin ve çalışmanın temelinde de bu sömürü mekanizması yer almaktadır. Bu sistemin en temelinde olan sınıf çatışmasının dinamikleri üretim sistemindeki değişimi belirleyen en önemli etkidir. Üretim sistemindeki dönüşüm, kârı artırmaya; bunun için de işçi sınıfının sosyal, ekonomik, ideolojik ve siyasal açılardan kontrol altında tutulmasına dayanır (Belek, 2004:19).

1.4. Değişim ve Dönüşüm Sürecinde Çalışma Hayatı

Başkalaşma olarak da açıklanabilen ve mevcut durumun bir süre sonra ilk halinden farklı olması anlamına gelen değişim olgusu (Yeniçeri, 2002:7), son yıllarda üzerinde en çok durulan konu haline gelmiştir. Bunun sebebi dünyanın, özellikle son yüzyılda, en az sanayi devrimi döneminde olduğu kadar değişmiş olması ve bu değişimin çok hızlı gerçekleşmesidir.

Son dönemlerde kullanımı son derece artan değişim kavramı, çalışma hayatına kazandırdığı olumlu etkilerin yanı sıra süre gelen sorunların da değişmesine neden olmaktadır. Çalışma hayatında karşılaşılan sorunları anlamak, yönetmek ve çözmek yönetim sistemlerinde de değişiklikleri gerektirmektedir. Devamlılık halinde değişimlerle şekillenen günümüz iş yaşamı, şirketler açısından iniş-çıkışlarla dolmakta ve bazı sorunlara yol açmaktadır (Demirbilek:2005:25). Bu değişken şartlarda örgütler için değişime duyarlı olabilmek, rekabet üstünlüğünü sağlayarak hızlı ve doğru karar almayı sağlamaktadır Elton Mayo ve arkadaşlarının araştırmalarına göre çalışanların verimliliklerinin artış nedenleri araştırılmış; çalışma

sürelerinin psikolojik ve fiziksel yorgunluğu azaltacak biçimde ayarlanması, dinlenme aralarının konması, işçilerin periyodik olarak sağlık kontrollerinden geçirilmeleri gibi bazı düzenlemelerin, çalışanlarda işletmenin önemli bir parçası olduklarına dair duygularını artırdığı görülmüştür (Demirbilek:2005:26).

Değişen çalışma hayatı ve işletmeler, çalışanları ve işverenleri de değiştirmiştir. İşçilik ve amirlik artık eski anlamlarını kaybetmiştir. Adam Smith işbölümü koşullarına göre, şirketlerin iş şekillerini organize etmeye gerek olmadığını, “günümüzün müşteri, rekabet ve değişim dünyasında görev odaklı işler çağdışı kalıyor” şeklindeki sözleriyle ifade etmiştir. Ancak işçiler üretimin her sürecine katılan, öneride bulunan, başlatan, durduran, kısacası her alanda sorumluluk ve söz sahibi olan katılımcılardır (Toktamışoğlu, 2001:49).

Değişim ile şekillenen üretimin, nicelik ve niteliğini arttıran üç etken şu şekilde ifade edilebilir:

- Üretimin iç örgütlenmesi,
- Endüstri-devlet ilişkileri,
- Devletlerarası ilişkiler

Bu üç temel ilişkide çok önemli değişimler ortaya çıkmaktadır. Bu tarz değişimler bir yandan, işçi ile işveren arasındaki bağımlılıkları yeniden biçimlendirmekte ve iş yaşamını köklü değişikliklere uğratmakta iken; öte yandan da pek çok kişinin çalışmayı yeniden değerlendirmesine yol açmaktadır. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte geleneksel ekonominin işleyişinde, yatırımlar artırılıp üretim genişletildikçe üretim tam istihdama doğru yaklaşmıştır. Teknolojinin oluşturduğu imkânlar kısa vadede geleneksel bakışı doğrular bir yönde olmadığını ortaya çıkarmaktadır (Filiz, 2003:26). Bilgi toplumunun oluşumu ile devletin temel görevi; temel yapıları oluşturmak, yasal düzenlemeleri uluslararası pazarda uyumlu hale getirmek, yani kısaca düzenleyici ve denetleyici görevini üstlenmek; son çözümlemede de girişimciye fırsat eşitliği konusunda adaletli davranmak olarak ifade edilmektedir.

Tarihin ilk günlerinden itibaren oluşan çalışma ilişkileri, üç dönemde incelenebilir. Birinci dönem serbestlik dönemi olup bu dönem sanayi döneminden hemen sonraki, liberalizmin hâkim olduğu müdahalede bulunulmayan ve çalışma şartlarının kötüleştiği dönemdir. İkinci dönem müdahaleci dönem olup bu dönem istihdam koşullarının kötüleşmesinden sonra hükümetlerin işçileri korumak için yasalar tanzim ederek müdahalede bulunduğu bir dönemdir. Üçüncü ve son dönem ise esneklik dönemidir. Bu dönem, rekabet koşullarının ağırlaştığı, uluslararası bütünleşmelerin ve dışa açılmaların yaygınlaştığı, arz ve talep değişikliklerinin yaşandığı ve kuralların tanınmadığı, otomasyona geçildiği, yeni teknolojik gelişmelerle üretim şeklinin ve yerinin değiştiği bir dönemdir (Yavuz, 2000: 618-619).

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş ile birlikte, her sektörde olduğu gibi endüstri sektöründe de önemli gelişmelere tanık olunmaktadır. Küreselleşme ve yeni teknolojik gelişmeler neticesinde piyasalar arasında yaşanan bütünleşmeler, artan uluslararası rekabet ve yabancı sermayenin ülkeye girmesi adına emeği koruyan yasaların kısmen esnekleştirilmesi, emeğin insani boyutunun korunmaması ve emeğin diğer üretim faktörleri gibi düşünülmesine meydan vermektedir. Bazı ülkelerde ise koruyucu yasaların değiştirilmesi, yeni istihdam modelleri ve işgücü piyasasında esneklik gibi yöntemlerle işsizliğin azaltılabileceği ifade edilmektedir. Bütün bu gelişmeler hiç kuşku yoktur ki çalışma hayatının kalitesini de büyük ölçüde etkilemiştir. Herhangi bir tür ürünün veya hizmetin ihtiyaçlarını karşılayabilme yeteneği ile bağlantılı biçimin veya kendine has özelliklerin toplamı anlamına gelen kalite olgusu (Budak,1996:3), çalışma hayatı tarihinde ilk olarak 1972 yılında New York'ta yapılan uluslararası bir konferansta ortaya konulmuş ve Uluslararası Çalışma Yaşamı Kalitesi Konseyi, çalışma hayatı kalitesi hakkında çalışmalar yapmak için oluşturulmuştur (Yousuf, 1995:1).

Çalışma yaşamının kalitesi kavramı, sanayileşme dönemini atlatmış batı ülkelerinin özellikle de İngilizce konuşan ülkelerin kullandığı bir terim olmuştur. Yaşam kalitesi (quality of life) ve çalışma yaşamının kalitesi (quality of working life) birbirleriyle iç içe olan ve çok sık kullanılan iki kavram haline gelmiştir. Bu iki

kavram başka deyişle bazı sanayi ülkelerinde kullanılmıştır. “İşin insancıllaştırılması” (humanization of work) deyimi bazı dillerde “çalışma yaşamının kalitesi” yerine kullanılmıştır. Fransa ve Fransızca konuşulan diğer ülkeler “çalışma koşullarının geliştirilmesi” (improvement of working conditions) kavramını kullanmışlardır. Ayrıca İskandinav ülkelerinde de genel olarak “çalışma çevresi” (working environment) ve “iş yerinin demokratikleştirilmesi (democratization of the workplace) terimleri kullanılmaktadır (Rüçhan, 1991:6).

Çalışma yaşamı insanların güvenli bir biçimde yaşamlarını sürdürebilmek için önemli olan ihtiyaçlarını temin etmeleri, iş görenlerin çalıştıkları örgütlere katkı sağladıkları duygusu elde etmelerin, yeteneklerinin farkına varmaları ve geliştirmelerine imkân tanıyan ortamın sağlanmasını içermektedir (Özkalp ve Kirel,2001:554).

Çalışma hayatında kalite anlayışı, özellikle son zamanlarda çalışanların bedensel ve psikolojik refah düzeyini artıran, örgütlerin çalışma koşullarında değişim meydana getiren ve işçilerin değerini artıran bir yönetim felsefesi olarak düşünülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, aslında çalışma yaşamında kalite anlayışı ile sağlanmak istenen çalışma yaşamının bir nevi insanlaştırılmasıdır (Serbest, 2000:29).

Çalışma hayatı kalitesini (sosyo-teknik sistem) oluşturan beş faktör:

- “Teknolojinin insan kaynaklarını geliştirici yönde seçimi ve kullanımı,
- İşin geniş beceriye göre yeniden oluşturulması,
- İşin rasyonalizasyonu,
- Şeffaf ve düz katılımcı organizasyon türü (açık sistem),
- İşle bağlantılı katılım (direk katılım)” şeklinde sıralanabilir (Can,1991:91).

Çalışma hayatının verimliliği açısından önemli etkisi bulunan yayılma etkisi yaklaşımı (spill over effect), hayatın bir alanındaki memnuniyetin diğer alanlarını etkileyebileceği varsayımına dayanmaktadır. Örneğin, bir işçinin işindeki memnuniyeti, o işçinin sağlığı, sosyal yaşamı, aile hayatı, ekonomik durumu ve iş

dışındaki hobileri gibi hayatın diğer alanlarındaki memnuniyet seviyesini etkilemektedir (Serbest, 2000:78).

Çalışma yaşamı kalitesinin değişik boyutları daha ayrıntılı incelenmek istendiğinde, Wilton tarafından yapılan çalışmaya göz atmakta fayda vardır. Wilton çalışma yaşam kalitesinin içerdiği bakış açılarını belli boyutlar açısından toplamıştır. Bu kavram, çalışma yaşam kalitesi adı altında anlatılmak istenen sekiz değişik anlamı içermektedir:

- “Organizasyona sosyal entegrasyon,
- Çalışma ve özel yaşam alanı,
- Yeterli ve adil ücretlendirme,
- Sürekli gelişim ve iyileştirme fırsatları,
- Organizasyondaki yasalar,
- Becerileri geliştirme ve kullanma fırsatları,
- Çalışma yaşamının sosyal boyutu,
- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları” (Wilton,1992:91-104) .

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ YERİ TEFTİŞİ

2.1 Kavramsal Olarak İş Yeri Teftişi

İş Kanununun çalışma hayatının denetlenmesine ilişkin 7'inci bölümünün başlığında “Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi” terimi kullanılmış, müteakip maddelerle getirilen düzenlemelerle de yine teftiş ve denetim terimleri birlikte yer almıştır (m.91, m.92, m.93, m.95, m.96, m.97). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği Madde:4 tanımına göre iş teftişi “Çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, kayıt dışılık, işsizlik, istihdam ve işgücü piyasası uygulamaları gibi çalışma şartlarına ve ortamına ilişkin tüm mevzuat hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak araştırma, inceleme ve denetlemeyi de kapsayan ve devlet adına gerçekleştirilen teftiş faaliyetleri ile mevzuat ile verilen diğer teftiş faaliyetlerini” ifade etmekteyken idari teftiş “bakanın emri veya onayı üzerine bakanlık merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü hesap, faaliyet ve işlemlerinin, ilgili mevzuat çerçevesinde uygulanması ile buralardaki amir, memur ve diğer görevlilerin her türlü hal ve hareketlerinin incelenmesi, teftişi, soruşturulması ve ön incelemesini” ifade etmektedir (R.G., 31.10.2012, S. 24453). İş Teftiş Tüzüğü'nün 2. maddesinde ise teftiş, görmek, izlemek, incelemek, araştırmak ve önlemek anlamında kullanılmıştır (R.G., 28.8.1976, S. 16738). Teftişin amacının çalışma mevzuatının iş yerlerinde uygulanmasının denetlenmesi, işçi ve işverenlere mevzuat hükümlerine uyma hususunda bilgi ve öğüt verilmesi ve mevzuattaki boşluk ve aksamaların giderilmesi için alınması gerekli önlemler hakkında görüş bildirilmesi olduğu Tüzüğü'nün 10'uncu maddesinde belirtilerek iş denetiminin teftişin bir işlevi olduğu açıkça ifade edilmiştir.

Denetim, hem devlet daire ve teşkilatının, hem de özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş kuruluşların ve iş yerlerinin kamu yararı açısından hukuka uygunluk

denetimi yapılarak yetkili organlarca araştırılmasıdır. İş yeri denetimi kavramı ise, çalışma ilişkilerinin iş yerlerinde iş mevzuatına uygun olarak yürüyüp yürümediğinin iş yeri denetimiyle görevli organlarca denetlenmesidir. İş yerlerinin sadece idari denetim organlarınca denetlenmesi yeterli olmadığından, ayrıca bu ilişkilerin bağımsız yargı organlarınca da denetlenmesi zorunluluğu doğmuştur ki bu da daha geniş anlamda iş yeri denetimi kavramını oluşturmaktadır (Sarı, 1993:8-9).

Ülkemizin 13.12.1950 tarihinde 5690 sayılı kanunla onayladığı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi'ne İlişkin 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi sanayi ve ticari iş yerlerinde bir iş denetim sistemi bulundurulmasını temel prensip olarak kabul etmiştir (R.G., 22.12.1950, S. 17689).

İş yeri teftişleri dünyanın her yerinde sosyal devletin bir gereği olarak yerine getirilmektedir. Sosyal devlet anlayışı, hukuk devletlerinde bireylerin ve grupların, liberal ekonomi içinde sosyal hakları olan hayat ve sağlık koşullarında eşitliğin asgari düzeyinde sağlanmasını temel amaç olarak ele alan bir devlet anlayışıdır. Bu görevini devletin desteği ve belirlediği fon sistemi ile ülke çapında gerçekleştirilen örgütlenmeler vasıtasıyla yapar (Kayalıdere ve Şahin, 2014:70:32). Özellikle yoksulluk durumuna karşı, bireylerin eğitim, barınma, gıda ve benzeri ihtiyaçlarını karşılamak, sosyal adaletin sağlanması için son derece önemlidir. İş hukuku kuralları ve normları tarafların takdirine bırakılmayacak derecede önemlidir ve bu sebepten kamusal yoldan denetlenmesi elzemdir (Mollamahmutoğlu v.d., 2018:393).

2.2. Sosyal Devletin Gereği Olarak İş Yeri Teftişi

Sosyal devlet devletin sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalesini gerekli ve meşru gören bir anlayış olarak literatürde tanımlanmaktadır (Gözler, 2000:154). Sosyal devlet yurttaşlar arasında devletin müdahalesiyle eşitliği savunmaktadır.

Sosyal devlet anlayışı olmadan adaletten, demokrasiden, hukuk devletinden söz edilemeyeceği uzun yıllardan beri tartışılmış ve hem fikir olunmuş bir konudur. Alman Sosyal Demokrat Partisi'nin programı bu konu hakkında şu ifadeleri içerir:

“Sosyal devlet, 20. yüzyılın büyük bir uygarlık kazanımıdır. Yurttaşların özgürlük haklarını sosyal yurttaş haklarıyla tamamlar. Bu yüzden bizim açımızdan demokrasi ve sosyal devlet birbirinden ayrılamaz. Sosyal devlet, milyonlarca insanı, kökenlerinin getirdiği zorunluluklara karşı özgür kılmış, piyasanın acımasızlıklarından korumuş ve onlara, hayatlarını bizzat belirleyebilme fırsatını sunmuştur. Sosyal devlet, refahımızı yaratan iktisadi dinamizmin belirleyici temelleri arasında yer alır. [...] Bu güvenlik ve ilerleme vaadini günümüzde yenileyebilmek amacıyla, sosyal devleti daha da geliştirerek, önceden tedbir alan sosyal devlet haline getiriyoruz ” (Petring, 2012:22).

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.

07.11.1982 tarihinde kabul edilen “Türkiye Cumhuriyeti Anayasa”sı madde 2’ye göre “Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devletidir”. Burada Türkiye Cumhuriyetinin sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmiştir. Aynı şekilde Anayasa’nın 60. maddesinde, "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar" denilmektedir. Buna göre sosyal güvenlik herkes için bir hak ve bunu gerçekleştirmek devlet için bir görev olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda Anayasa Mahkemesinin kararlarına bakacak olursak: Anayasa Mahkemesinin 26.7.2017 tarihli 2017/130 sayılı kararına göre “Anayasa’nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti’nin sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmiştir. Hukuk devleti insan haklarına dayanan, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, eylem ve işlemleri hukuka uygun olan, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, anayasaya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, hukuku tüm devlet

organlarına egemen kılan, Anayasa ve kanunlarla kendini bağılı sayan, yargı denetimine açık olan devlettir. Anayasa'nın 5. maddesinde kişilerin ve toplumun refah huzur ve mutluluğunu sağlamak üzere siyasal, ekonomik ve sosyal engellerin kaldırılması devletin temel görevleri arasında sayılmıştır. Sosyal devlet sosyal adaletin, sosyal refahın ve sosyal güvenliğin gerçekleşmesini sağlayan devlettir. Ekonomik ve mali politikalar, çalışma hayatını etkileyen düzenlemeler, sosyal devletin gerçekleşmesini sağlayan araçlardır” (R.G., 3.10.2017, S. 30199). Burada anayasa mahkemesi çalışma hayatını etkileyen düzenlemeleri sosyal devletin gerçekleştirilmesi için bir araç ve görev olarak görmüştür.

Sosyal devlet, böyle bir gelişimin ürünüdür. Günümüzde birçok ülkede sosyal devlet anlayışı anayasa ile güvence altına alınmıştır. İş yeri teftişleri de sosyal devletin bir gereği olarak tüm dünyada uluslararası anlaşmalar ve kurumlarla güvence altına alınmıştır. İş yeri teftişleri çalışma sürelerini, ücretleri, iş sağlığı ve güvenliğini, işçilerin refahını ve geleceğini, işçilerin sigortalı çalıştırılıp sosyal haklardan yararlanmaları gibi konularında daha iyi imkanların oluşturulması amacıyla gerçekleştirilir ve bu kapsamda yapılan denetimler dünyanın her yerinde devlet adına gerçekleştirilir. Ülkemizde olduğu gibi birçok ülkede bu denetimler bakanlık düzeyinde yürütülmektedir.

2.3. İş Yeri Teftişinin Tarihsel Gelişimi

2.3.1. İş Yeri Teftişinin Doğuşu

Tarih boyunca insanlar, canlarını ve mallarını doğal yaşamın bir gereği olarak koruma çabası içine girmişlerdir. İlkel toplumlarda insanlar bu korunma çabasını doğaya karşı kullanmışlardır. Sanayi devrimi öncesi; üretim araçlarının insan, hayvan, su ve rüzgâr gibi birtakım doğal güçlerle işletilmesi fiziki risk olasılığını azaltmıştır. Böylece iş kazası ve meslek hastalığına yol açan risklerin toplumlar üzerinde yaratmış oldukları tahribatlar çok sınırlı kalmıştır (Güven, 1990:575). Oysa sanayi devrimi aşağıda inceleneceği üzere anılan konuda adeta dramatik bir tabloyu ortaya çıkarmıştır.

İnsan emeğine ve çalışma koşullarına ilişkin radikal değişimler "Sanayi Devrimi" denilen ve çağın sosyo-ekonomik düzenini etkili bir biçimde etkileyip yeniden yoğuran teknik bir olay ile başlar. XVIII. Yüzyılın ikinci yarısı içinde önce İngiltere'de başlamış olan sanayi devrimi bir yandan sanayi tekniğinin şaşkınlık verici hızla gelişimini, öte yandan bu gelişimin doğurduğu büyük ve derin toplumsal değişimleri vurgulamaktadır (Talas, 1992:22).

Sanayi devriminin doğuş ve gelişme döneminde ortaya çıkan yeni üretim ilişkilerinin yanı sıra, hukuki açıdan köklerini Fransız Devrimi'nden alan ferdiyetçi ve özgürlükçü düşüncenin yanı sıra "bırakınız yapsınlar bırakınız geçsinler dünya nasılsa kendiliğinden dönüyor" şeklinde formüle edilen klasik devlet anlayışının hüküm sürmesi, toplumsal açıdan dramatik tabloyu adeta kaçınılmaz kılmıştır. Nitekim sanayi devrimi ile başlayan sanayileşme sürecinin toplumda birtakım gelişmelere kapıyı aralaması gecikmemiştir. Yaygın bir yoksulluk ve sefaletle, aşırı kapital birikimi arasında oluşan ekonomik dengesizlikler, ağır çalışma şartları ve işsizlik, çocuk işçilerin ve kadınların sanayide acımasızca kullanılması ile yıkılan aile birliği, fabrikalarda başlayan ayaklanmalar vb. gelişmeler, toplumun kavuştuğu teknik olanakların ve göreceli maddi refahın ağır bir bedeli olduğunu göstermiştir (Bıyıklı, 1983:8).

Diğer sorunlar gibi işçilerin ve iş hayatının sanayi devrimi ile ortaya çıkan sorunları da, sanayileşme sürecine giren her toplumda benzer müdahale yollarına başvurularak yeniden düzenlenmeye çalışılmıştır. Her şeyden önce, o zamana kadar karşılıklı sözleşmelere dayanan iş hayatının kanunlarla düzenlenmesi başlamıştır (Turan, 1990:102). Anılan dönemde sanayi devriminin olumsuz etkilerine karşı kamu otoritesinin ilk tedbirleri; çalışma süresinin sınırlandırılması, kadın ve çocuk işçilerin korunması, asgari çalışma yaşının tespiti, hafta tatili hakkının verilmesi, yer altında ve gece çalışması ile ilgili kanunları düzenlemek olmuştur. Zamanla bu kanunların gerçek biçimde uygulanmasını sağlamak amacı ile yapılanmalar öngörülmüş ve güçlü bir denetim teşkilatı kurulmuştur. Bu bağlamda İLO tarafından 19 Haziran 1947 tarihinde kabul edilen Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi madde:3'e göre iş teftiş sisteminin vazifeleri şunlar olacaktır:

a. “Çalışma müddetleri, ücretler, iş emniyeti, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması ve bunlarla ilgili diğer hususlar gibi, çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul bulundukları sırada korunmalarına dair kanuni hükümlerin mezkûr hükümlerin tatbikini temin etmekle iş müfettişlerinin vazifeli bulundukları nispette uygulanmasını sağlamak;

b. İşverenlere ve işçilere, kanuni hükümlere riayet etmeyi sağlayacak en müessir yollar hakkında teknik malumat vermek ve tavsiyelerde bulunmak,

c. Mevcut kanuni hükümlerin sarih şekilde derpiş etmemiş olduğu kusur veya suistimalleri yetkili makamın dikkatine arz etmek olarak tanımlanmıştır.

İş müfettişlerine tevdi edilebilecek diğer vazifelerin, esas vazifelerini ifaya mani olmaması veya işverenler ve işçilerle olan münasebetlerinde müfettişler için zaruri bulunan nüfuz ve tarafsızlığa halel vermemeleri lazımdır” (R.G. 22.12.1950, S. 17689).

2.3.2. İş yeri Teftişinin Dünyada Gelişimi

İngiltere’de 1802 yılında çıkarılan “Çocukların Sağlığı ve Ahlâkı Yasası” çocuk işçilerin günlük çalışma süresini 12 saatle sınırlamış ve çocukların gece çalışmasını yasaklamıştır. Ancak bu yasa iş yeri denetimine ilişkin hükümlere ve organlara yer vermediğinden uygulamada etkisiz kalmıştır. Daha sonra çıkarılan 1819 tarihli “Pamuklu Dokuma Fabrikalarının Düzenlenmesine İlişkin Yasa” da iş yeri denetimine ilişkin hüküm ve organlara yer verilmediği için etkili olamamış ve uygulanamamıştır (Süzek, 2017:8-9).

İş yeri denetimine yer vermeyen bu ilk sosyal yasaların başarısız kalması üzerine, İngiltere’de 1833 yılında çıkarılan Fabrikalar Kanunu’nda ilk kez iş yeri denetimi teşkilatına yer verilmesi kabul edilmiştir. İş yerlerinin kontrolünü sağlayan bu kanuna dayanılarak atanan dört müfettişe o yıllarda mevcut yaklaşık 3000 dolayındaki tekstil fabrikasında çalışan çocuk işçilerin çalışma saatlerinin mevzuata yerindeliğini denetleme görevi verilmiştir. İşte bu önemli yenilik iş yeri

denetiminin başlangıcı olmuş ve iş kanunlarının uygulanışını gözetmek üzere ilk kez hükümet müfettişleri göreve getirilmişlerdir (ILO, 1991:221).

Öte yandan çalışma mevzuatı ile ilgili konuları görüşmek üzere Alman İmparatoru II. Wilhelm'in konferans çağrısı üzerine 15 devlet temsilcisi Mayıs 1890 tarihinde toplanan Berlin Konferansı'na katılarak, iş standartları üzerine ilk uluslararası sözleşmeleri yapmışlardır. Bu konferansın sonunda kabul edilen protokolde, her ülkede kanunların, hükümet tarafından görevlendirilmiş işçi ve işverenlerden tümüyle bağımsız yeterli sayıda ve nitelikli memurlar tarafından denetlenmesi hususunda tavsiye kararları alınmıştır (Alper ve Kaya, 1995:11). Ancak, bu kararların uluslararası düzeyde bağlayıcı yükümlülükler getirmesi sağlanamamıştır. Berlin Konferansı hükümetlerin çalışma hayatı ile ilgili standartları tartışmak üzere toplanmaları açısından uluslararası bir öneme sahiptir. 1893 yılında İsviçre'nin Bienne kentinde toplanan İsviçre İşçi Kongresi'nde, Gaspard Decuatins'in önerisi üzerine Avrupa ülkeleri işçi temsilcilerinden oluşan bir kongrenin toplanmasına karar verilmiştir. 1897 yılı Ağustos ayında İsviçre'nin Zürih kentinde toplanan bu kongrede ise toplumsal politika programı hazırlanmış ve bunun uygulanmasını sağlayacak uluslararası bir çalışma ofisi kurulması kararlaştırılmıştır. 1900 yılında Paris'te gerçekleştirilen toplantı sonucunda İşçileri Yasal Koruma Uluslararası Derneği adı altında yürütme kurulu oluşturulmuştur. Bu kurul Uluslararası Çalışma Kurumu'dur. Kurumun merkezi için İsviçre'nin Basel Kent'i uygun görülmüştür (Talas, 1981:103-104). İlk Uluslararası Çalışma Ofisi 1 Mayıs 1901 tarihinde bu şehirde açılmıştır. 1906 yılında Bern'de işçilerin yasa yolu ile korunması için kurulan uluslararası dernek resmi bir konferansta, kadın işçilerin geceleri fabrikada çalıştırılmalarını ve kibrit yapımında beyaz fosfor kullanımını yasaklayan uluslararası sözleşmeler yapmıştır. 1913'te toplanan ikinci resmi kongrede de genç işçilerin gece çalışmasının yasaklanması ile kadın ve genç işçilerin çalışma sürelerinin 10 saat olarak saptanmasına ilişkin iki sözleşmenin daha tasarısı hazırlanmıştır. Ancak, 1914 yılında başlayan Birinci Dünya Savaşı, sözleşmelerle ilgili uluslararası anlaşmaların sonuçlanmasını engel olmuştur (Alper ve Kaya, 1995:12).

1919 yılında Paris’te toplanan Barış Konferansı’nda, sosyal politika sorunları üzerinde çalışacak sürekli bir uluslararası kurum oluşturulması kararlaştırılmıştır. Versailles Barış Antlaşması’nın XIII. Bölümünde yer alan ve Milletler Cemiyeti’ne bağlı olarak çalışan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1946 yılında, Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma ile bir uzmanlık kuruluşu statüsü kazanmıştır (Talas, 1981:97).

ILO’nun kurulmasını sağlayan 19 Ocak 1919 tarihli Versailles Antlaşması’nın XIII. Bölümünde “Her ülke istihdam edilenlerin korunması ile ilgili kanun ve yönetmeliklerin uygulanmasını sağlayabilmek amacıyla kadınların da katıldığı bir teftiş sisteminin altyapısını hazırlamalıdır” ilkesine yer verilmiştir. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra, iş sağlığı ve güvenliğinin bütün dünyada önemle ele alınması, psiko-sosyal ve sosyo-ekonomik sorunların bu kavram içinde mütalâa edilmesi, ILO’nun konuyla ilgili olarak peş peşe çıkarmış olduğu sözleşme ve tavsiye kararları sonucu iş yeri denetimi artık bütün dünyada yaygınlık kazanan bir uygulama halini almıştır (Şimşek, 1993:9).

2.3.3. İş Yeri Teftişinin Türkiye’ de Gelişimi

İş yeri denetimi olgusunun gerçek anlamda ortaya çıkmasının, sanayileşme hareketine bağlı olması, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği yönünden tedbirlerin bölgesel bazda kalmasına ve iş yeri denetimi fikrinin geç oluşmasına neden olmuştur. Zira Türkiye’nin sanayileşme sürecine girmesi ve çalışma hayatının gelişmesi esas itibariyle Cumhuriyet sonrası dönemde olmuştur.

Türkiye’de iş yeri denetiminin tarihi gelişimini üç dönem halinde inceleyebiliriz. Birincisi, Çalışma Bakanlığı’nın kurulmasına kadar geçen dönemdir ki bu dönemdeki gelişmeler Çalışma Bakanlığı’nın kurulmasını hazırlayan şartlar olarak kabul edilmektedir. İkincisi, Çalışma Bakanlığının kuruluşundan sonrasındaki gelişmelerdir. Üçüncüsü ise 13.12.1950 tarih ve 5690 sayılı kanunla onaylanan ILO’ nun 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Sözleşmesinin getirdiği gelişmelerdir.

2.3.3.1. Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluşundan Önceki Dönem

2.3.3.1.1. Tanzimat'tan Önceki Dönem

Tanzimat'tan Önceki dönemde, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde, bütün Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, ülkemizde de esnaf kuruluşlarının büyük bir rol oynadığı görülür. XIII. Yüzyılın ilk yarısından XX. Yüzyılın başlarına kadar, Anadolu'nun şehir ve kasabalarında, hatta köylerindeki esnaf kuruluşlarının iş yerlerini ve denetimlerini bu kuruluşlara eleman yetiştirilmesini düzenleyen “Ahilik” kurumu yapmıştır (Altan, 2004: 62).

Ahi Birlikleri'nin egemen olduğu dönemlerde çalışma ilişkileri, yine bu birliklerce denetlenirdi. Bu dönemin çalışma ilişkilerinde, çalışan ve çalıştırılan veya işçi ve işveren farklılaşması ortaya çıkmamıştı. Çalışma ilişkilerinin denetimi, kamu organları aracılığıyla değil de, birliğin kendi hiyerarşik düzeni içinde denetlenirdi. Ahi Birliklerinde kurulan denetim sistemi ile üyelerin meslek ahlâkı ve kurallarına uyup uymadıkları, birlik yöneticileri tarafından sıkı bir şekilde denetlenirdi (Ekinci, 1989:34).

Ahi Birlikleri XVIII. yüzyıldan itibaren gediklere yani lonca örgütlerine dönüşmüş ve XX. yüzyılın başlarına kadar toplumun ekonomik ve ticari ilişkilerini etkilemiş, ancak bu yüzyılda fonksiyonlarını yitirmişlerdir (Altan, 2004: 62).

2.3.3.1.2. Tanzimat Sonrası Dönem

Tanzimat Dönemi ile birlikte Türkiye'nin sosyal politikası yönünden yeni bir dönemin başladığı ileri sürülebilir. Bu dönemin karakteristik özelliği, çalışma ilişkilerinin eski örf ve adet hukuku kurallarınca düzenlenmesinden vazgeçilerek mevzuat sistemine geçilmiş olmasıdır. Böyle bir sistem değişikliğinin ilk sonucunu Mecelle'de görmek mümkündür. Mecelle'nin 4'üncü faslında düzenlenen hizmet sözleşmeleri “İcare-i Âdemi” yani insan kirası adı altında yer almıştır. Mecelle ile çalışma hayatına, eski dönemin çalışma özgürlüğünü kısıtlayan hükümleri yerine “serbest iş sözleşmesi” esas getirilmiştir. Mecelle'nin getirdiği diğer önemli iki esastan biri, işçilerin su istimaline çok elverişli olan “aynı ödeme” usulünün

yasaklanması (m.566), diğeri de günlük çalışma sürelerinin sınırlandırılmasıdır (m.495) (Aydın, 2003; 204).

Tanzimat Dönemi'nde çalışma ilişkilerini düzenlemek üzere bazı nizamnameler (Tüzükler) çıkarılmıştır. Özellikle “Maadin Nizamnamesi” çalışma hayatını ilgilendiren sosyal düzenlemeler getirmiş olması nedeniyle konumuz açısından önem taşımaktadır. Söz konusu Nizamnamenin en önemli hükümlerinden biri, işverenleri iş kazasına uğrayan işçilere tazminat ödemekle yükümlü tutan hükmüdür (Şenocak, 2010: 425). 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi ile maden işlerinde zorunlu çalışma (angarya) tamamen kaldırılmış, iş güvenliği ile ilgili bazı koruyucu kuralları getirilmiştir. Çalışmanın ekonomik yönünden çok toplumsal yönüne ağırlık veren bu nizamname, işverenlerin işçileri gözetmesi, işlerine göre adil bir ücret ödemesi, madende kazalara karşı gereken tedbirlerin alınması, iş kazasının derhal idareye bildirilmesi, madenlerde bir eczane ile hekimin bulundurulması, iş kazasına uğrayan işçilere ve ailelerine mahkeme tarafından hükmedilecek tazminatın madenciler tarafından ödenmesi ile iş kazalarının madenin kötü yönetilmesinden kaynaklanması halinde madenciden 15 altından 20 altına kadar ceza alınması gibi o günün şartlarına göre ileri düzeyde sayılacak hükümler getirmiştir. Özellikle işverene bu hükümlere aykırı davranması durumunda müeyyide olarak hukuki müeyyide yanında cezai müeyyidenin de getirilmiş olması son derece önemlidir (TMMOB Oda Raporu, 2018:10).

1887-1906 yılları arasında Maadin Nizamnamesi'ne yeni hükümler eklenerek geliştirilmeye çalışılmıştır. Zorunlu çalışma yasağı üzerinde ısrarla durulurken, maden üretiminde çalıştırılacak işçilerin Osmanlı vatandaşlarından ve madenin bulunduğu mahallin ahalisinden olması şartı da getirilmiştir (Turan, 1990:154).

2.3.3.1.3. Birinci Dünya Savaşı'ndan Sonraki Dönem

Birinci Dünya Savaşından sonra çalışma hayatı ile ilgili ilk önlem 1921 yılında Birinci Büyük Millet Meclisi döneminde alınmıştır. Bu yıllarda ülkede

kullanılan en önemli enerji kaynağının kömür olması nedeniyle madenlerde üretim artışı ve sürekliliğin sağlanması amacıyla ardı sıra iki kanun çıkarılmıştır. Bunlar; “11.5.1921 tarihli “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Furuhtuna Dair 114 sayılı Kanun ve 23.9.1921 tarihli Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik 151 sayılı Kanundur” (Turan, 1990:25).

Birinci Büyük Millet Meclisi’nin çalışma hayatıyla ilgili olarak çıkardığı ilk kanun “11 Mayıs 1921 tarihli ve 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfi-i Umumiyesine Furuhtuna Dair Kanun”dur. 15 Maddeden oluşan kanunun Zonguldak civarı kömür madenlerinde çalışan işçilerin çalışma şartları ile iş ve sosyal güvenliklerine ilişkin düzenlemeler getirmiştir (Talas, 1981:82). Kanun ilke olarak Ereğli ve Zonguldak bölgelerindeki madenlerden çıkarılan kömürlerden arta kalan tozların satılarak işçiler menfaatine kullanılmasını öngörmektedir (Turan, 1990:163). Bu amaçla kısa adı Amele Birliği olan bir sandık kurulmuştur. İş kazası ve meslek hastalığı riski çok yüksek olan işkolu için o dönemde sosyal güvenlik fonksiyonu olan bir sandığın kurulması oldukça önemlidir. İşçiler bakımından ilk sosyal güvenlik kuruluşu olan Amele Birliği Sandığı günümüzde ek bir sosyal güvenlik kuruluşu niteliği kazanmıştır. “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Furuhtuna Dair Kanun”dan yaklaşık beş ay sonra 23.09.1921 tarihinde yürürlüğe giren 151 sayılı “Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun, çalışma özgürlüğü, günlük normal çalışma, fazla çalışma, asgari ücret, sosyal güvenlik, iş yeri denetimi ve cezai yaptırımlar konusunda aşağıda belirtilen bazı hükümlere yer vermiştir” (Turan, 1990:163).

- i. Maden ocaklarında çalışan işçilerin ihtiyaçları için ocak civarında işçi koğuşu ile hamam inşa edilmesi zorunludur.
- ii. Maden işlerinde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması ve her türlü zorunlu çalıştırma ve angarya yasaktır.

- iii. İşverenler istihdam ettikleri işçilerin kayıtlarını tutmak ve gerek Amele Birliği müfettişlerine, gerekse İktisat Vekâleti memurlarına gerektiğinde ibraz etmek zorundadırlar.
- iv. İşçiler tarafında kurulacak ihtiyat ve teavün sandıklarına, işverenlerin her ay çalıştırdıkları işçilerin ücretlerini yüzde birinden az olmamak üzere nakdi dayanışma ödeneği ödemeleri zorunludur.
- v. İşçiye ait olan ve çalışma esnasında kırılan alet ve edevat ile taşıma sırasında telef olan hayvanın bedeli işveren tarafından ödenecektir.
- vi. İş kazası ve meslek hastalığı riskiyle karşılaşan işçileri işverenler ücretsiz tedavi ettirmek, iş yerinde hastane, eczane ve doktor bulundurmak zorundadır.
- vii. İş kazasına uğrayan veya ölenlerin mirasçılarının işverene karşı tazminat davası açma imkânı olduğu, ayrıca İşverenin kusurlu bulunması halinde tazminat dışında 500 liradan 5000 liraya kadar para cezası ödemek zorunda olacağı hususuna yer verilmiştir.
- viii. Günlük çalışma süresinin 8 saat olduğu ve daha fazla çalışmaya işçinin zorlanamayacağı, ancak tarafların rızası ile fazla çalışma yaptırılabilceği, ayrıca yeraltına iniş ve çıkış sürelerinin sekiz saatlik günlük çalışma süresine dâhil edileceği hükme bağlanmıştır.
- ix. İşçinin sağlık durumu ile haklarına dair kanun maddelerine uymayan işverenlerin ruhsat, şartname ve imtiyazları fesholacaktır.
- x. Ruhsatname, şartname, ihtilafname ve imtiyazlara dayanılarak çalıştırılan bütün iş yerleri bu kanun kapsamındadır.
- xi. Madenlerde asgari ücret tespiti işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan üçlü bir heyet tarafından yapılacaktır.
- xii. Maden ocaklarında işverenlerin mescit inşa etme düzenlemesi getirmiştir. Ek olarak genç işçilere ders verebilmek için okul yapılması ve öğretmen tutulması gibi düzenlemeler de getirmiştir (Turan, 1990:164).

Bu kanun iş yeri denetimine esas olmak üzere, işverenlere çalıştırdıkları işçilerin sayısını, ücretini ve kimliğini belirten bir defter tutmaları yükümlülüğü getirmiştir. İşverenler bu defterleri, Amele Birliği müfettişlerine ve İktisat Bakanlığı memurlarına istenildiğinde veya gerektiğinde göstermekle yükümlü tutulmuşlardır (md.3).

2.3.3.1.4. Cumhuriyet Dönemi

Türkiye'de ilk sanayileşme hareketlerinin yukarıda da belirtildiği üzere, Cumhuriyetin ilanından sonra başlamış olması sebebiyle sanayileşmenin yarattığı sorunların giderilmesi amacıyla Cumhuriyet Dönemi ve sonrasında çalışma hayatı ile ilgili pek çok kanun, tüzük ve yönetmeliğin çıkarıldığı görülmektedir. (Doğan: 2013:12) Gerçekten, Cumhuriyetin ilanından hemen sonra kabul edilen “02.01.1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanun’u bu dönemin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ilk olumlu düzenlemelerinden birisidir. Daha sonra getirilen yeni düzenlemeler ise “22.04.1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanun”u ile “03.04.1930 tarih ve 1580 sayılı Belediyeler Kanunu ve 24.04.1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu”dur (Doğan:2013:12).

2.3.3.1.4.1. 394 Sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun

Çalışanların haftada bir gün dinlenmesini öngören “02.01.1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanun”u çalışma hayatı ile ilgili birtakım düzenlemeler getirmiştir. Bu kanun ile resmi dairelerle, genel, özel ticari ve sınai herhangi bir kurumda çalışan müstahdem ve işçilere haftada bir gün dinlenme hakkı tanınmıştır (Talas, 1981:86). Kanun ilk maddesiyle nüfusu 10 bin veya daha fazla olan şehirlerde fabrika, dükkân, imalathane, sanayi ve ticari müesseselerde çalışanlar için haftada bir günlük tatili zorunlu hale getirmiş ikinci maddesi ile resmi daireleri de bu kapsama alarak haftada 6 günden fazla çalıştırmanın yasak olduğunu hükme bağlamıştır. Ayrıca, Kanunun 6’ncı maddesi ile pazar günleri tatil yapan müesseselerin, o gün çalıştırdıkları elemanlarına, o hafta içinde 24 saatten az olmamak üzere izin vermeleri zorunluluğu da getirilmiştir. Tatil yapma zorunluluğunu kaldıran istisnai hükümlerden yararlanmak isteyenlerin belediyeye

beyanname vererek istisnai hallerden yararlanabilecekleri belirtilmiştir (m.8), Kanun hükümlerine aykırı olarak pazar günleri izinsiz açılan dükkân ve müesseselerin zabıta memurları tarafından kapatılacağı ve durumun bir tutanakla tespit edilerek beş liradan beş yüz liraya kadar para cezası kesileceği hüküm altına alınmıştır (Hafta Tatili Kanunu, R.G. 21.01.1924, S. 54).

2.3.3.1.4.2. 818 Sayılı Borçlar Kanunu

22.04.1926 tarihinde kabul edilen, 29.04.1926 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan “818 sayılı Borçlar Kanun”unun 313-354 üncü maddeleri, hizmet akdinin tanımı, unsurları ve şeklini, iş yerlerine mahsus kuralları, meslek birlikleri arasında akdedilecek umumi mukavele şekil ve hükümlerini, hizmet akdi ve çıraklık mukavelesinin hüküm ve şartlarını, işçinin borçlarını bizzat yerine getirmesi, işe ihtimam gösterilmesi mecburiyeti, tehlikelere karşı tedbir alınması, akdin sonuçlanması ve akdin feshi gibi konular hakkında düzenlemeler getirmiştir (Turan, 1990:171).

Ayrıca, iş kanunlarında düzenlenmemiş bulunan konularda borçlar kanunu genel kanun niteliği taşımaktadır. Bu kanunun bir başka önemi ise, hizmet akdi ile ilgili ilk ve özel düzenleme getiren kanun olmasıdır. İşverenin özen borcunu gösteren 332’nci maddesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dönemin önemli hükümlerinden birisidir. Söz konusu kanununun 332. maddesinde; “iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısı ile maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur”. İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur şeklinde çalışma hayatı ile ilgili düzenleme yer almaktadır.

2.3.3.1.4.3. 1580 Sayılı Belediyeler Kanunu

“1930 Tarih ve 1580 sayılı Belediyeler Kanunu” çalışma hayatıyla ilgili Belediyelere birtakım yükümlülükler getirmiştir. Adı geçen Kanununun 15’inci maddesinde halkın sağlık ve refahının sağlanması ile düzenin korunması için belediyelere düşen görevler 76 bent halinde belirtilmiştir. Bunlardan 38. bent hükmüne göre “alelumum sinai müessese ve fabrikaların elektrik teçhizat ve tesisatının, makine ve motor imbiklerinin kazan ocak ve bacalarının gerek ilk önce ve gerek sonradan müteaddiden ve muntazaman fenni muayenelerini icra etmek, etraftakilerin sıhhatlerini huzur ve malları üzerine fena tesir icra edip etmediklerini tetkik etmek, zararlarına mani olmakla yükümlü kılınmışlardır” (Süzek, 1985:92). Aynı maddenin 76. bendinde ise belediyelere, fabrika, iş yeri ve işçi konutlarının sağlık açısından denetimini yapmak görevi yüklenmiştir. Bununla birlikte, “İş Kanunun Şümulü İçinde Tasnif Edilmemiş Olan Küçük İş yerlerinin Teftiş ve Murakabesi Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre belediye sınırları içinde bulunan ve İş Kanunu kapsamı dışındaki iş yerlerinin denetimi de belediyelere aittir. Bu durumda belediyeler, İş Kanununun 5’inci maddesinde sayılan ve belediye sınırları içinde kalan iş yerlerini iş sağlığı ve güvenliği açısından denetlemekle yükümlüdürler. İş Kanunu kapsamı içinde yer almayan iş yerlerinin denetimi belediyelere ait bir görev olmasına rağmen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan iş yeri denetimi sırasında mevzuata aykırı uygulamaların saptanmasına herhangi bir engel bulunmamaktadır. Nitekim söz konusu yönetmeliğin 8’inci maddesine göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı teşkilatınca yapılmakta olan denetimler sırasında İş Kanununu kapsamı dışında kalan iş yerlerindeki iş güvenliği mevzuatına aykırı uygulamaların bakanlıkça belediyelere bildirilmesi gerekir. Belediyeler de kendilerine bildirilen aykırılıkların giderilmesi için gerekli işlemleri yapmakla görevlidir (Süzek, 1985:92).

2.3.3.1.4.4. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

“24.4.1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanun’unun "işçilerin hıfzıssıhhası" başlıklı yedinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği bakımından çok ileri düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca bu kanun ile Sağlık ve Sosyal Yardım

Bakanlığı'na iş güvenliği denetimi yetkisi vermiştir ve bu bağlamda madde 179'a bakacak olursak “aşağıdaki mevaddı ihtiva eylemek üzere işçilerin sıhhatini korumak için İktisat ve Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekaletleri tarafından müşteken bir nizamname yapılır. 1 - İş mahallerinin ve bunlara ait ikametgah ve saire gibi müştemilatın haiz olması lazımgelen sıhhi vasıf ve şartlar. 2 - İş mahallerinde kullanılan alat ve edevat, makineler ve iptidai maddeler yüzünden zuhuru melhuz kaza, sari veya mesleki hastalıkların zuhuruna mani tedabir ve vesait. Kadınlarla 12 den 16 yaşına kadar çocukların istihdamı memnu olan sıhhate mugayir ve muhataralı işlerin neden ibaret olduğu iş kanununda tasrih edilecektir” hükmü yer almaktadır (R.G., 06.05.1930, S. 1489).

Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 173 ve devamı maddelerinde çocuk ve genç işçilerin en az çalışma yaşına, günlük çalışma sürelerine (m.173), gece çalışma yasaklarına (m.174), ve belirli iş yerlerinde (bar, kahve, gazino gibi) çalıştırılmamalarına (m.176), tüm işçilerin gece işleriyle yer altında yapılan işlerde sekiz saatten fazla çalıştırılmamasına (m.175), gebe kadınların korunmasına (m.177) ve alkollü içki satışının yasaklanmasına (m.178) ilişkin hükümler yer almıştır. Kanunun 180 inci maddesinde elliden fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde iş yeri hekimi bulundurulması, bu hekimlerce sağlık denetimlerinin yapılması, revir ve hastane açılması, ilk yardım araçlarının bulundurulması gibi zorunluluklar getirilmiştir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 268 inci ve devamı maddeleri ile Gayri Sıhhi Müesseseler Yönetmeliğinin amacı, çevrede oturan halkın sağlığını bozan iş yerlerinin kurulmasına engel olmaktır. Anılan kanun ve yönetmelik hükümlerine göre oluşturulan Gayri Sıhhi Müesseseler İnceleme Kurulları bu tür iş yerlerinin kurulmasına izin vermekte ve aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetlemektedirler.

Bu kanun 1930 yılında yürürlüğe girmiş ve 3008 sayılı İş Kanunundan önce olduğundan, Çalışma Bakanlığının kuruluşuna kadar geçen dönem içinde Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına iş sağlığı konusunda görev yüklemiştir (Süzek, 1985:89).

1932 ve 1945’li yıllar arası iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılanlar Türkiye’nin öznel koşullarına uygun bir devletçilik politikasıyla destek görmesi sonucu gittikçe ivme kazandığı bir dönemdir. Öte yandan, Türkiye 1932 yılında Milletler Cemiyeti’ne üye olunca Versailles Barış Antlaşması’nın 387. maddesi uyarınca ILO’nun da üyesi olmuştur. Bu teşkilatın etkisiyle ve gelişen sanayinin oluşturduğu Çalışma sorunlarının yığılması sonucu, ülkemizde iş kanunun oluşturulması bir zorunluluk haline gelmiştir.

2.3.3.1.4.5 3008 Sayılı Sayılı İş Kanunu

3008 Sayılı İş Kanununun kabulünden önce 1924, 1927, 1929 ve 1932 tarihlerinde dört ayrı İş Kanunu tasarısı hazırlanmıştır. Hiçbiri kanunlaşmayan bu tasarılarından 3008 sayılı İş Kanununun hazırlanması sırasında önemli ölçüde yararlanılmıştır. Nihayet birkaç tasarıdan sonra 08.06.1936 tarihinde kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu genel hükümleri ihtiva eden başlangıç kısmından başka 10 fasıla ve 148 maddeden oluşmuştur (Turan, 1990:177).

3008 Sayılı İş Kanununun ülkemiz iş yeri denetiminde özel ve önemli bir yeri vardır. Bu kanunla ilk kez iş yeri denetimi, genel ilkeleriyle sistemli bir şekilde ele alınmış, şu anda yürürlükte bulunan iş yeri denetiminin de temeli bu kanunla atılmıştır. 3008 Sayılı İş Kanunu’nun altıncı bölümünü oluşturan 91-99 uncu maddeleri tamamen iş yeri denetimine ayrılmıştır. Adı geçen kanunun 91 inci maddesine göre, “İş hayatının kanun hükümlerine ve memleket menfaatlerine uygunluğunu devlet takip, murakabe ve teftiş eder”. Aynı maddenin devamında, “devletin bu görevini yerine getirebilmesi için İş Kanunu’nun uygulanmasını sağlamaya ve izlemeye yetkili olmak ve İktisat Bakanlığına bağlı bulunmak üzere kurulacak genel teşkilat içinde, ihtiyaca yetecek sayı ve nitelikte denetim elemanlarının görev alacağı belirtilmektedir”.

3008 Sayılı İş Kanununun 92 ve 93’üncü maddeleri, iş müfettişlerinin denetim sırasındaki görev ve yetkileri ile işverenlerin bu konudaki yükümlülüklerini, 94 üncü maddesi kamu iş yerlerinin denetiminin nasıl olacağını, 96’ncı maddesi çeşitli denetim organları arasındaki koordinasyonu, 97’nci maddesi

iş teftişi defterini, 98’inci maddesi işverenlerin iş yeri denetimi sırasında işçilere baskı ve telkinde bulunmama yasağını, 99’uncu maddesi ise iş yeri denetiminde “zabitanın yardımı” konusunu düzenlemektedir (Sarı, 1993:28).

Türkiye’de çalışma yaşamının geliştirilmesi ve denetimiyle görevli ilk kamu kurumu, İktisat Vekâleti’nin bir birimi olarak “27.05.1934 tarihli ve 2450 sayılı İktisat Vekâleti Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanun’la kurulan İş ve İşçiler Bürosu olmuştur. Bu büro daha sonra 3008 sayılı Kanunla İş İdaresi olarak yeniden örgütlenmiştir (Mollamahmutoğlu, 2004:94). İş Kanunu hükümlerinin denetimi, 3008 sayılı İş Kanunun 94 üncü maddesine istinaden kabul edilen “14.04.1941 tarihli Devlet, Vilayet ve Belediyelerce Doğrudan Doğruya İşletilen Müesseseler ile Memleket Müdafaasıyla İlgili İş Yerlerinin Murakabe ve Teftişine Dair Nizamname” ye göre yürütülmüştür. Tüzükte sayılanların dışında kalan iş yerlerinin denetimi ise, 1945 yılına yani Çalışma Bakanlığı’nın kurulmasına kadar olan dönem içerisinde bakanlık genelgeleriyle yürütülmüştür.

2.3.3.2. Çalışma Bakanlığı’nın Kuruluşundan Sonraki Dönem

Türkiye’de çalışma ilişkilerinin hızla önem kazanması ve gelişen sanayiye bağlı olarak işçi sayısının artması, o güne kadar İktisat Vekâleti İş Dairesi tarafından yürütülen ve denetlenen çalışma hayatının bir bakanlık marifetiyle yürütülmesi zorunluluğunu doğurmuştur (Turan, 1990:196). Bakanlığın kurulması iki safha halinde gerçekleşmiştir. Birinci safha, İktisat Vekâlet’ine bağlı ve sadece bakanlığın merkez teşkilatının kurulmasını öngören 27.06.1945 tarihinde kabul edilen “4763 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun” ile başlar. İkinci safha ise, bakanlığın taşra teşkilatının da kurulmasını öngören “28.01.1946 tarihli ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun”un kabul edilmesidir. Bu kanun, 4763 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırmasının yanı sıra, Çalışma Bakanlığını İktisat Vekâlet’inden ayırarak, bu tarihten itibaren bağımsız bir bakanlık haline getirmiştir (Yılmaz, 2017: 2).

4841 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanunun 9. Maddesine göre “Çalışma Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır: İş

Kanununun uygulanma alanının tâymi, iş akti, İşin tanzimi, iş hayatının denetlenme ve teftişine ait hükümlerinin yerine getirilmesiyle ilgili işlemleri yürütmek” hükmü gereğince çalışma hayatının teftişi ve denetimi Çalışma Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. Ayrıca Bakanlığın kurulması ile birlikte daha önce oluşturulan İş Dairesi son bulmuş ve daireye bağlı iş müfettişleri Bakanlığın bünyesine dahil olmuşlardır. Böylece bu dönem boyunca iş teftiş faaliyetleri Bakanlığın iller kuruluşu olan Çalışma Müdürlükleri bünyesinde bulunan iş müfettişleri tarafından yürütülmüştür. Adı geçen Kanunun ihtiva ettiği teftişe ilişkin hükümlere sarahat kazandırmak amacıyla, 02.08.1947 tarih ve 3/6291 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi ile “Çalışma Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü” çıkarılmıştır. Teftiş Kurulu ve müfettişlerin görev ve yetkileri ile Teftiş Kurulunun oluşturulması hususunda hükümler içeren tüzük, çalışma hayatındaki denetimin devlet eliyle yapılmasını sağlamıştır. Ayrıca, Teftiş Kurulu’nun çalışmalarını düzenlemek amacıyla Çalışma Bakanlığı’nın 28.04.1948 tarihinde onayladığı “Çalışma Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği” uygulamaya konmuştur (Turan, 1990:196).

2.3.3.3. 81 Sayılı ILO Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü ile Milletler Cemiyeti arasında imzalanan anlaşma sonucu, ILO faaliyet alanına giren konularda belirlenen hedeflerini gerçekleştirmek için hareket esnekliğine sahip uzman kuruluş haline gelmiştir (Alper ve Kaya, 1995:27).

İş yeri denetimine yönelik ilk uluslararası normlar ILO’nun “1947 tarihli Sanayi ve Ticarete İş Teftişine İlişkin 81 Sayılı Sözleşmesi” ile belirlenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, ülkemizin de dâhil olduğu 48 ülkenin katılımıyla 19.06.1947 tarihinde Cenevre’de otuzuncu toplantısını yapmıştır. Bu toplantıda, Sanayi ve Ticarete İş Teftişi ile ilgili önerilerin kabulüne ve uluslararası sözleşme şeklini almasına karar vermiş ve nitekim 11.07.1947 tarihinde sözleşme kabul edilmiştir (Kıral, 1987:158).

Türkiye 81 Numaralı ILO Sözleşmesini 13.12.1950 yılında 5690 sayılı Kanunla onaylamıştır. Bu sözleşme ile ülkemizde ilk kez iş müfettişlerinin

uluslararası ölçüler doğrultusunda görev, yetki ve sorumlulukları belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca yine bu sözleşmenin 9.maddesi gereğince iş yeri denetiminin mühendis, tabip, kimyager gibi ihtisas sahibi kimseler tarafından yürütülmesi gerekliliği kabul edilmiştir. 81 Numaralı Sözleşme hem iş teftiş teşkilatının kurulması (m.1 ve m.4) hem de teftişin yürütülmesi konusunda getirdiği kurallarla iş yeri denetiminin temel kaynaklarından birisi olmasının yanı sıra, ülkemizde iş yeri denetimini fiilen başlatacak olan 174 sayılı Kanunun da en önemli motifi durumundadır.

81 Sayılı Sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanmasından sonra iş yeri denetimi alanında yapılan düzenlemeler: “13.6.1952 tarihli ve 5953 sayılı "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun” ile 10.03.1954 tarihli ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu, 23.07.1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanunu, 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu ve 10.06.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda da iş yeri denetimine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

2.3.3.3.1. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun

3008 Sayılı İş Kanunu Madde 1’e göre “bir iş akdi dolayısı ile başka bir şahsın iş yerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye işçi denir” hükmü yer almaktadır. 3008 Sayılı İş Kanunu genel olarak yazıldığından basın mesleğinde çalışanlarla ilgili daha özel kanun oluşturulması ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyaç neticesinde “13.06.1952 tarih ve 5393 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun” kabul edilmiştir (R.G., 20.06.1952, S. 8140). Bu kanun “Türkiye’de yayımlanan gazete ve mevkutelerde, haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki işçi tanımı dışında kalan kişilerle bunların işverenleri arasındaki iş ilişkilerini düzenleyen ve bu itibarla da İş Kanuna göre daha özel nitelikte bir kanundur” (Mollamahmutoğlu, 2004:45). Basın İş Kanununun Teftiş ve Murakabe başlıklı 24 üncü maddesi, “bu Kanun hükümlerinin düzen altında yürümesini sağlamak üzere yapılması gerekli görülecek takip, murakabe ve teftişler

Çalışma Bakanlığı tarafından yürütülür. Bu hususta 3008 sayılı İş Kanununun iş hayatının murakabe ve teftişine ait bulunan altıncı faslı hükümleriyle aynı kanunun bu hükümlerle ilgili ceza maddeleri uygulanır“ şeklinde düzenleme getirmiş, kanun kapsamına alınan iş yerleri için Çalışma Bakanlığına teftiş yetkisi verirken aynı zamanda teftişlerin 3008 sayılı Kanuna göre yürütüleceğini kabul etmiştir.

2.3.3.3.2. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu

1954 yılına kadar bu sektörde çalışan işçiler, tıpkı tarım kesimindeki işçiler gibi devletin sosyal politikası dışında tutulmuşlar, işçilerle işverenler aralarındaki çalışma ilişkileri genel nitelikli kanunlar, töre ve geleneklerin düzenlemeleri içinde yürütülmüştür (Talas, 1981:141). Deniz taşıma işi ilk kez ülkemizde 10 Mart 1954 tarihinde kabul edilen 6379 sayılı Deniz İş Kanunu ile ayrı bir iş kanunu adı altında düzenlenmiştir ve 20 Nisan 1967 tarihinde yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile bu kanun kaldırılmıştır (Kar, 2014:168). 10 Mart 1954 tarihinde kabul edilen 6379 sayılı Deniz İş Kanunu, 20 Nisan 1967 tarihinde yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 54’üncü maddesi ile bu kanunu yürürlükten kaldırmıştır. “20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanun”unun 49’uncu maddesinde, “Bu Kanun hükümlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak üzere yapılması gereken takip, denetim ve teftişlerin Çalışma Bakanlığı tarafından yapılacağı, bu konuda İş Kanununun iş hayatının denetim ve teftişine ilişkin hükümleri ve aynı kanunun bu hükümlerle ilgili ceza maddelerinin uygulanacağı” belirtilmiştir.

2.3.3.3.3. 931 Sayılı İş Kanunu

Yeni Anayasa’nın 1961 yılında kabul edilmesinden sonra Anayasa’daki çalışma yaşamı ile ilgili hükümlerin yerine getirilmesi amacıyla günün gelişmelerine yanıt veremez duruma gelen 3008 sayılı İş Kanunun yerine “23.07.1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu” kabul edilmiştir. 931 sayılı kanun anayasa mahkemesine götürülmüş ve Anayasa’nın 85. maddesine, başlangıcında yer alan ilkelere, sosyal Devlet kavramına, Sosyal ve İktisadî Haklar ve Ödevler Bölümüne ve bütününe ruhuna aykırı olduğu ileri sürülmüş; yine Anayasa’nın 149

ve 150. maddelerine dayanılarak iptali istenilmiştir. Anayasa mahkemesi tarafından usul yönünden iptal edilmiştir (R.G., 11.05.1971, S. 13833). Sonrasında “25.08.1971 yılında 1475 sayılı iş kanunu” kabul edilmiştir.

Ülkemizde iş denetimi alanında bu dönemin birinci düzenlemesi, 931 sayılı Kanunun 88 inci maddesine dayanılarak hazırlanan ve 30.10.1968 yılında yürürlüğe giren “Askeri İş yerleri ile Yurt Emniyeti için Gerekli Maddeler İmal Olunan İş Yerlerinin Denetimi ve Teftişi Hakkında Tüzük” tür (R.G., 30.11.1968, S. 13065). İkinci düzenleme ise "İş Müfettişleri Denetim Yönetmeliği'nin çıkarılmasıdır. Günümüzde bunun yerini İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği almıştır. İş Müfettişleri Denetim Yönetmeliğinin 4 üncü maddesi gereğince iş müfettişleri doğrudan doğruya Çalışma Bakanına bağlı İş Müfettişleri Merkez Grubunun emrine verilmişlerdir.

2.3.3.3.4. 1475 Sayılı İş Kanunu

1475 sayılı İş Kanunun yedinci bölümünde devletin çalışma hayatı konusundaki yetkisi şu şekildeydi: “Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını devlet izler, denetler ve teftiş eder” (m.88/1). “Devletin bu konudaki görevini nasıl yürüteceği ise, yine aynı maddede "Bu ödev Çalışma Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili memurlarca yapılır” (m.88/1I) şeklinde ifade edilmiştir (R.G., 1.9.1971, S. 13943).

Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de denetim yetkisinin devlete verilmiş olmasının önemi büyüktür. Zira denetim faaliyetlerinden iyi bir sonuç almak her şeyden önce, bu denetimi üstlenen kurumun tarafsız ve objektif bir kurum olmasına bağlıdır. Ayrıca denetimin devlet gibi güçlü bir otoriteye verilmiş olması sonucunda, siyasi etkiden uzak ve serbest denetim yapılabilme olanağı da sağlanmış olmaktadır.

2.3.3.3.5. 4857 Sayılı İş Kanunu

Ülkemizin Avrupa Birliği adaylık sürecini tamamlamak üzere hazırladığı Ulusal Programda belirtilen kısa süreli tedbirlerden biri de Avrupa Birliği

lkelerinin iş mevzuatı gelişmeleri yanı sıra, iş güvencesi kapsamında 158 sayılı ILO sözleşmesinde belirtilen kriterlere uygun, cinsiyet eşitliği sağlayan, işverenle işçi arasındaki profesyonel ilişkiyi dengede tutan yeni bir iş kanununun hazırlanması ve kullanılması zorunlu hale gelmiştir. 10 Haziran 2003 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 4857 sayılı yeni iş kanunu böylece yürürlüğe sokulmuştur. Yürürlüğe giren bu yasa ile 1971 yılından beri uygulanan 1475 sayılı iş kanununun yerine geçmiştir (Yücesoy, 2003:195).

4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri Avrupa Birliğine girme çabalarının yoğunluk kazandığı bir dönemde ve AB standartları gözetilerek düzenlenmiştir. Bu Kanunla işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirme, eğitme, uygulamaları denetleme ve riskleri kontrol etme yükümlülükleri 1475 sayılı kanuna nazaran daha açık ifade edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlere bilim ve teknolojiadaki gelişmeleri izlemek ve uygulamak zorunda oldukları iş hayatında ve sanayideki gelişmeler nedeniyle iş yerlerinde mevcut bulunmayan ve yeni ortaya çıkan risklere karşı tedbirler alması ve bu konuda gerekli eğitimleri vermesi yükümlülüğü getirilmiştir. 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 (m.77). Böylece işverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almakla yetinmeyecekler, aynı zamanda bunların denetleme ve uygulamada bir sorun olup olmadığı görevleri verilmiştir. Ayrıca, yeni düzenlemeye göre işverenler sadece iş yerlerinde meydana gelen iş kazalarını değil, tespit edilecek meslek hastalıklarını da en geç iki iş günü içinde yazılı olarak çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müdürlükleri’ne bildirmek zorundadırlar.

Daha nce “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü” ve “İş Yeri Hekimlerinin alışma şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik” hükümlerince düzenlenen iş yeri hekimliği ve iş yeri sağlık birimlerinin çalışma usul ve esasları yönetmelikle yeniden düzenlenmiştir. 4857 Sayılı Kanunun 81’inci maddesine göre, önceden olduğu gibi, “devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, SSK

tarafından sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere, iş yerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla iş yeri hekimi çalıştırmak ve iş yeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlü kılınmıştır”. Ayrıca, iş yeri ortak sağlık birimlerinin kurulması ve faaliyetlerine ilişkin hususlarda hükümler yer almıştır.

1475 Sayılı İş Kanununda yer almayan, yeni kanunun 82’inci maddesiyle getirilen düzenlemeyle, “sanayiden sayılan, devamlı olarak elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde işverenler, iş yerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere, iş yerindeki işçi sayısına, iş yerinin niteliğine ve tehlike derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmek zorundadırlar” hükmü getirilmiştir (R.G., 10.06.2003, S. 25134).

4857 sayılı kanunun 83’ncü maddesinde yer alan hükme göre, işçi; iş yerinde iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden, sağlığını ya da vücut bütünlüğünü bozacak yakın ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kaldığında, İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna başvurarak durumun tespitini isteyebilecektir. Böyle bir ortamda işçiler, işveren tarafından çalışmaya zorunlu tutulamayacakları gibi, belirtilen kurulun, işçinin talebi doğrultusunda karar vermesi durumunda da, işçi; gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabileceği gibi, işverence kurulun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirler yine de alınmaz ise, işçi altı iş günü içinde hizmet akdini haklı olarak feshedebilir (Aktay,, v.d., 2006:200).

4857 sayılı iş kanunu iş sağlığı ve güvenliğinin ilgili tüm taraflarca benimsenmesini amaçlamıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler, mevcut iş denetim sisteminin ve denetim modellerinin revize edilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu yönden yeni denetim anlayışında, yanlış tespit eden, tecrübelerle dayanarak önlem alınmasını amaçlayan tepkisel bir yaklaşım değil, nelerin yanlış

gidebileceğini baştan araştıran, ne olabileceğini belirlemeye çalışan, risk yönetimini içeren proaktif önleyici yaklaşımlar önem kazanmaktadır.

1475 sayılı iş kanunundaki hükümler tüzüklerle düzenlenmişken yeni iş kanununda yönetmeliklerle düzenlenmiştir. Ancak, “4857 Sayılı İş Kanunu” gereğince çıkarılan yönetmeliklerden “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği”nin tümü, “İş Yeri Sağlık Birimleri ve İş yeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” in bazı maddeleri Danıştay 10. Dairesinin kararları ile iptal edilmiştir (<https://www.danistay.gov.tr/emsal.html>, Esas No: 2006/6075, Karar No: 2006/2159).

Söz konusu kanunun geçici 2’nci maddesinde; “1475 Sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır” hükmü yer almaktadır. Bu madde gereğince, Danıştay kararlarıyla iptal edilen yönetmelik hükümleri yerine yürürlükte bulunan ve kanuna aykırı olmayan maddelerinin yürürlüğü devam etmektedir. Bu durum iş denetimi uygulamalarını hukuki dayanaklar açısından olumsuz etkilemiştir, bazı konularda boşluklar oluşturmaktadır ve iptal edilen hükümlerle ilgili hususlarda yeniden düzenleme gerekmektedir. (<https://www.danistay.gov.tr/emsal.html>, Esas No: 2006/6075, Karar No: 2006/2159).

İşçi, işveren, iş yeri tanımları ve esnek çalışma usulleri yönünden, 4857 sayılı iş kanunu aşağıda belirtilen değişiklikleri getirmiştir;

İşçi tanımında kanunun 2. maddesine göre “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiyi” işçinin gerçek kişi olacağı belirtilmiş, Kanunda "Hizmet sözleşmesi" kavramı yerine "İş Sözleşmesi" kavramı kullanılmıştır. İş yeri tanımında; 1475 sayılı kanunda yer alan "işin yapıldığı yere iş yeri denir" tanımı çıkarılmış, “.....nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında

örgütlenen yerler ibaresi getirilerek, iş yerinin üretim, satış, pazarlama gibi ünitelerini de içine alan ve aynı yönetim altında örgütlenen, organize olan yerleri vurgulayarak tatbikatta büyük karışıklıklar gösteren asıl işe ve iş yerine bağlı birim ve iş yerlerinin de birlikte mütalaa edileceği; örneğin, bir ilaç fabrikasının satış ve propaganda ile iştigal eden birimlerinin de iş yeri kapsamına dahil olacağı hükmü getirilmiştir” (R.G., 10.06.2003, S. 25134).

Alt işveren kavramını tanımlamış ve alt işveren kavramı kanunda “bir işverenden, iş yerinde 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 iş yerinde 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 iş yeri 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 iş yerinde 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” şeklinde tanzim edilmiştir (R.G., 10.06.2003, S. 25134). Ayrıca, 1475 sayılı Kanun'dan farklı olarak 4857 sayılı kanunun madde 4'e göre 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işlerde veya işletmelerde istisna kapsamına alınmıştır, böylelikle 50'den fazla işçi çalıştırılan iş yerleri kanun kapsamında olmuş ve kapıcıların tümü iş kanunu kapsamı içine alınmış, 1475 sayılı iş kanununda hısımlık derecesine ilişkin herhangi bir madde yokken, ailelerde akrabalar arasında ve evlerde yürütülen el sanatları işlerinde hısımlık derecesi 3 olarak belirlenmiştir. Bir diğer husus çıraklar hakkındaki istisnadır, çırağın maruz kaldığı iş kazası da kanun kapsamına alınmıştır.

4857 sayılı kanunda bir diğer husus iş sözleşmelerinin belirli süreli, belirsiz süreli, kısmi süreli veya tam süreli, deneme süreli ya da diğer herhangi bir türde olmak üzere çalışan ve işverenlerin gereksinimleri göre esnek çalışma düzeni sağlanmıştır. Çalıştırma yaşı ve çocukların çalıştırılması yasağı bakımından 69. madde, AB'nin 94/33 sayılı direktiflerine göre yeniden tanzim edilmiş "çocuk" ve "genç" işçi kavramları getirilmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 69. Maddesindeki “Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibarıyla yasaktır. Şu kadar ki; İşin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın müştereken hazırlayacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çerçevesinde izin verilebilir.” hükmü kaldırılmış ve böylelikle 4857 sayılı iş kanuna göre gece çalışma yasağı sadece çocuk ve genç işçiler için düzenlenmiştir. Kanun kapsamındaki bir diğer husus ödünç iş ilişkisi uygulaması, yeni İş Kanunu'nda madde halinde kabul edilmiş ve belirli hükümlere bağlanmıştır. Kanundaki maddeye göre “bir işverenle iş ilişkisine giren işçinin rızası alınmak suretiyle başka bir işverenin işini üstlenebileceği geçici iş ilişkisi kurulan işverenin de bu işçiye talimat verme hakkına sahip olması ancak iş ilişkisi kurulan işverenin, bu işçinin sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimleri de verme yükümlülüğünü taşıyacağı, geçici iş ilişkilerinin belirli süreli ve yazılı olarak yapılması zorunluluğu olduğu, iki defa yenilenebileceği, bu suretle ancak bir işçi için iki defa ardı ardına yapılabileceği hükümleri” kabul edilmiştir.

İdari para cezası niteliğindeki yaptırımlar tekrardan tanzim edilmiş , idari para cezaları "Yeniden Değerleme Sistemi" benimsenmek suretiyle cezaların ekonomik nedenlerle etkisini kaybetmesi engellenerek maliye bakanlığının her yıl belirlediği yeniden değerlendirme oranına göre her yıl artırılabilecek şekilde tanzim edilmiştir.

4857 sayılı kanuna göre danışma kurulu oluşturulmuş ve taraflar arası koordinasyon sağlanmayı amaçlanmıştır. Bu kapsamda madde 114'e göre “Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili

mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur.” hükmü tanzim edilmiştir (R.G., 10.06.2003, S. 25134).

2.3.3.3.6. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sağlığı ve güvenliği konusu ülkemizde müstakil bir kanun olarak düzenlenmemiş olup çıkarılan iş kanunlarında bir bölüm olarak düzenlenmiştir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile müstakil bir kanun oluşturulmuştur. (Karakaş, 2013:142). Avrupa Birliğine tam üyelik süreci içerisinde olan Türkiye’de yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu ve İSG ile ilgili düzenlemeler Avrupa Birliği mevzuatı ve İLO sözleşmeleri kapsamında yetersizdi. Bu sebeple Türkiye’nin İSG konusunda yeni düzenlemeler yapması gerekmektedir, bu farklılığa neden olan unsurları bertaraf etmek amacıyla ÇSGB tarafından 89/391 sayılı Çerçeve Direktif dikkate alınarak 2006 yılında hazırlıklarına başlanan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş hukuku mevzuatına çok sayıda değişiklikler ve düzenlemeler getirmiştir (Ateş, 2012:30).

6331 sayılı İSGK, İSG alanında radikal dönüşümleri içermektedir. Toplam beş bölümden oluşan kanunun 1. bölümünde "Amaç, Kapsam ve Tanımlar" , 2. bölümünde "İşveren ile Çalışanların Görev Yetki ve Yükümlülükleri", 3. bölümünde "Konsey, Kurul ve Koordinasyon", 4. bölümünde "Teftiş ve İdari Yaptırımlar" , 5. bölümünde "Çeşitli ve Geçici Hükümler" yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun kapsamı çok geniş tutulmamıştır. Bu kanunda istisnalar mevcut olup kamu çalışanları da mevcut değildir. Bunun sonucunda Türkiye’de çalışan kesiminin önemli bir kısmı iş kanunu kapsamı dışında kalmakta ve İSG hizmetlerinden de faydalanamamaktadır (Baloğlu, 2013:105). Bu durum sorun teşkil etmekte kanun kapsamında yararlananlar ve yararlanmayanlar şeklinde ikili ayrıma tabi olmaktaydı. 6331 sayılı müstakil İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile beraber daha geniş kapsamlı kanun içeriği oluşturulmuş ve istisnalar daraltılmıştır.

6331 sayılı kanunla gelen bir yenilik daha işçi kavramından ziyade çalışan kavramının getirilmesidir. Çalışan kavramı daha geniş yorumlanmış ve bu ifadeyle esnek çalışma modellerinde istigal eden kişiler de bu kavram içerisinde değerlendirilmişlerdir. 6331 sayılı kanuna göre madde 3 tanımlara göre çalışan “kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel iş yerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi” ifade etmektedir. Bu bağlamda çalışanlar arasında; daimi veya geçici, tam zamanlı veya kısmi zamanlı gibi bir ayırım da gözetilmemektedir (Karakaş, 2013:143).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri açısından kamu ve özel sektör ayrımı kalkmıştır ve kanun kapsamında aşağıda belirtilen işler madde 2’ye göre istisna tutulmuştur.

1. “Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri iş yerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri.
2. Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,
3. Ev hizmetleri,
4. Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,
5. Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.” olarak düzenlenmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’u, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu olan iş yerlerinin kapsamını genişletilmiş olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı iş yerleri şeklinde sınırlamaya yer verilmemiştir. Bu sınırlamanın kaldırılmasının küçük işletmeler için özellikle mali yönden sıkıntı yaratacağını savunan görüşler olmuştur (Güven, 2008:27). Ancak ülkemizdeki iş yerlerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının fazlalığı ve her geçen gün artan iş kazası ve meslek hastalıkları bu düzenlemeyi

kanunun daha geniş kapsamlı olmasını haklı kılmaktadır. (Baloğlu, 2013:108). Yapılan düzenleme insan hayatını ilgilendirdiğinden daha geniş kapsamlı düşünülmesi yerinde olmuştur. İnsan hayatı hiçbir ekonomik bir parametreyle karşılaştırılmaz.

İş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğunda kanunda üçlü bir ayırıma gidilmiştir. Kanunun yürürlük tarihi maddelere göre değişiklik göstermektedir. Bu kapsamda kanunun 38. Maddesine göre

1. “(Değişik: 12/7/2013-6495/56 md.) 6 ve 7 nci maddeleri;
 - a. 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81’inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri için 1/7/2017 tarihinde,
 - b. 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri için 1/1/2014 tarihinde,
 - c. Diğer iş yerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,
2. 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde,
3. Diğer maddeler yayım tarihinden itibaren altı ay sonra, yürürlüğe girer.” hükmü yer almaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İSG profesyonelleri (iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli) çalıştırma zorunluluğu getirmiştir. Ancak bu durum İSG profesyonellerinin sayısına uygun değildir. SGK tarafından yayımlanan 2010 yılı istatistiklerine göre Türkiye’de 1.325.749 (özel ve kamu) iş yeri bulunmaktadır. Fakat iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli kamuda ve özel iş yerlerindeki ihtiyacı giderecek seviyede değildir (Baloğlu, 2013:109). Bu nedenle Kanun koyucu 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un. 56. maddesi ile iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü kanunda belirtilen iş yerleri açısından ertelemiştir. Bu erteleme sadece 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun madde 6 ile işverenlere

getirilen İSG profesyonellerine (iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli) görevlendirme yükümlülüğünü kapsamındadır. Buna göre, iş yerlerinde iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü;

- 50 kişiden daha az işçisi olan iş yerlerinden çok tehlikeli ve tehlikeli kategorisine giren iş yerleri için 01.01.2014 tarihinde başladığı için bu iş yerleri açısından hiçbir değişiklik yoktur.
- Kamu kuruluşları ve 50'den az işçisi bulunan, az tehlikeli kategorisinde bulunan iş yerleri için de 01.07.2017 tarihinde uygulanacaktır. 50 kişi ve üzeri çalışanı bulunan iş yerleri için ise bu sorumluluk 30.12.2012 tarihinden itibaren yürürlükte olduğundan, bu iş yerleri bakımından değişiklik bulunmamaktadır (İş ve Sosyal Güvenlik Dergisi, 2013).

İSGK'da olup, 4857 sayılı Kanunda olmayan düzenlemelere baktığımızda “Amaç” başlığını taşıyan m. 1, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi” başlığını taşıyan m. 7, “Çalışan Temsilcisi” başlığını taşıyan m.20, “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” başlığını taşıyan m. 21, “Güvenlik Raporu veya Büyük Kazı Önleme Politika Belgesi” başlığını taşıyan m. 29, “Belgelendirme-ihtar ve iptaller” başlığını taşıyan 31. maddesi ve Kanunun m. 33, “Çalışan Unvan Değişikliği” m. 34 “Kadro iptali”, m. 35 “Kurumsal Unvan Değişikliği” düzenlemeleri içermekte 4857 sayılı yasada karşılığı olmayan hükümlerdir (Uçum, 2012:30-31).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 2'ye göre yasada hüküm bulunmayan durumlarda, 4857 sayılı İş Kanununun bu yasaya aykırı bulunmayan hükümlerine uyulacaktır. 4857 sayılı İş Kanunun m. 77., m. 78., m. 79., m. 80., m. 81., ve m. 88 uyarınca yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu yasaya uygun olan hükümleri, öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanacaktır. Çalışanlar için 4857 sayılı kanun ve mevzuat gereği önceden alınan periyodik sağlık raporları süresi bitene kadar geçerliliğini koruyacaktır (Uçum, 2012:31-32).

2.4. İş Yeri Teftişinin Önemi

19. yüzyılda buhar makinelerinin fabrikalarda kullanılması ile birlikte yüksek üretim imkânına kavuşan işverenler, bir üretim parametresi ve maliyet kalemi olarak gördükleri işçilerini ağır şartlarda çalıştırmaya başlamışlardır. Karlarını maksimize etme peşinde olan işverenler, devlet müdahalesinin de olmaması ile birlikte işçiler için herhangi bir iş güvenliği tedbiri almadan üretimlerine devam etmişlerdir. Haliyle bu süreçte işçilerin hastalıkları ve iş kazaları da artış göstermiştir. Fabrikaların ortaya çıkmasıyla birlikte toplumun çoğunluğunu oluşturan işçi kesiminin sağlıksız koşullarda çalışması, işçi, işveren ve toplumun bütünlüğü, sağlığı ve ekonomisi gibi açılardan da büyük sorun teşkil etmiştir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 103). Bu kapsamda devletler sosyal devlet ilkesi gereği çalışma hayatını denetleyici ve düzenleyici bir kurum olması gerektiği düşünülmüş ve olumsuz koşulları ortadan kaldırmak için gerekli denetim ve düzenleme işlemleri yapılmaya başlanılmıştır. Anayasada yer alan çalışma hayatına ilişkin hükümler devlete, birtakım görevler yüklemektedir. Devlete yüklenen bu görevler, sosyal devlet ilkesinin ve anlayışının bir gereği olarak çalışma hayatına kamu müdahalesini gerektirmektedir. Aksi takdirde kanunlarla düzenlenen iş ilişkileri ekonomik ve sosyal hayata yansımayan, sadece kanunlarda yer alan, uygulanıp uygulanmadığı denetlenmeyen haklar ve yükümlülükler olarak kalabilir. Sosyal devlet, hak ve yükümlülükleri sadece teorik plânda bırakmayan, onların çalışma hayatına yansımaları sağlayan, bu konuda gerekli önlemleri alan, bu amaçla sosyal ve ekonomik hayata müdahale eden bir devlet anlayışıdır (Süzek, 2017:57).

Çalışma hayatının taraflarından biri olan işçiler, bir toplumun ekonomik yönden zayıf ve güçsüz kesimini oluşturmaktadır. Tarih içinde, önceleri, çalışanların büyük çoğunluğu uzun süre hakların muhatabı bile kabul edilmemişler, menkul bir eşya olarak Eşya Hukuku içinde değerlendirilmişlerdir (Akıntürk, 1990:115). Bu durum daha sonraki dönemlerde giderek işçi lehine bir gelişme göstermiş, son dönemlerde devletin iş ilişkilerine müdahalesi ve bu ilişkilerin denetim altına alınması yönündeki çalışmalarını hızlandırmıştır. Devletin çalışma

ilişkilerini sürekli denetim altında bulundurmasının, gerek bu ilişkinin taraflarını oluşturan işçi ve işveren açısından, gerek bütün toplum ve devlet açısından büyük önemi vardır. Bu nedenle iş yeri denetiminin taraflar bakımından yararına ve sosyo-ekonomik önemine değinmek gerekir.

2.4.1. İş Yeri Teftişinin Ekonomik Önemi

Gerek ekonomik alanda üretimin gerçekleşmesinde en büyük rolü oynayan işçiler açısından, gerek işveren açısından ve gerekse tüm ülke ekonomisi açısından iş yeri teftişi büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle iş yeri teftişinin ekonomik önemini işçiler, işverenler ve ülke ekonomisi açısından ayrı ayrı ele almak uygun olacaktır.

2.4.1.1 İşçi Açısından Önemi

İşçinin geçim kaynağı esas anlamında emeğidir. Bu tabiiyetten doğan eşitsizliği telafi etmek ve işçiyi korumak amacıyla “İş Hukuku” ayrı bir dal olarak gelişmiştir. İş hukuku bazen işçinin hukuku olarak da adlandırılmaktadır (Sur, 2017:3). İş Hukukunun ve buna bağlı mevzuatın çalışma hayatında uygulanmasını sağlayan iş yeri denetiminin amaçlarından bir tanesinin, çalışanları korumak olduğuna dair hiçbir kuşku yoktur. Günümüzde de devlet, çalışanları korumak, taraflar arasında adil bir denge kurmak, çalışma barışını sağlamak, çalışma yaşamının dinamik yapısının ortaya çıkardığı yeni ihtiyaçları karşılamak için işçi işveren ilişkilerine sürekli müdahale etmektedir (Süzek, 2017:3). Bu konularda mevzuat oluşturulmaktadır ancak bir hukuk kuralının çıkarılmış olması teorik ile pratiği uyuşturmaz bunlar ancak belli denetimlerden ve uygulamalardan aynı ölçüde uygulamada olur. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamasından ve etkili bir iş yeri denetimi yapılmamasından en fazla etkilenecek olan taraf şüphesiz işçidir. İşçiler tedbirsizliğin bütün riskini ve sonuçlarını üzerinde taşıyan taraftır.

Etkili bir iş yeri teftişiyle karşılaşmayan işverenler, iş mevzuatının özellikle kendilerine külfet yükleyen hükümlere uymaktan kaçınabilirler. Nitekim günümüzde çalışma hayatına bakıldığında, işverenlerin özellikle iş sağlığı ve

güvenliği ile ilgili hükümlere aykırı davrandıkları görülmektedir. Bunun sonucunda meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçi hayatını veya bir uzvunu kaybetme tehlikesiyle karşılaşmaktadır. Bu kapsamda devletin geniş ölçüde müdahalesi, iş ilişkilerinde işçi ile işveren dışında bir üçüncü unsurun, yani devletin varlığını kaçınılmaz hale getirir ve konuda devlet tarafından gerekli denetimler yapılır (Süzek, 2017:3).

2.4.1.2. İşveren Açısından Önemi

İşçinin işverene bağlı olarak çalıştığı göz önüne alınarak, iş hukuku konularının işçiler kadar işverenler yönünden de incelenmesi gerekli olduğu düşünülmelidir (Çelik, v.d., 2017:2). Yapılan denetimleri bu açıdan değerlendirdiğimizde aynı zamanda haksız rekabet hükümleri mevzuata aykırı davranan işverenler ile işlerini nizami yapanlar aynı çalışma koşullarına getirilecek olup böylelikle haksız rekabet oluşmayacaktır.

İş mevzuatı hükümlerine kendiliğinden uyan bir işveren, yeterli ve etkili bir iş denetimi olmaması nedeniyle bu hükümlere sürekli aykırı davranan diğer bir işverenin haksız rekabetine maruz kalarak maddi zarara uğrayabilir. Çünkü iş mevzuatı işverenlere gerek ücret yönünden, gerekse iş sağlığı ve güvenliği yönünden, bazı önlemlerin alınmasını emretmekte, dolayısıyla yeni harcamalara veya gider artışlarına yol açmakta, onlara yeni ekonomik yükler yüklemektedir. Bu ise iş mevzuatı hükümlerine uyan işverenleri adeta cezalandırmak, uymayan işverenleri ise tam aksine ödüllendirmek demektir. İşte etkili bir iş yeri denetimi, işverenler arasında ortaya çıkabilecek haksız rekabeti önlemekte, iş yerlerine aynı standartta, aynı nitelikte hükümlerin uygulanmasını sağlayarak, iş mevzuatına saygılı işverenleri, diğer işverenlere karşı ekonomik açıdan ve haksız rekabet açısından korumaktadır. Ayrıca, bu durumda iş yerleri arasında, çalışma hayatı yönünden asgari ortak bir düzlem oluşturulacak ve böylelikle işletmeler standartadize edilecektir.

Etkili bir iş yeri denetimi neticesinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlandığı iş yerinde, ekonomik açıdan işverenin büyük yararı vardır. Denetim yetersizliği

nedeniyle iş kazalarının veya meslek hastalıklarının artması sonucunda sadece işçiler değil, işverenlerde büyük zarar görmektedir. İş kazaları ulusal ekonomiye verdiği zararlar yanında maliyetleri artırmak, verimliliği ve iş motivasyonunu azaltmak, yüksek tazminatların ödenmesine yol açmaktadır (Çelik, v.d. 2017:892). İş sağlığı ve güvenliği açısından yeterli tedbirin alınmadığı sağlıksız ve riskli bir çalışma ortamında işçilerin verimli çalışmaları beklenemeyeceğinden gerek üretim ve gerekse ekonomik yönden en yüksek faydayı elde etmek de mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla iş yeri denetiminin işverenler açısından bu olumsuz örneklerin yaşanmaması adına büyük rol oynayacağı ortadadır. İşveren açısından bir diğer husus işveren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerde garantör konumundadır bu bağlamda taksirle yaralama ve taksirle ölüm suçlarında ceza yargılamasına konu olabilecektir (Özdemir:2014, 598). Bu bağlamda yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve iş yeri denetimlerinin önemi bir kez daha ortaya çıkacaktır.

2.4.1.3 Ülke Ekonomisi Açısından Önemi

Çalışma Hayatının etkili bir biçimde denetlenmesi sadece işçi ve işverenleri değil, aynı zamanda tüm ülke ekonomisini de olumlu yönde etkilemektedir. İş yerlerinin gerektiği gibi denetlenmemesi nedeniyle meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde ülke ekonomisi gerek yetişmiş eleman ve gerekse maddi yönden büyük zararlara uğramaktadır.

İş yeri denetiminin gereği gibi yapılamamasından dolayı oluşan iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan işgünü kaybı, yüksek sayılara ulaşmaktadır. Diğer bir ifadeyle, iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterli tedbir alınmaması nedeniyle ortaya çıkacak iş kazaları ve meslek hastalıkları nihayetinde topluma bir yük haline gelmektedir. Kendi kendine yeterken hatta ülke ekonomisine katma değer yaratırken sakatlanması ve hastalanması sebebiyle bu kişilerin topluma bir yük haline gelmesi hem sosyal hem de ekonomik yönden önemlidir. Bunun sosyal güvenlik harcamalarını arttırıcı etkisi vardır. Kazalar ve hastalıklar, sonuçta kamu sosyal harcamalarını da arttıracaktır. En önemlisi en

temel hak olan yaşam hakları devlet tarafından korunmamış olacaktır. Bu açıdan mutlak bir hak olan yaşam hakkı korunması gerekmektedir bunda da iş yeri teftişlerinin önemi yadsınamaz.

2.4.2. İş Yeri Teftişinin Sosyal Açıdan Önemi

İş yeri teftişinin ekonomik önemi ile sosyal açıdan sahip olduğu önem arasında kesin ve net bir ayırım yapmak güçtür. Çünkü ekonomik alan ile sosyal alan her zaman iç içedir. Ancak konunun daha iyi anlaşılabilmesi için, iş yeri denetiminin sosyal açıdan taşıdığı öneme de değinmek gerekmektedir.

Çağımızda bilim ve tekniğin gelişmesine paralel olarak sanayide büyük bir hızla gelişmektedir. Üretim alet veya araçları her an yeni biçimler almakta, bunlar insanoğlunun yaşamını kolaylaştırmakta ancak, getirdiği kolaylıklar kadar da insan için tehlikeler oluşturmaktadır. Günümüzde her yıl milyonlarca iş kazası meydana gelmekte, bunların bir kısmı ölümlerle, bir kısmı ise geçici veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanmaktadır.

2018 yılında TMMOB Makina Mühendisleri Odası tarafından çalışma hayatı ile ilgili İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği oda raporu yayınlanmıştır. Yayınlanan raporda ILO verilerinden yararlanılmış ve bu kapsamdaki istatistiksel verilere baktığımızda: “Her 15 saniyede 160 işçi, iş kazası geçirmektedir. Her gün yaklaşık 6 bin 400 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Her yıl yaklaşık olarak 350 bin kişi iş kazası, 2 milyon kişi meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmektedir. Her yıl 270 milyon iş kazası meydana gelmekte, 313 milyonu aşkın işçi ölümcül olmayan iş kazası geçirmekte (bu bir günde ortalama 860 bin işçinin iş kazasına maruz kaldığı anlamına gelmektedir) ve 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır. Her yıl, çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerde, zehirli maddelerden dolayı 651 bin işçi yaşamını yitirmekte ve dünyada meydana gelen cilt kanseri hastalıklarının yüzde 10’unun iş yerlerinde zehirli maddelerle temas yüzünden olduğu belirtilmektedir. ILO’ya göre bildirim ve kayıt sistemindeki eksiklikler nedeniyle çoğu ülke için gerçek rakamların daha yüksek olması kaçınılmazdır. Her yıl asbest yüzünden 100

bin kişinin yaşamını yitirdiği tahmin edilmektedir. Üstelik dünyada asbest üretimi 1970'lerden bugüne sürekli azalmasına rağmen, geçmiş dönemde temasta bulunanlar için risk hala devam etmektedir. Her yıl silis tozundan kaynaklanan ve ölümcül bir akciğer hastalığı olan silikozis, on milyonlarca insanın hayatını etkilemektedir. Latin Amerika'da maden işçilerinin yüzde 37'si bu hastalığa yakalanmıştır. Bu oran 50 yaşın üzerindeki işçilerde yüzde 50'ye yükselmektedir. Hindistan'da taş kalem işçilerinin yüzde 50'si ve taş kırma işçilerinin yüzde 36'sı bu hastalığa yakalanmış durumdadır. ILO'ya göre tüm dünyada istihdam açısından önemli bir yer tutan inşaat sektöründe oldukça yüksek sayılarda iş kazası yaşanmaktadır. Sektörde mekanizasyon artmasına karşın el emeği hala büyük bir rol oynamaktadır. ILO rakamlarına göre tüm dünyada inşaat sektöründe her yıl yaklaşık 60 bin ölümcül kaza yaşanmakta ve buna göre her 10 dakikada bir kişi iş kazası sonucu yaşamını yitirmektedir" (TMMOB Oda raporu, 2018:1-2). Bu veriler incelendiğinde işin sosyal ve toplumsal açıdan önemi bir kez daha anlaşılmaktadır.

İşçiler toplumun büyük ölçüde üretim gücünü oluşturduklarından, onların etkili bir iş yeri denetimiyle korunması sosyal açıdan büyük önem taşımaktadır. Uğradığı her iş kazası işçinin sadece kendisine değil, ailesine ve içinde yaşamakta olduğu topluma da maddi ve manevi büyük kayıplar vermektedir. Nitekim iş yeri denetiminin gereği gibi yapılmaması nedeniyle artan iş kazaları ve meslek hastalıkları, toplumda sosyal açıdan acı sonuçlar doğurmaktadır (Özdamar, 1982:79).

Çoğu iş yeri denetimi yetersizliğinden kaynaklanan iş kazası ve meslek hastalıkları sadece geri kalmış veya az gelişmiş ülkelerde değil, gelişmiş ülkelerde de sosyal bir problem olmaya devam etmektedir. Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan ülkemizde de iş kazalarının sosyal maliyeti ne yazık ki oldukça yüksektir. Gerekli tedbirler alınmadığı ve etkili bir iş yeri denetimi yapılmadığı takdirde, bu problemin gelecekte artarak devam edeceği anlaşılmaktadır.

2.4.3. İş Yeri Teftişinin Hukuki Açıdan Önemi

İş hukukunun doğuş ve gelişmesinin temel nedeni iş ilişkilerinde daha güçsüz durumda olan işçinin korunması kaygısıdır. İş hukuku tarihi başlangıçta bu hukuk dalının çok güç çalışma koşulları altında bulunan işçilerini korumak amacıyla doğduğuna ve gelişme sürecine girdiğine tanıklık etmektedir (Süzek, 2017:15).

İş yeri teftişinin ekonomik ve sosyal önemi yanında, hukuki açıdan da önemi üzerinde durmak gerekir. İş yeri denetimi devletin çalışma hayatına müdahil olma yöntemlerinden biridir. Devlet bir taraftan çalışma ilişkilerini düzenlemek üzere iş mevzuatını hazırlamakta diğer yandan da ilgililerin bu mevzuata uyup uymadığını denetlemektedir. Devletin çalışma hayatına müdahalesinde her şeyden önce işçinin iş sağlığı ve güvenliği ile kişiliğini ve emeğini korumak düşüncesinin büyük bir payı varsa da, müdahalenin temelinde kamu düzenini korumak düşüncesi yatmaktadır (Aktay v.d., 2006:41).

İş yeri denetimi iş hukukunun amacına uygun olarak, işçinin korunmasının yanında, toplum düzenini korumak ve kamu yararını gerçekleştirmekle de olduğundan, sadece iş ilişkileri düzenini korumak açısından değil, toplumda hukuk düzeninin korunması açısından da büyük önem taşımaktadır. Çünkü çalışma hayatının denetlenmediği, özellikle işverenlerin işçi hakları konusunda istediği gibi davranabileceği bir toplumda, önce işçilerle işverenler arasındaki çalışma barışı, buna bağlı olarak da tüm ülkede sosyal barış bozularak, hukuk düzeni derinden sarsılabilir. Bugün artık iş yeri denetimi ekseriyetle devlet mekanizmasının temel bir ögesi olarak kabul edilmekte ve birçok ülkede sosyal ve taraf ilişkilerin gelişimi açısından da önem arz etmektedir.

İş müfettişlerinin bu çerçevede en önemli etkinlikleri mevzuatın uygulanmasını sahada kontrol etmek ve konulan hukuk normlarının uygulanmasını denetlemektir. Sahada görev yapan iş müfettişleri aynı zamanda mevzuat açısından görülen eksikliklerin giderilmesi için görüş ve öneride bulunmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YERİ DENETİMİNDE PROAKTİF YAKLAŞIM UYGULAMALARI

3.1. İş Yeri Teftişinde Proaktif (Önleyici) Yaklaşım

İş yeri denetimi sosyal devletin bir gerekliliği olarak tüm dünyada özenle yerine getirilen bir konudur. Sosyal devletin gerekliliği olarak gerçekleştirilen iş yeri denetimlerinin amacı, çalışma hayatında düzeni sağlamakla beraber, sağlık ve güvenlik ilkelerini daha etkili ve sürdürülebilir yolla hayata geçirmeye yardımcı olmaktır. Bu amaçla gerçekleştirilen çalışmalar daha verimli ve güvenli bir çalışma hayatı oluşturarak ulusal ekonominin kalkınmasına da katkıda bulunur.

Gelişmiş ülkelerde, özellikle Avrupa Birliği öncülüğünde iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli olarak AR-GE çalışmaları yürütülmekte ve daha ileri adımlar atılmaktadır. Bu konuda yapılan düzenlemeler genellikle reaktif (tepkisel) metodlar geliştirmektedir. Reaktif yaklaşımda teftişler, olaydan sonra yapılan incelemeler şeklinde gerçekleşip gerekli düzenlemeler için adım atılıyordu. Günümüzde yapılan AR-GE çalışmaları sonucunda geliştirilen teknikler ve düzenlemelerle proaktif (önleyici) yaklaşım yaygınlaşmaya başlamıştır. Proaktif yaklaşımda amaç, kaza ya da meslek hastalığı durumu oluşmadan önlem alarak, bu durumu oluşturacak etkenleri ortadan kaldırmaktır. Bu bağlamda eski reaktif yaklaşımlar yerini proaktif yaklaşımlara bırakmıştır (Özdemir, 2014: 15).

Proaktif yaklaşımın temelinde işçileri oluşabilecek kaza ve meslek hastalıklarına karşı alabilecekleri önlemler, böyle bir durum gerçekleştiğinde sahip oldukları yasal haklar ve bunun gibi birçok konu hakkında önceden bilinçlendirmeyi içerir. Bunun yanında işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgilendirmeleri, önceden alınacak önlemler ve bu önlemlerin alınmaması halinde oluşacak müspet ve menfi zararlar hakkında bilgilendirilmesi de proaktif bir çalışmadır. Bu çalışmaların

teftişinin devlet tarafından yapılması da ülkemizde ve diğer gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde hızla artan düzenlemelerin başında gelmektedir. Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Avrupa Birliği mevzuatı çerçevesinde sosyal devletin gerekliliği olarak iş hayatında sağlık ve güvenliği sağlamak için gerekli düzenlemeleri içermektedir. Bu düzenlemelerle çalışanların ve sosyal tarafların katılımıyla iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan sorumluluklar ve yükümlülükler karşılıklı çalışma barışına katkı sağlayacak şekilde oluşturulmuştur. Örnek verilmesi gerekirse iş sağlığı ve güvenliği açısından her yönetmeliğin sonundan çalışanların görüşlerinin alınması yazılmış, 4857 sayılı iş kanunu uyarınca üçlü danışma kurulunun oluşturulması bu konuda verilecek diğer bir örnektir. Tarihsel süreçte iş kazalarının ve meslek hastalıklarının her geçen gün çalışanları tehdit ettiği bir ortamda, iş kazalarının sonuçlarının reaktif (giderici) düzenlemeler yerine riskin daha gerçekleşmesini engelleyici proaktif yaklaşımlara doğru gidişat vardır (Sümer, 2018: 6).

Proaktif yaklaşımın temelini oluşturan önleyici çalışmalar için devlet düzenli olarak işverenleri ve işçileri bilinçlendirme için çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmaların yapılmasında sadece işçilerin sağlığı ve güvenliği değil, ülkenin ekonomik kalkınması ve uluslararası rekabet piyasasını yakalamak da hedeflenmektedir. Bir şantiyedeki araştırmada 2.5 yıllık proje süresinde meydana gelen iş kazaları sebebiyle 1946.5 saat iş gücü kaybı yaşanmıştır. Bu sürenin maddi karşılığı 14 bin 268 lira olarak hesaplanmıştır. Bunun yanında eğer ölümlü ya da ciddi yaralanmalı bir kaza yaşanırsa bu zarar yüzbinlerce liraya kadar yükselmektedir. Bu sebeple İSG çalışmaları, tüm bunları azaltması ve başarabiliyorsa önlemesi sebebiyle sektördeki yatırımcıları büyük maddi zararlardan koruma özelliği de taşımaktadır (Yılmaz ve Tan, 2015: 12). Tabi burada asli amaç hiç kuşkusuz, çalışanların en temel hakkı olan yaşam hakkını korumaktır. Proaktif yaklaşım uygulamalarına geçmeden önce iş sağlığı ve güvenliğine geniş açıdan bakarsak yapılan uygulamalar daha net bir şekilde anlaşılacaktır.

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği kavramı işçi sağlığı ve güvenliği kavramından farklı olarak, tehlikelerin önlenmesi, risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve bunların ortadan kaldırılması veya en aza indirgenmesi çalışmalarını içermektedir (Özdemir, 2014: 15). İSG, küreselleşen dünyada artık belli standartlar üzerinden yürüyen bir sistemdir. Dünyada Endüstri Devrimiyle başlayan hızlı sanayileşme, işçilerin toplu olarak bir arada çalıştığı alanların da doğmasına sebep vermiştir. Bu geniş üretim alanları bir yandan hızlı ve ucuz üretimi arttırıp, ihtiyaçların daha verimli karşılanmasını sağlarken diğer yandan sosyal ve çevresel birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Bunlardan en önemlilerinden biri, insan canının söz konusu olması sebebiyle iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasıdır. İSG bu sebeplerden dolayı ortaya çıkmış bir çalışma ve faaliyet alanıdır (Demircioğlu:1997:193).

3.2.1. İSG Tarihçesi

İSG'nin en ilkel biçimleri Antik Yunan'da gelişmiştir. Hipokrat, yaşadığı dönemlerde araştırmalar yaparak, özellikle madenlerde çalışan veya madenlerin yakınlığında oturan kişilerde kurşun zehirlenmesiyle ilgili önemli notlar almıştır. Ancak ilkel tekniklerle zehirlenme ve buna karşı alınabilecek önlemlerle ilgili çok bilgi sahibi olunmadığından ve madenlerde çalışanların genelde ağır köleler olması sebebiyle konu toplumun ilgisini çekmemiş ve dar bir araştırma olarak kalmıştır (Kılıç v.d., 2015: 2).

Hipokrat'dan sonra bu alanda katkı sağlayan, MS 23-79 yılları arasında yaşamış olan Romalı bilim adamı Gaius Plinius Secundus'dur. Plinius bugün, özellikle zehirli gaz salınımının olduğu iş yeri ortamlarında kullanılan koruma maskelerinin en ilkel halini bir deri maske şeklinde yapmıştır (Kılıç v.d., 2015: 3).

Buharlı makinelerin keşfedilip hızla büyük fabrikaların kurulduğu dönemlerde devlet denetim konusunda yetebilecek seviyede değildi. Sanayi devriminden önceki olan, adlarına “kalfa birlikleri” ya da “arkadaş birlikleri” denen

yapılar, bu anlamda bu işi en basit şekliyle yapan ilkel İSG yapılanmalarıydı. Bu örgütlenmeler özellikle ekonomik krizler yaşandığı dönemlerde ilkel şekilde birbirlerinin çıkarlarını korumak için önemli faaliyetler gerçekleştirmişlerdir. Aralarında hasta olanlara, ekonomik olarak zora düşenlere veya vefat eden arkadaşlarının dul veya yetimlerine yardımcı olmuşlardır (Kılıç v.d., 2015: 5).

İSG konusunda resmi olarak devlet tarafından çıkarılan ilk yasa 1788 Baca Temizleyicileri Yasası'dır. Percival Pott'un baca temizleme işi yapanların kanser hastalığına yakalanma riskinin daha fazla olduğu üzerine yaptığı araştırmalar, bu kanunun arka planını oluşturmuştur. Pcott bu çalışmasıyla, kanserin başlıca sebeplerinden birinin "is" olduğunu ve buna karşı önlemler alınması gerektiğini belirtmiştir. 1788 Baca Temizleyicileri Yasası'ndan sonra orta çıkan yasa 1833 tarihli İngiliz Fabrikaları Yasası'dır. Bu yasaların denetimden uzaklığı ve hem işçilerin hem de işverenlerin bilinçli olmaması, İSG sisteminin işleyişini 20. yüzyıldan önce güçlü ve etkili kılamamıştır (Çetindağ, 2010: 22).

İSG sistemleri on dokuzuncu yüzyıl boyunca ülkeden ülkeye yayılmış ve sanayi faaliyetleri yürüten her ülke sigorta uygulamalarını kendilerine göre başlatmıştır. Ülkelerin birbirlerinden kopuk girişimleriyle ilerletilen İSG sistemleri, uluslararası standarda ilk kez 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından getirilmiştir. 1946 yılında ise ILO Birleşmiş Milletler'e bağlı bir kuruluş haline gelmiştir. Bugün de ILO'nun temel ve en önemli konusu uluslararası işçi standartlarının geliştirilmesi, duyurulması ve gözlenmesidir (Sengenberger, 2013: 9).

3.2.2. Dünyada İSG

ILO verilerine göre gelişmiş ülkelerde iş kazası sonucu ölümlerin azalan bir seyir izlediği söylenebilse de gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerde iş kazası sonucu meydana gelen ölümler her yıl giderek artan bir hal almaktadır. İş kazalarının dünyada sebep olduğu kayıplar şu şekildedir:

Avrupa'da 2004-2007 yılları arasında 5 milyon çalışan iş kazasına uğramış ve bunlardan 5000'i hayatını kaybetmiştir. Çin ve Hindistan'da her yıl ortalama

8500 kişi hayatını kaybetmektedir. Afrika kıtasında her yıl ortalama 42 milyon iş kazası meydana gelmekte ve bu kazalarda 54.000 kişi hayatını kaybetmektedir. Latin Amerika ve Karayipler’de her yıl ortalama 22.6 Milyon iş kazası içerisinde yaklaşık 30.000 kişi hayatını kaybetmektedir (Allı O, 2008: 3, EUROSTAT, ILO, 2014: 4).

ILO’nun 2014 yılında yapmış olduğu çalışmada dünyada ölümcül iş kazalarının en fazla görüldüğü bölgeler, Güney Doğu Asya Bölgesi, Batı Pasifik Bölgesi, Afrika Bölgesi, Avrupa Bölgesi, Amerika Bölgesi ve Akdeniz Bölgesi şeklindedir . Bu tablo durumun vehametini göstermektedir. Dünyadan istatistiklere diğeri açılardan da baktığımızda her yıl 438 bin işçinin zehirli maddelerden dolayı yaşamını yitirdiğini görüyoruz. Dünyadaki cilt kanseri vakalarının %10’unun kaynağı iş yerlerinde temas edilen kanserojen maddeler. Asbest sebebiyle yaşamını yitirenlerin sayısı yıllık 100 bindir. Özellikle kömür madenlerin gibi tozlu yerlerde çalışan işçilerin büyük sorunu olan silis tozu sebebiyle her yıl milyonlarca insan akciğer hastalığına kapılıp yaşamını yitiriyor. Bu hastalık o kadar yaygındır ki bu çağda bile hala Latin Amerika’daki maden işçilerinin %37’si silikozis hastalığına yakalanmıştır. Bu oran yaş büyüdükçe artmakta, 50 yaşın üzerindeki çalışanlar için %50 düzeyindedir (Işık, 2008, s. 25).

3.2.3. Avrupa Birliğinde İSG

Sanayi devriminin beşiğı olan Avrupa, işçi haklarıyla ilgili ilk gelişmelerin de yaşandığı coğrafyadır. Bu bağlamda Avrupa Birliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı yasal düzenler etkin ve gelişmiş şekilde yapılmaktadır. Avrupa Birliğine üye ülkeler, kendi öz gereksinimlerine göre düzenlemeler içeren fakat genel bir standarda tabi İSG kanunlarını ve yönetmeliklerini, işçilerin çalışma şartlarını düzenlemeyi hem ekonomiye katkısı yönünde hem de insan hakkı olması sebebiyle sosyal devletin gereğı olarak sürdürmektedir (Ovacıllı ve Pekiner, 2014: 20).

Avrupa Birliğinde üyesi ülkelerde yürütölen İSG faaliyetleri genel olarak çalışanların İSG alanında eğitilmesi, görüşlerinin alınması ve katılımları, temsil edilmeleri gibi temel unsurlar üzerine kurulmuştur. Bu faaliyetler neticesinde

yürütmeyi sağlamak için ortaya politik araçlar, stratejiler, mevzuatlar, yönetim modelleri, standartlar ve rehberler çıkmıştır.

AB'ye üyelik sürecine giren ülkelerin de çalışma koşullarını iyileştirme hamleleri yapmaları gerekmektedir. Bu, Birliğin İşleyişine İlişkin Anlaşma'nın 151'inci maddesine göre “Birlik ve Üye Ülkeler, uyum sağlaması için iyileşme devam ederken istihdamı geliştirmesi, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaç edinirler” ve aynı anlaşmanın 153'üncü maddesine göre “Birlik, Üye Ülkelerin çalışma koşulları dahil olmak üzere sosyal politikalar alanlarındaki çalışmalarını destekler ve bütünler” ifadesi bulunmaktadır. Bu çerçevede Avrupa Birliği'nin İSG alanındaki temel prensipleri şunlardır:

- Önleme politikası geliştirilmesi
- Risklerin değerlendirilmesi ve ortadan kaldırılması
- Tüm bu süreçlerin ve periyodik iş yerinde bulunan risk değerlendirmelerinin raporlanması
- Çalışanların ve çalışan temsilcilerinin eğitimi, katılımı ve bilgilendirilmesi şeklinde ifade etmektedir.

İş kazalarından dolayı AB'de her yıl 5500'den fazla kişi hayatını kaybediyor. İş kazası bildiriminde bulunan çalışanların sayısı yıllık 6.9 milyon'dur (Ovacıllı ve Pekiner, 2014: 30).

3.2.4. Türkiye' de İSG

İş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerine girmeden önce kurumsal anlamda iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına bakmamız gerekmektedir. Bu bağlamda Türkiye Cumhuriyeti Çalışma Bakanlığı 1946 yılında kurulmuştur. Çalışma ile ilgili konuların bakanlık düzeyinden takip edilmesi, iş hayatı ve işçiler hakkındaki düzenlemelerin hem daha kapsamlı hem de daha hızlı yapabilmesine olanak tanınmıştır.

TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın teşkilat ve görevleri hakkında 1985'te kabul edilen 3146 sayılı kanunun 2'inci maddesine göre bakanlığın görevleri şunlardır:

- Çalışma ve iş hayatını düzenleyici rol oynayarak işveren ile işçi arasındaki barış ortamını sağlamak ve korumak,
- Çalışma yaşamında hali hazırda mevcut sorunlara çözüm üretmek, henüz olmamış ancak olası sorunlarla ilgili de çözüm yöntemleri araştırıp geliştirmek,
- Gelişmenin, yatırımların ve ekonominin ortaya çıkardığı istihdam talebini karşılamak için gerekli planlamaları yapmak ve bu planların uygulanmasını sağlamak,
- İstihdamı sağlamak ve istihdam sağlamış olanların yaşam düzeylerini yükseltecek önlemler almak,
- İş kazalarına karşı işçi sağlığını ve güvenliğini merkeze koyan bir çalışma yürütmek,
- İş yerlerini ve diğer çalışma alanlarını denetlemek,
- Sosyal adaletin ve refahın gerçekleşmesi için gerekli önlemleri almak,
- Çeşitli fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere karşı sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak,
- Sosyal güvenlik olanağını sağlamak, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri almak,
- Yabancı ülkelerde çalışan Türk işçilerin çalışma yaşamı ve sosyal güvenlikle ilgili sorunlarına çözüm yolları aramak, hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek,
- Çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici önlemleri almak,
- İş istatistiklerini derlemek ve yayınlamak,
- İş yerindeki sağlık ve güvenlik risklerinin önleyici ve koruyucu hizmetleri yürütenlerin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamak,

- Mesleki yeterlilik sisteminin oluşturulması ve işletilmesi için gerekli tedbirleri almak,
- Çeşitli mevzuatla verilen diğer görev ve hizmetleri yapmak şeklinde tanzim edilmiştir (Kural:2005:4).

703 sayılı kanun hükmünde kararnameyle Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birleşerek “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” olmuştur (R.G., 9.07.2018, S. 30473). İş sağlığı ve güvenliği yapılanmasının bakanlık düzeyinde olduğunu görmekteyiz.

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerini incelediğimizde Türkiye’de 2017 yılında iş kazası ve meslek hastalıklarında ölen çalışanımız 1636’dır ve bu sayının sıfıra indirilmesi gerekmektedir.

Tablo 1. 1995-2017 Yılları Meslek Hastalığı ve Ölümle Sonuçlanan İş Kazaları

Yıllar	Meslek hastalığı sayısı	Meslek hastalığı sebebiyle ölüm sayısı	İş kazası sebebiyle ölüm sayısı	İK ve MH sonucu ölüm sayısı
1995	975	121	798	919
1996	1115	196	1296	1492
1997	1055	191	1282	1473
1998	1400	158	1094	1252
1999	1025	168	1165	1333
2000	803	6	1167	1173
2001	883	6	1002	1008
2002	601	6	872	878
2003	440	1	810	811
2004	384	2	841	843
2005	519	24	1072	1096
2006	574	9	1592	1601
2007	1208	1	1043	1044
2008	539	1	865	866
2009	429	0	1071	1171

2010	533	10	1444	1454
2011	697	10	1700	1710
2012	395	1	744	745
2013	371	0	1360	1360
2014	494	0	1626	1626
2015	510	0	1252	1252
2016	597	0	1405	1405
2017	691	0	1633	1633*

Kaynak: SGK İstatistikleri, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

* Veriler 5510 Md. 4-1/a kapsamındaki sigortalıları (işçileri) kapsamaktadır. Bağımsız çalışanlar bu tabloya dahil edilmemiştir. 2017 yılında bağımsız çalışanlar için yayınlanan verilere göre 3 kişi iş kazalarında ölmüştür. 2017 yılında SSGSS kapsamında iş kazası sonucu ölüm toplam sayısı 1.636 kişidir.

1995- 2017 yılları meslek hastalığı ve ölümle sonuçlanan iş kazalarına baktığımızda son yıllarda maalesef bir artış görülmektedir. 2017 yılından toplam 1636 kişi hayatını kaybetmiştir. Buradaki verileri tek başına incelememiz sadece bu verilere göre yorum yapmak kısmen eksik sonuç doğurur burada kayıt altına alınamamış ölümle sonuçlanan iş kazaları ve meslek hastalıkları mevcut değildir. O veriler da eklendiğinde bu konuda taraflar olarak daha etkin çalışmalar yapmamız gerektiği anlaşılabacaktır. Amaç hiç kuşkusuzdur ki bu verileri sıfıra indirmek yani iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşmamasını sağlamaktır.

3.2.5. Türkiye’ de İSG’nin Hukuki Yapısı

İş sağlığı ve güvenliği temel insan haklarından yaşam hakkıyla ilgilidir. Yaşam hakkı kişiler için mutlak haklardan olup temel insan hak ve özgürlüklerinden olan yaşam hakkı devletler tarafından yasalarla korunması gerekmektedir. Bu hakkın anayasal güvence altına alınması gerekmektedir.

3.2.5.1. Türkiye’ de İSG’nin Anayasal Yapısı

Sosyal devlet ilkesi Anayasanın en önemli sosyal değer hükümlerinden biri olarak sosyal güvenlik ilkesinin de temel dayanağını oluşturur. Sosyal devlet ilkesi her şeyden önce yasama organına bir direktif niteliğindedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017:100). Bu bağlamda sosyal devletin gerekliliği olduğu belirtilen iş sağlığı ve güvenliği, bir sosyal devlet olan Türkiye Cumhuriyeti devletinde anayasayla güvence altına alınmıştır.

1982 Anayasası madde 5’te Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin sosyal devlet ilkesinin devletin temel amaç ve görevlerinden biri olarak açıklamıştır. Bu madde “Devletin temel amaç ve görevleri, ... Kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır” şeklindedir (R.G., 9.11.1982, S. 17863).

Türkiye Cumhuriyeti devletinde sosyal devlet yapısının korunmasını esas alan bir diğer madde 1982 Anayasası’nın 12. maddesidir. Bu da “Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder” şeklindedir.

Sosyal devletin iş hayatı ve işçilerle ilgili kısmı, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 48. Maddesinde tanzim edilmiştir. Bu madde “Herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahip olduğu, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır” şeklindedir. Anayasanın 60. maddesinde “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar ” şeklinde belirterek çalışma hayatında herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olması gerektiğı belirtilmiştir.

Bu maddeler birbirinden bağımsız değildir. Birbirini destekleyen hükümlerdir. Örneğin herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olması ve dilediğı

alandaki çalışma hakkına sahip olması, bu hakların dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez olması birbirini tutan ve destekleyen maddelerdir.

3.2.5.2. Türkiye’ de İSG’nin Yasal Yapısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kurulması Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği konusunda düzenlemelerin yapılmasına hız kazandırmıştır. Anayasadaki maddelere dayanarak hazırlanan yasalarla İSG alanında düzenlemeler yapılmıştır.

Şu anda yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanunun uygulanmadığı işyerleri 4. maddesinde anlatılır, bu maddede belirtilenlerin dışındaki işletmelerin tamamı yasaya tabidir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından müstakil bir kanun olarak tanzim edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kanun 5510 sayılı kanundan sonra düzenlenmiştir ancak içerik olarak 5510 sayılı kanunla uyum sorunu yaşamayacak şekildedir. Kanunun birinci maddesinde yasanın amacı “iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir” şeklinde tanımlanıyor (R.G., 20.6.2012, S. 28339).

6331 sayılı kanun iş sağlığı ve güvenliği alanında kamu, özel sektör ayrımını ortadan kaldırarak daha kapsayıcı bir düzenleme oluşturmuştur. 6331 sayılı kanunla gelen düzenlemeler, AB standartlarına daha yakın düzenlemelerdir. Kanunun 14’üncü maddesine göre iş yerindeki güvenlik problemlerinin ya da kazaların kayıtları ve bunların bildirimiyle ilgili kurallar yer almaktadır. Bu kurallar şu şekilde açıklanmaktadır:

- İşveren, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.
- İşveren, iş yerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde iş yeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya

alışan, iş yeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

- İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur.
- İşveren, sağlık hizmeti sunucuları veya iş yeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur.
- İş yeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.
- İş yeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları, sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.
- Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

6331 sayılı kanun gereği çalışanlar iş yeri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler alır. Buna ek olarak bir kaza ya da meslek hastalığı geçirip iş yerine geri dönecek kişi, önlem amaçlı tekrardan eğitimler alır. İşçilerin bilgilendirilmesi, kanunun 16'ncı maddesinde şu şekilde belirtilmiştir:

- İş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini iş yerinin özelliklerini de dikkate alarak iş yerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler konusunda bilgilendirir.
- İşveren, alışanları ve çalışan temsilcilerini kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar hakkında bilgilendirir.
- İşveren, alışanları ve çalışan temsilcilerini ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirir.

- İşveren 12'nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.
- İşveren başka iş yerlerinden çalışmak üzere kendi iş yerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.
- İşveren, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

6331 sayılı kanunun çalışan eğitimleri ile ilgili düzenlemeleri de 17'nci maddede şu şekilde sıralanır:

- İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.
- Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.
- Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.
- İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.
- Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka iş yerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.
- Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

Bu madde ile İSG bilincinin artırılması hedeflenmiştir. İş yerlerinin yapması zorunlu olan bu eğitimler sayesinde işçilerin İSG kurallarına daha hızlı adapte olması hedeflenmiştir.

3.3. Sektörel Teftişler ve İstatistikler

3.3.1. İnşaat Sektöründe Teftişler

İnşaat sektörü, hem dünyada hem de Türkiye’de zorlu çalışma koşullarına sahip bir sektördür. Gelişen teknolojiye rağmen sektörde hala büyük ölçüde insan gücü kullanılmaktadır. Gelişmiş ülkelerde dahi artan denetimlere rağmen inşaat en fazla kayıt dışı istihdamın bulunduğu ve denetimlerin yetersiz kaldığı sektörlerden biridir. Bunun yanı sıra hem dünyada hem de Türkiye’de inşaat sektöründeki iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için her sektörde olduğu gibi çalışmalar yapılmaktadır (Bilir, 2011: 149).

Tezin giriş bölümünde de belirtildiği gibi gelişmiş ülkelerde inşaat sektöründe ölüme veya ciddi yaralanmaya sebep veren kazaların yaşanma oranı diğer sektörlerle oranla 3-4 kat daha fazladır. Aynı oran gelişmekte olan ve denetim/yaptırım konusunda daha geri olan ülkelerde 6 kata kadar ulaşmaktadır.

Türkiye’de toplam iş kazalarının %10’u inşaat sektöründe yaşanmaktadır. Bu oran Amerika Birleşik devletlerinde %15, Japonya’da ise rekor bir düzey olan %42’dir. Japonya’da oranın bu kadar yüksek olma sebebi genel olarak diğer sektörlerde iş kazalarının düşük olmasındandır (Karadeniz, 2012: 20).

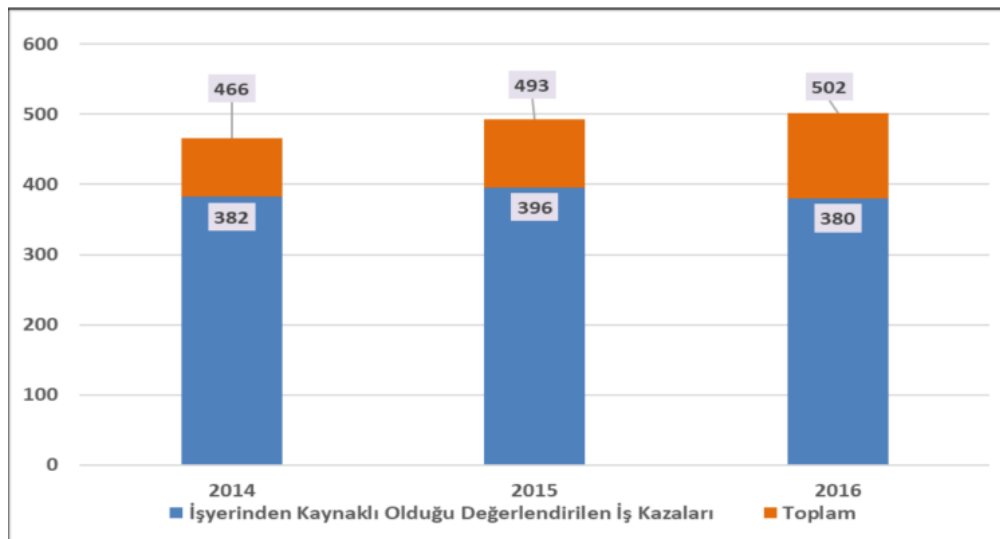
İnşaat sektörü, baraj yapımından konut yapımına, tünel inşasından köprü yapımına kadar çok geniş bir faaliyet alanını kapsamaktadır. Bu sebeple bu sektörde çalışan işçiler çok farklı çalışma ortamlarında bulunabilirler. Bu çalışma ortamlarının çoğu, yüksek risk taşıyan açık hava alanlardır. Çalışma alanlarında risk oluşturabilecek faktörleri başlıklar halinde şöyle toparlayabiliriz:

1. Fiziksel Faktörler: İnşaat alanlarının açık alanlar olması, özellikle kışın çok ciddi hastalıklara ve ölüm ya da yaralanmayla sonuçlanacak kazalara davetiye çıkarabiliyor. Çalışma alanının fiziksel koşulları nem, sıcaklık, titreşim, rüzgâr, gürültüdür.

2. Kimyasal Faktörler: İnşaat sektöründe çalışma alanlarında çok sayıda kimyasal yapı malzemesi bulunabilmektedir. Bunlar hem meslek hastalıklarına, hem de yanıcı veya patlayıcı olabilme özellikleri ile iş kazalarına sebep olabilmektedir. Çalışma alanlarındaki kimyasal faktörler, katı /sıvı/gaz halde yanıcı/parlayıcı/patlayıcı kimyasal maddelerdir.
3. Biyolojik Faktörler: İnşaat sektöründe çalışılan ortamların genellikle açık hava olması çalışanları bakterilere ve virüslere açık hale getirir. Bu faktörler işçilerde meslek hastalıklarına sebebiyet verebilir.
4. Kişisel Faktörler: İnşaat sektöründe iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebep veren faktörlerden bir kısmı da kişinin kurallara uymama, iş güvenliği konusundaki bilgisizliği ve bilinçsizliği, yeteneğine uygun işi yapmama gibi faktörlerdir.
5. Psikolojik Faktörler: İnşaat sektörü dikkat ve odak gerektiren bir sektördür. Psikolojik olarak çalışma koşuluna uyumlu olmamak, iş kazalarına sebebiyet veren bir faktördür (Ercan, 2010: 51).

İnşaat sektöründe yaşanan ölümlü iş kazalarının analiz ettiğimizde 2014 yılında 466 kişi, 2015 yılında 493 kişi 2017 yılında maalesef 502 kişi bu sektörde hayatını kaybetmiştir.

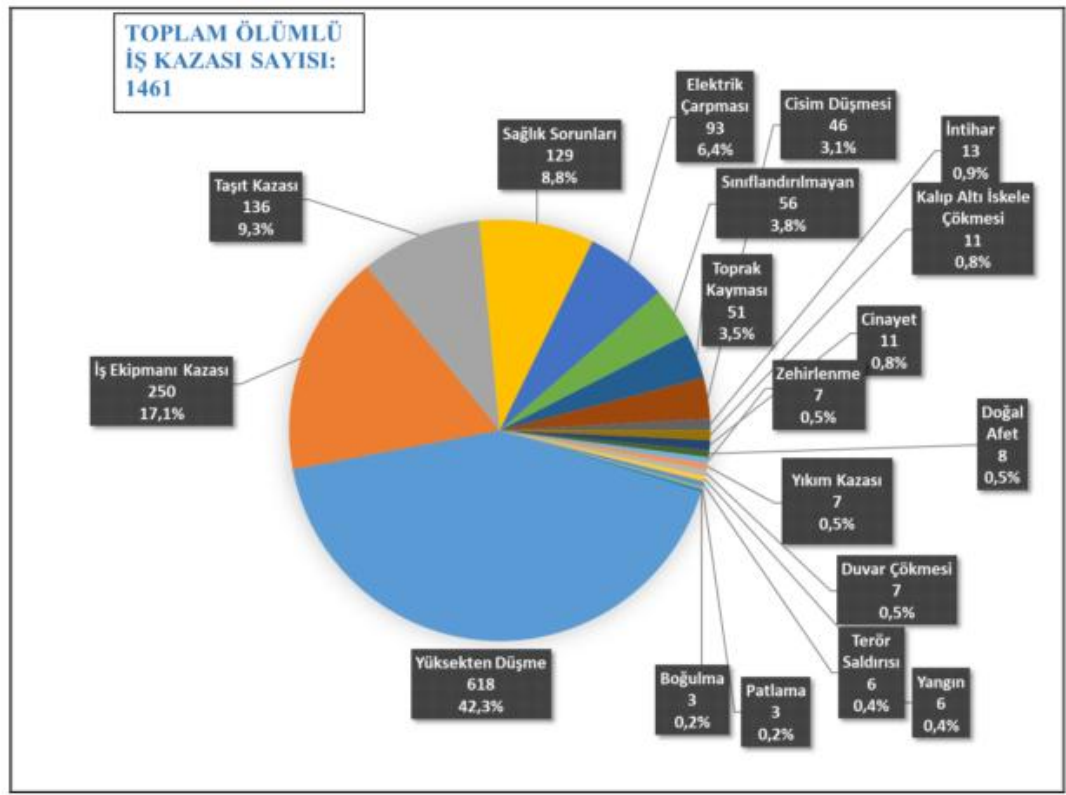
Şekil 1. İnşaat Sektöründe Ölümlü İş Kazaları (2014-2015-2016)



Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İnşaat Araştırma Raporu, 2017: 26

2014-2015-2016 inşaat sektöründe ölümlü iş kazaları analizinde iş yerinden kaynaklı olmayan iş kazaları olarak intihar, doğal afet, trafik kazaları ve benzeri durumlar değerlendirilmiştir. Bu bağlamda bakıldığında son 3 yılda ölümlü iş kazalarında artış mevcuttur.

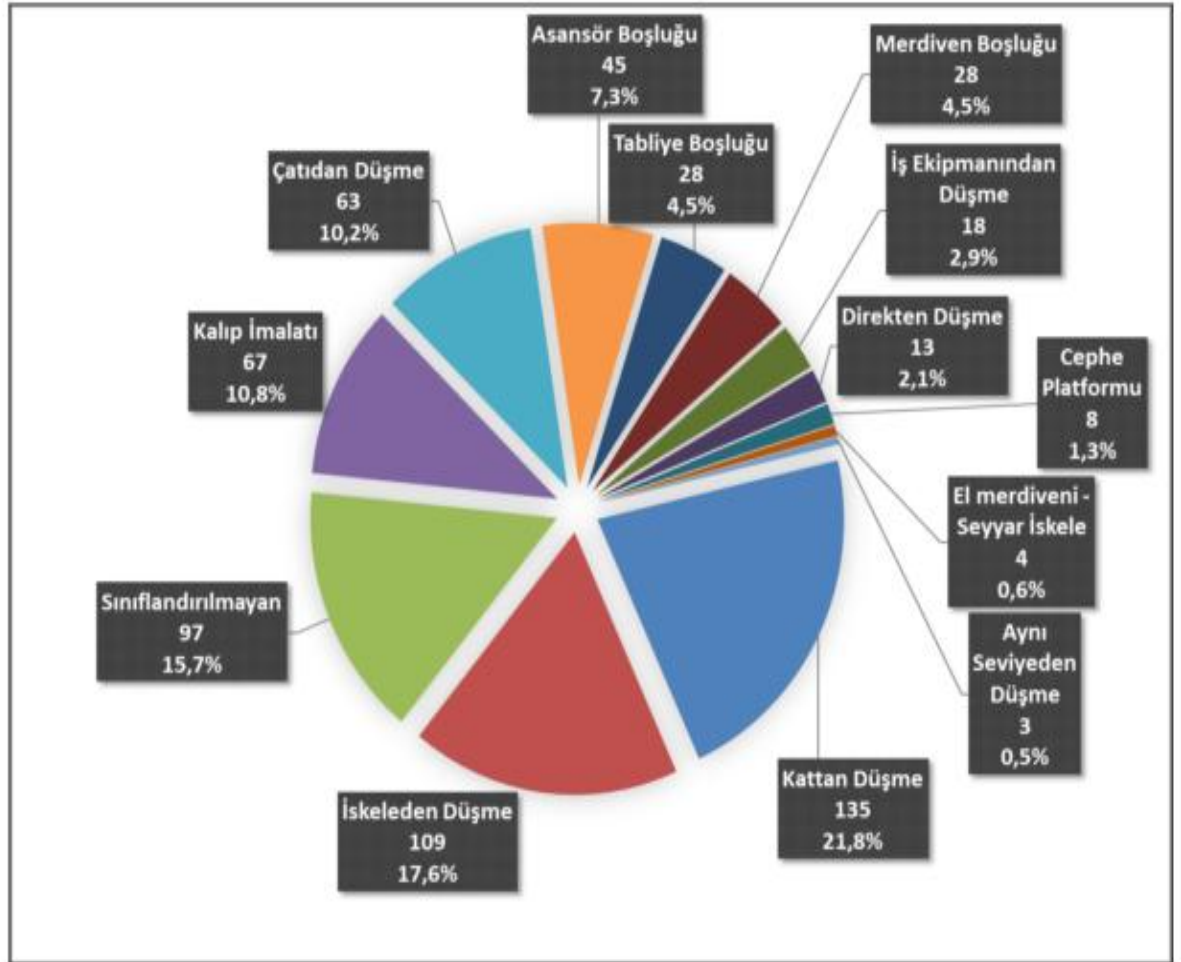
Şekil 2. İnşaat Sektöründe Ölümlü İş Kazalarının Nedenleri (2014-2015-2016)



Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İnşaat Araştırma Raporu, 2017: 25

2014-2015-2016 yıllarında inşaat sektöründe ölümlü iş kazalarının dağılımı incelendiğinde toplam 1461 kişinin hayatını kaybettiği, yüzde 42,30 oranıyla en yüksek paya yüksekten düşme olduğu, bir sonraki en yüksek oran yüzde 17,11 oranıyla iş ekipman kazası olarak kayda geçmiştir.

Şekil 3. İnşaat Sektöründe Yüksekten Düşme Sonucu Ölümlü İş Kazaları
(2014-2015-2016)



Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İnşaat Araştırma Raporu, 2017: 26

2014, 2015 ve 2016 yılları inşaat sektöründeki yüksekten düşme ölümlü iş kazaları dağılımı incelendiğinde 3 yıldaki toplam ölümlü iş kazalarının yüzde 42,30 oranıyla en yüksek paya yüksekten düşme olduğu ve yüksekten düşmenin alt konularına baktığımızda, bu oranda en büyük etken yüzde 21,8 denk gelen kattan düşmedir ondan sonraki gelen sebep yüzde 17,9 oranına denk gelen iskeleden düşmedir.

İnşaatta iş kazalarının fazla olmasının sebebini İSG mevzuatına göre alınması gereken güvenlik önlemlerinin alınmamasıdır. Bunlar, inşaat sırasında kullanılması gereken korkuluklar, güvenlik ağının yapılmaması, boşlukların üstünün kapatılması gibi önlemlerdir. Ayrıca inşaatın uç bölgeleri, döşeme platform kenarı gibi alanlarda çalışanların kullanması zorunlu olan emniyet kemerlerinin kullanılmaması da bu kazalara sebebiyet veren sebeplerdendir. Mevzuatta yer alan ancak işçilerin almadığı, ya da işverenlerin sağlamadığı güvenlik önlemlerinin sonuçları, en çok iş kazasının yaşandığı sektörde bu şekildedir. Kazaların istatistiklerinin ve kayıtlarının tutulması, sonrasında yapılacak denetimler ya da alınacak yeni önlemler için son derece önemlidir (Yılmaz ve Tan, 2015: 12). İnşaat sektöründe iş kazalarının detaylı incelemeleri, tiplerinin ve alt başlıklarının belirlenmesi yeni İSG düzenlemeleri getirmiş ve kaza sebepleri araştırılması için veriler oluşturulmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı faaliyet yürüten İş Teftiş Kurulu her sektörde teftiş ve denetimlerini sürdürmekte ve bunları raporlamaktadır. 2015 yılı için İstanbul Grup Başkanlığı tarafından hazırlanan “Yapı İş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yapılan Programlı Teftiş” raporu İnşaat Sektörüyle ilgili kapsamlı veriler sunmaktadır.

İstanbul Grup Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen teftişte İstanbul, Tekirdağ, Kırklareli ve Edirne illerinde toplam 26 heyet tarafından incelemeler gerçekleştirilmiştir. Bu incelemelerde 1098 adet yapı iş yerinde denetim yapılmıştır. Bu denetimlerde 50141 erkek ve 1123 kadın çalışana ulaşılmıştır. Tüm denetim sürecinde toplam 8694 adet mevzuata aykırılık tespit edilmiştir.

Yapılan teftişte öncelikli olarak kurumların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorumlulukları yerine getirip getirmediikleri teftiş edilmiştir. Teftişlere proaktiflik katan bir başka önemli yanı da çalışma koşullarındaki olumsuzlukların ve zararları minimuma indirir seviyeye gelmesi için uygun raporlamalar yapılmıştır. Bu raporlamalar sonucunda yüksek risk taşıyan durumların hızlı bir şekilde takibe alınmasına, etkin caydırıcı idari yaptırımlar uygulanmasına gayret edilerek iş güvenliği kriterlerinin işverenlerce ivedilikle sağlanması hedeflenmiştir.

Programlı teftiş uygulama süresince, iş yerlerinde mevzuata aykırılıkların tespit edilmesinin yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği bilincini arttırmak amacıyla bilgilendirici ve rehberlik edici bir yaklaşım benimsenerek iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve uygulamaları konusunda bilgilendirme çalışmaları yapılmıştır.

Tablo 2. 2017 Yılı SGK Verilerine Göre Ölümle Sonuçlanan İş Kazaları

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2)* Classification of Economic Activity (NACE Rev.2)	İş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı ⁽¹⁾ Number of fatal accident at work ⁽¹⁾		
	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total
01-Bitkisel ve hayvansal üretim ile avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri	20	1	21
02-Ormancılık ve tomrukçuluk	8	0	8
03-Balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği	2	0	2
05-Kömür ve Linyit Çıkartılması	31	0	31
06-Ham Petrol ve Doğalgaz çıkarımı	0	0	0
07-Metal Cevheri Madenciliği	16	0	16
08-Diğer Madencilik ve Taşocaklığı	37	1	38
09-Madenciliği destekleyici hizmet faaliyetleri	1	0	1
10-Gıda ürünlerinin imalatı	38	3	41
11-İçeceklerin imalatı	0	0	0
12-Tütün ürünleri imalatı	0	0	0
13-Tekstil ürünlerinin imalatı	22	2	24
14-Giyim eşyalarının imalatı	5	2	7
15-Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	1	0	1
16-Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç), saz, saman ve benzeri malzemelerden örülerek eşyaların imalatı	7	0	7
17-Kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı	11	0	11
18-Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması	2	0	2
19-Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı	1	0	1
20-Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	10	0	10
21-Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı	1	0	1
22-Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	15	1	16
23-Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	57	1	58
24-Ana metal sanayii	29	0	29
25-Makine ve teçhizat hariç, fabrikasyon metal ürünleri imalatı	36	0	36
26-Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı	0	0	0
27-Elektrikli teçhizat imalatı	7	0	7
28-Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı	16	0	16
29-Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı	9	0	9
30-Diğer ulaşım araçlarının imalatı	2	0	2
31-Mobilya imalatı	16	0	16
32-Diğer imalatlar	2	0	2
33-Makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı	15	0	15
35-Elektrik, gaz, buhar ve havalandırma sistemi üretim ve dağıtımı	25	0	25

Tablo 2. 2017 Yılı SGK Verilerine Göre Ölümle Sonuçlanan İş Kazaları (devamı)

36-Suyun toplanması, arıtılması ve dağıtılması	1	0	1
37-Kanalizasyon	2	0	2
38-Atığın toplanması, ıslahı ve bertarafı faaliyetleri, maddelerin geri kazanımı	19	0	19
39-İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri	0	0	0
41-Bina inşaatı	338	2	340
42-Bina dışı yapıların inşaatı	157	1	158
43-Özel inşaat faaliyetleri	89	0	89
45-Toptan ve perakende ticaret ve motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	12	0	12
46-Toptan ticaret, motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç	53	1	54
47-Perakende ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)	27	3	30
49-Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı	211	0	211
50-Su yolu taşımacılığı	17	0	17
51-Havayolu taşımacılığı	3	0	3
52-Taşımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetler	29	0	29
53-Posta ve kurye faaliyetleri	4	0	4
55-Konaklama	15	2	17
56-Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri	25	3	28
58-Yayınçılık faaliyetleri	1	0	1
59-Sinema filmi, video ve televizyon programları yapımcılığı, ses kaydı ve müzik yayımlama faaliyetleri	0	0	0
60-Programcılık ve yayıncılık faaliyetleri	0	0	0
61-Telekomünikasyon	3	0	3
62-Bilgisayar programlama, danışmanlık ve ilgili faaliyetler	1	0	1
63-Bilgi hizmet faaliyetleri	1	0	1
64-Sigorta ve emeklilik fonları hariç finansal hizmet faaliyetleri	0	1	1
65-Zorunlu sosyal güvenlik hariç, sigorta, reasürans ve emeklilik fonları	1	0	1
66-Finansal hizmetler ile sigorta faaliyetleri için yardımcı faaliyetler	0	0	0
68-Gayrimenkul faaliyetleri	8	0	8
69-Hukuki ve muhasebe faaliyetleri	0	0	0
70-İdare merkezi faaliyetleri, idari danışmanlık faaliyetleri	9	0	9
71-Mimarlık ve mühendislik faaliyetleri, teknik muayene ve analiz	8	0	8
72-Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri	0	0	0
73-Reklamcılık ve pazar araştırması	3	0	3
74-Diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	0	0	0
75-Veterinerlik hizmetleri	1	0	1
77-Kiralama ve leasing faaliyetleri	1	0	1
78-İstihdam faaliyetleri	4	0	4
79-Seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ile ilgili faaliyetler	3	0	3
80-Güvenlik ve soruşturma faaliyetleri	20	1	21
81-Binalar ve çevre düzenlemesi faaliyetleri	45	1	46
82-Büro yönetimi, büro desteği ve iş destek faaliyetleri	18	0	18
84-Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	5	0	5
85-Eğitim	10	1	11
86-İnsan sağlığı hizmetleri	10	1	11
87-Yatılı bakım faaliyetleri	0	0	0
88-Barınacak yer sağlanmaksızın verilen sosyal hizmetler	0	0	0
90-Yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri	1	0	1
91-Kütüphaneler, arşivler, müzeler ve diğer kültürel faaliyetler	0	0	0
92-Kumar ve müşterek bahis faaliyetleri	1	0	1
93-Spor faaliyetleri, eğlence ve dinlence faaliyetleri	1	0	1

Tablo 2. 2017 Yılı SGK Verilerine Göre Ölümle Sonuçlanan İş Kazaları (devamı)

94-Üye olunan kuruluşların faaliyetleri	1	0	1
95-Bilgisayarların ve kişisel ve ev eşyalarının onarımı	2	0	2
96-Diğer hizmet faaliyetleri	1	0	1
97-Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetleri	0	1	1
98-Hane halkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak üretilen ayırım yapılmamış mal ve hizmetler	1	0	1
99-Uluslar arası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri	0	0	0
Toplam	1.604	29	1.633

Kaynak:SGK

İstatistikleri,

[https:](https://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari)

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

(Çevrimiçi),

11.04.2019

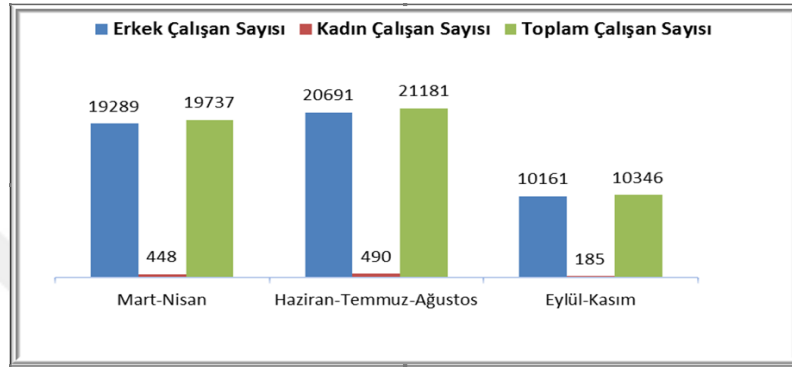
2017 Yılı SGK verilerine göre ölümle sonuçlanan iş kazası dağılımı incelendiğinde 1633 kişi yaşamını yitirmiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun iş yeri tehlike sınıflarını belirten Nace kodlarına göre 41 kodu olan bina inşaatında ölen çalışan sayısı 340, 42 Nace kodu olan bina dışı yapıların inşaatında da 148 kişi hayatını kaybetmiştir. Toplamda sadece bu iki nace kodunda 498 kişi hayatını kaybetmiş olup bu da o yıl vefat eden çalışanların yüzde 30,5 tekabül ederek en yüksek orana sahiptir.

Sosyal Güvenlik Kurumu 2014 Yılı istatistiklerine göre, ölümlü iş kazalarının illere göre dağılımı göz önüne alındığında Edirne'de 1, Kırklareli'nde 12, Tekirdağ'da 20, İstanbul'da ise 243 çalışanın iş kazası sonucu hayatını kaybettiği ortaya çıkmaktadır. İnşaat sektöründe iş kazalarının önlenmesi amacıyla, İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı görev alanı içerisinde yer alan, en fazla iş kazasının ve yüzdesinin olduğu il konumunda bulunan İstanbul merkezli olmak üzere programlı denetimlerin gerçekleştirilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle inşaat işkolunda faaliyet gösteren iş yerlerinde risk esaslı programlı teftişler planlanmıştır. (ÇSGB Yapı İş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yapılan Programlı Teftiş Genel Değerlendirme Raporu, 2015:11). Buradaki amaç risk esaslı gidilerek yüksek riskli iş yerlerini ve yüksek riskli konumları belirleyerek oralarda öncelikli teftiş yapılmasıdır.

3.3.1.1. Denetimlerin Sonucunda Çıkan İstatistikler

Denetimlerin sonucunda ulaşılan işçi sayılarının erkek ve kadın olarak sınıflandırılması inceleyecek olursak:

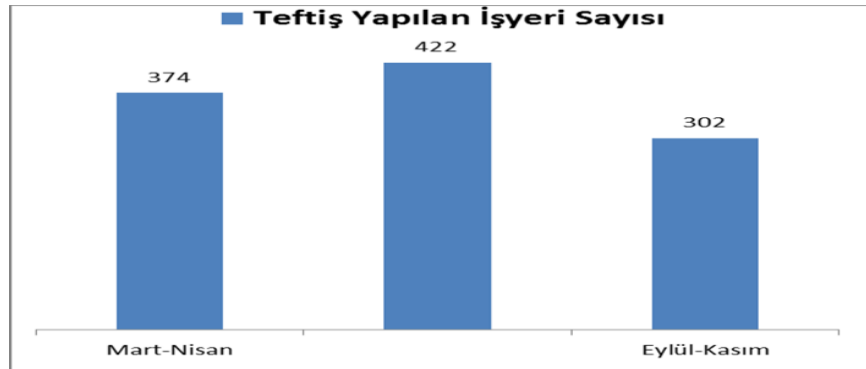
Şekil 4. Ulaşılan İşçi Sayılarının Erkek ve Kadın Olarak Sınıflandırılması



Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Türkiye genelinde yapılan inşaat teftişlerinde sektörün inşaat olmasından ötürü demografik yapı erkek çoğunlukludur. Mart-Nisan döneminde 19737 çalışana, Haziran-Temmuz-Ağustos döneminde 21181 çalışana, Eylül-Ekim döneminde 10346 çalışana ulaşılmıştır.

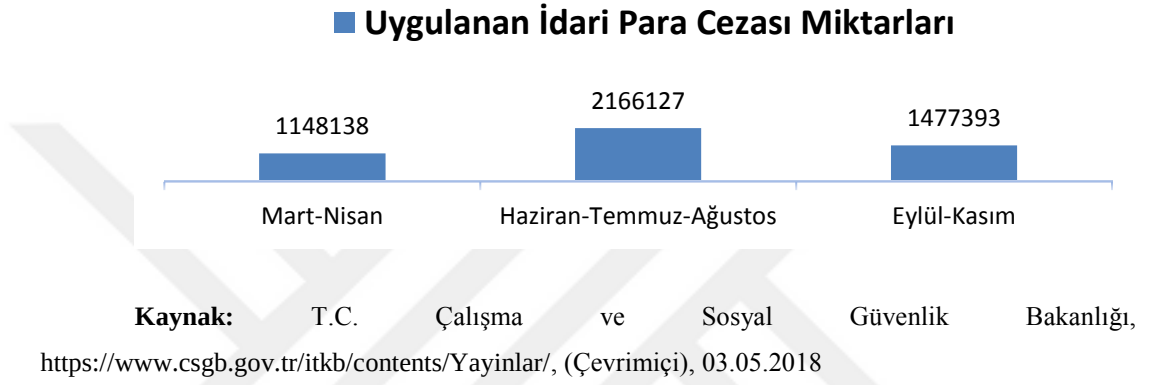
Şekil 5. Teftiş Yapılan İş Yerleri



Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

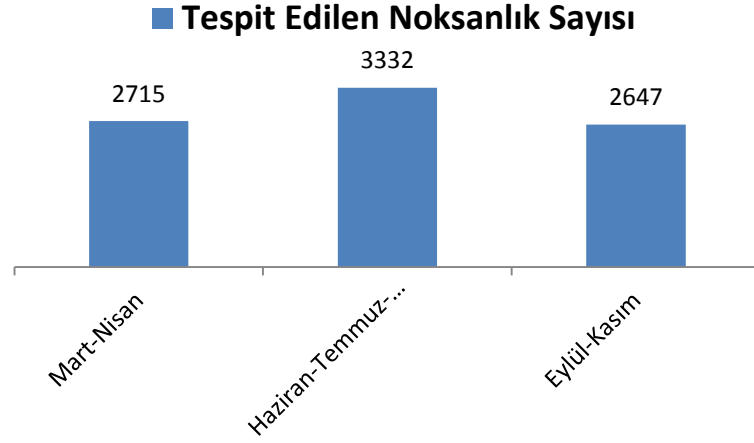
Teftiş yapılan iş yeri sayısını gösteren grafik Şekil 5'te gösterildiği gibi Mart-Nisan döneminde 374 iş yerine, Haziran-Temmuz-Ağustos döneminde 422 iş yerine, Eylül- Ekim döneminde 302 iş yerinde teftiş yapılmıştır. Eylül ayında diğer aylara kıyasla daha düşük sayıda teftiş yapılmıştır.

Şekil 6. Uygulanan İdari Para Cezası Miktarları



Yaptırımları güçlendirmek için teftiş ve denetimlerde kusurlu iş yerlerine para cezaları uygulanmaktadır. Bu cezaların sayısal karşılıklarının aylara göre gösterimi Şekil 6'ta gösterildiği gibi iş yerlerine mevzuata aykırılıklardan dolayı toplamda 4.791.658,00 TL idari para cezası kesildiği görülmektedir. Mart-Nisan döneminde 1.148.138,00 TL, Haziran-Temmuz-Ağustos döneminde 2.166.127,00 TL, Eylül-Ekim döneminde 1.477.393,00 TL uygulanmıştır. Eylül-Kasım ayında uygulanan para cezası miktarı Mart-Nisan aylarında uygulananndan fazla olduğu görülmüştür. İdari para cezaları 3 aylık periyot olan Haziran Temmuz Ağustos döneminde diğer 2 döneme göre daha fazla uygulanmıştır.

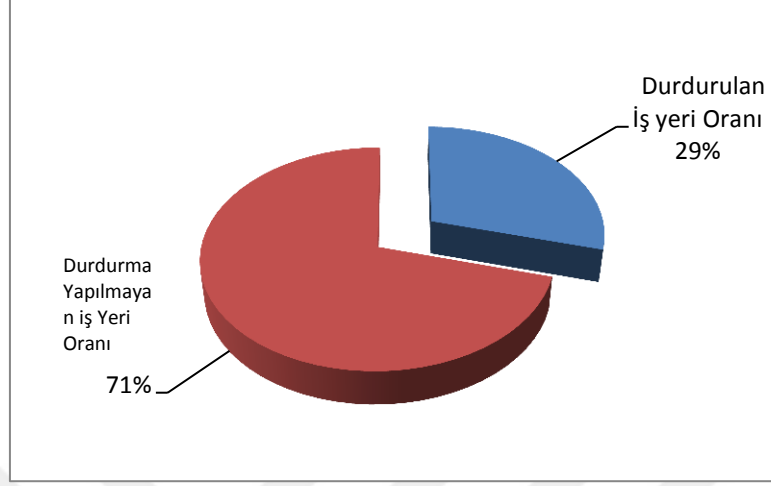
Şekil 7. Tüm İncelemelerde Ortaya Çıkan Hata ve Kusurlu İş Yerleri



Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
<https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Tüm incelemelerde ortaya çıkan hata ve kusurlu iş yerlerinin aylara göre dağılımı ise şekil-7’de gösterildiği gibi iş yerlerine mevzuata aykırılıklardan dolayı toplam 8694 noksan husus tespit edilmiştir. Mart-Nisan döneminde 2715 mevzuata aykırılık, Haziran-Temmuz-Ağustos döneminde 3332 mevzuata aykırılık, Eylül-Ekim döneminde 2647 mevzuata aykırılık tespit edilmiştir.

Şekil 8. Durdurma Yapılan İş Yerleri

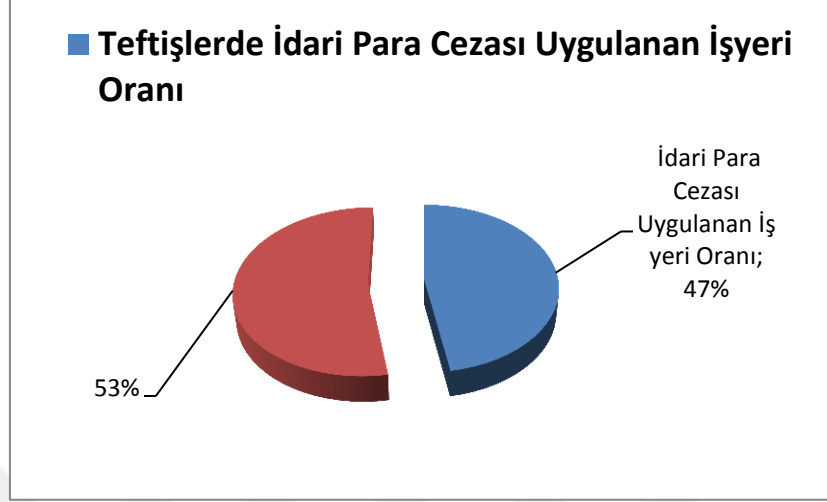


Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

2015 yılı içerisinde ulaşılan iş yerleri arasında mevzuata uymadığından dolayı durdurulma kararı verilenlerin tamamına oranı şekil 8’de gösterildiği gibi denetlenen 1098 iş yerinden 321’inde durdurma uygulandı. Teftişlerde durdurulan iş yeri oranı, teftiş edilen iş yerlerinin %29’unu oluşturuyor. Yaklaşık olarak 10 iş yerinden 3’ünde durdurma kararı verilmiştir.

Yine 2015 yılı içerisinde ulaşılan iş yerleri arasında mevzuata uymadığından dolayı idari para cezası kararı verilenlerin tamamına oranı şekil 9’ta gösterilmektedir.

Şekil 9. Teftişlerde İdari Para Cezası Uygulanan İş Yerleri

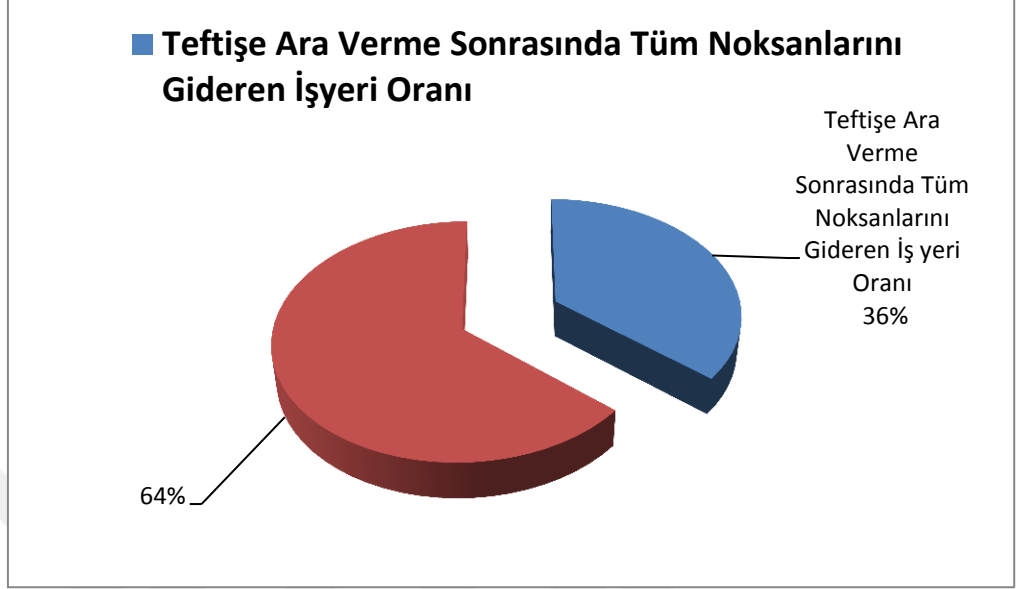


Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
<https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Teftişlerde idari para cezası uygulanan iş yeri oranı, tüm teftiş edilen iş yerlerinin %47'sini oluşturuyor. Teftiş yapılan iş yerlerinin %53'üne idari para cezası uygulanmamıştır. Belirlenen mevzuata aykırılıklar teftiş sonucunda giderildiğinden idari para cezası uygulanmamıştır.

Teftişlerdeki bir diğer uygulama işverenin süre talebinde bulunması sonrasında müfettişliğin bu talebi uygun görmesi halinde noksanlık bildirim formu düzenleyerek teftişe ara verilerek işverene süre verilmesidir. Bu bağlamda incelersek:

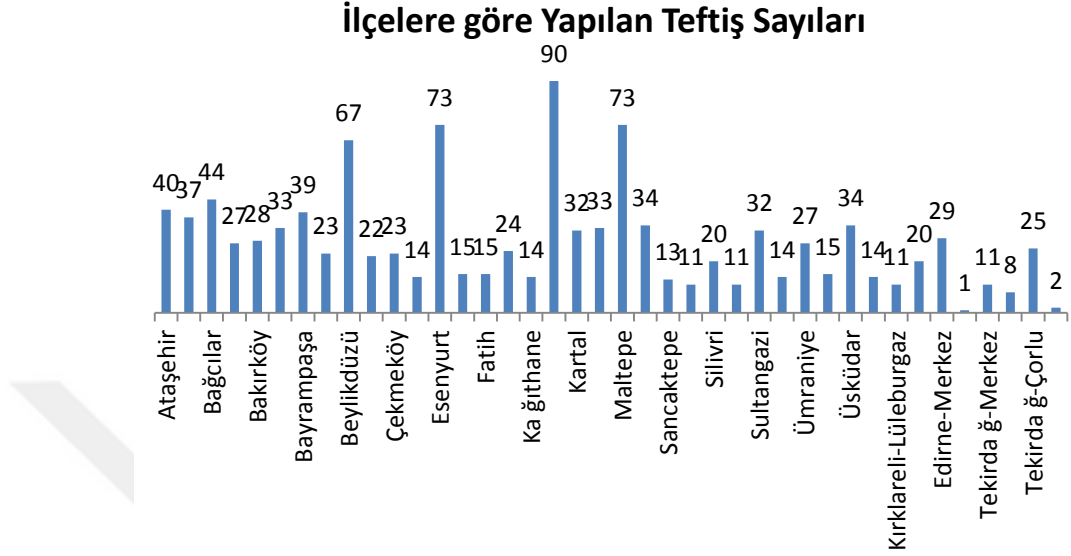
Şekil 10. Teftiše Ara Verme Sonrasında Tüm Noksanlarını Gideren İş Yerleri



Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
<https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Şekil 10’da teftiše ara verme sonrasında tüm noksanlarını gideren iş yeri oranı gösterilmiş olup, teftiştir edilen 1098 iş yerinden 395 adedinin, ara verme sürecinde tüm noksanlıklarını giderdiği tespit edilmiştir.

Şekil 11. İlçelere Göre Yapılan Teftiş Sayıları



Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
<https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Şekil 11’de yıl içinde yapılan teftişlerin il ve ilçelere göre dağılımı gösterilmektedir. 90 teftiş sayısı ile en yüksek oran Kağıthane ilçesine ait olup sonrasında 73 teftiş sayısı ile Maltepe ve Esenyurt ilçeleri gelmektedir.

3.3.2. Tekstil Sektöründe Teftişler

Tekstil sektöründe iş sağlığı ve güvenliği yönünden birçok risk bulunur. Bu bağlamda;

- açıkta dönen hareketli aksamalar, uygunsuz makina ekipmanları,
- kimyasallar, parlayıcı patlayıcı malzemeler,
- gürültü,
- pamuk tozu ve kimyasal tozları,
- boyama-baskı işlemleri nedeniyle ortama yayılan nem, ısı ve kimyasal buharları,
- duruş bozukluklarına bağlı kas ve eklem ağrıları ve benzeri hususlar sayılabilir.

SGK istatistiklerine göre tekstil sektörü, hem iş kazası hem de yaşam kaybı itibariyle maden, metal ve inşaat sektörlerinden sonra en riskli sektör durumundadır (ÇSGB Tekstil Ürünlerinin İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftiş Sonuç Raporu, 2015:15).

Bakanlığın 2014 tekstil sektöründe uygulama esaslarına göre “Tekstil sektöründe yoğun olarak meydana gelen; işletmeler açısından iş gücü, verimlilik ve itibar kaybına; çalışanlar açısından ise sonradan dönüşü olmayan fiziksel ve ruhsal travmalara sebep olan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve iş sağlığı ve güvenliği açısından güvenli bir çalışma ortamının tesis edilebilmesi için Kayseri, Tekirdağ, Bursa, Denizli, Kırklareli ve Adana illerinde Tekstil Ürünlerinin İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi planlanarak yıl içerisinde gerçekleştirilmiştir.

- Kurum tarafından yapılan teftişte;
- Makinelerin sebep olduğu kazalar,
- Vücudun veya bir organın iki cisim arasında kalarak sıkışması, ezilmesi, cismin sıkıştırması
- Yangın, parlama ve patlama,
- Acil durum planları, tahliye planları,
- Mesleki bronşiyal astım,

konuları öncelikli olmak üzere iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi amaçlanmıştır” (ÇSGB Tekstil Ürünlerinin İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftiş Sonuç Raporu, 2015:11).

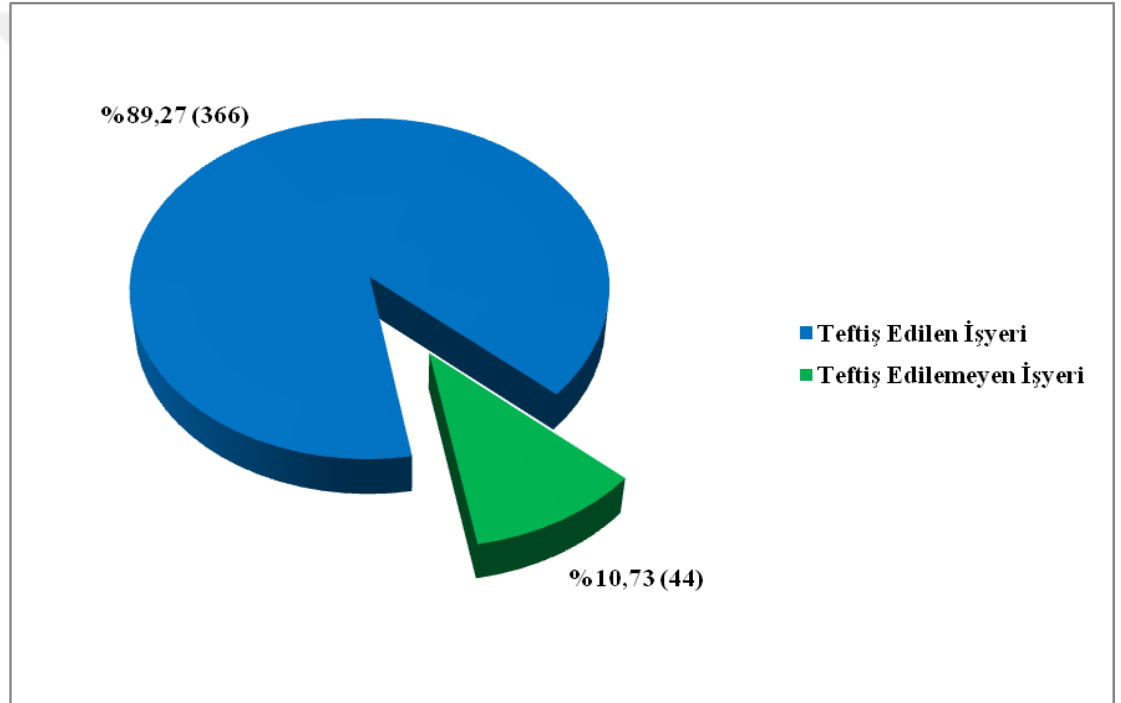
3.3.2.1. Denetimlerin Sonucunda Çıkan İstatistikler

2014 yılı içinde yapılan tekstil ürünleri imalatında İSG programlı teftişi kapsamında “teftiş programına dâhil edilen 410 iş yerinden 366 tanesinde teftiş yapılmıştır. Yapılamayan 44 iş yeri için yazı tanzim edilmiştir. Bir iş yerinde çalışanlar için hayati tehlike arz eden noksanlıklar olduğu için iş yerinde işin durdurulması gerçekleştirilmiştir. Bu teftişler neticesinde;

- 366 adet Programlı Teftiş Raporu,
- 1 adet İdari Tedbir Raporu,
- 44 adet Yazı

düzenlenmiştir (ÇSGB Tekstil Ürünlerinin İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftiş Sonuç Raporu, 2015:24).

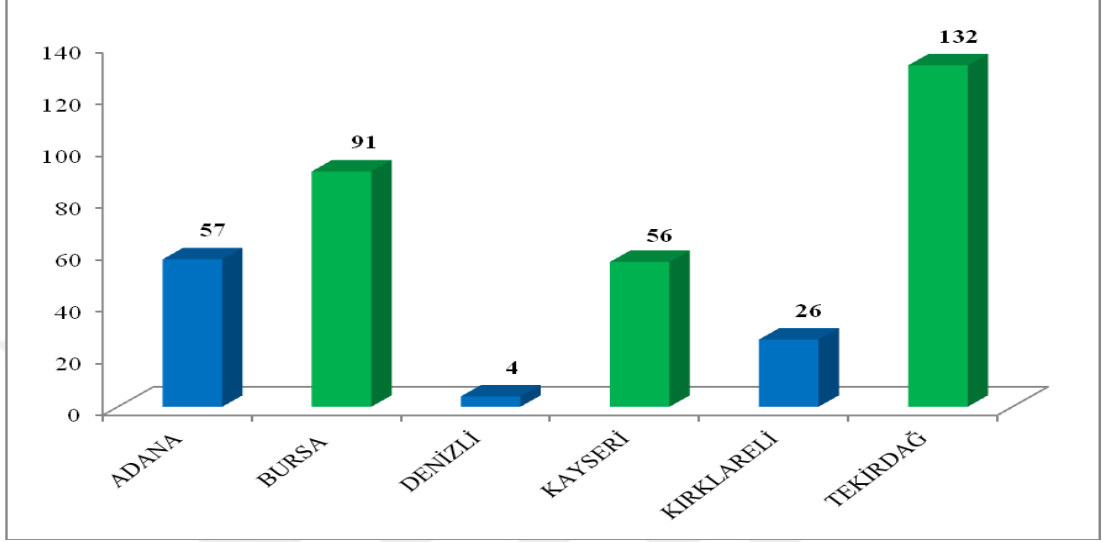
Şekil 12. 2014 yılında Tekstil Ürünleri İmalatında İSG Programlı Teftişi Kapsamında Teftiş Edilen İş Yerleri



Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgeb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Yapılan 2014 yılı programında 366 iş yerinin teftiş edildiği 44 iş yerinin teftiş edilmediği görülmüştür. Teftiş edilememe sebepleri genel olarak iş yerinin kapanması, mükerrer görev, iş yerinin başka yere taşınması hususlarıdır.

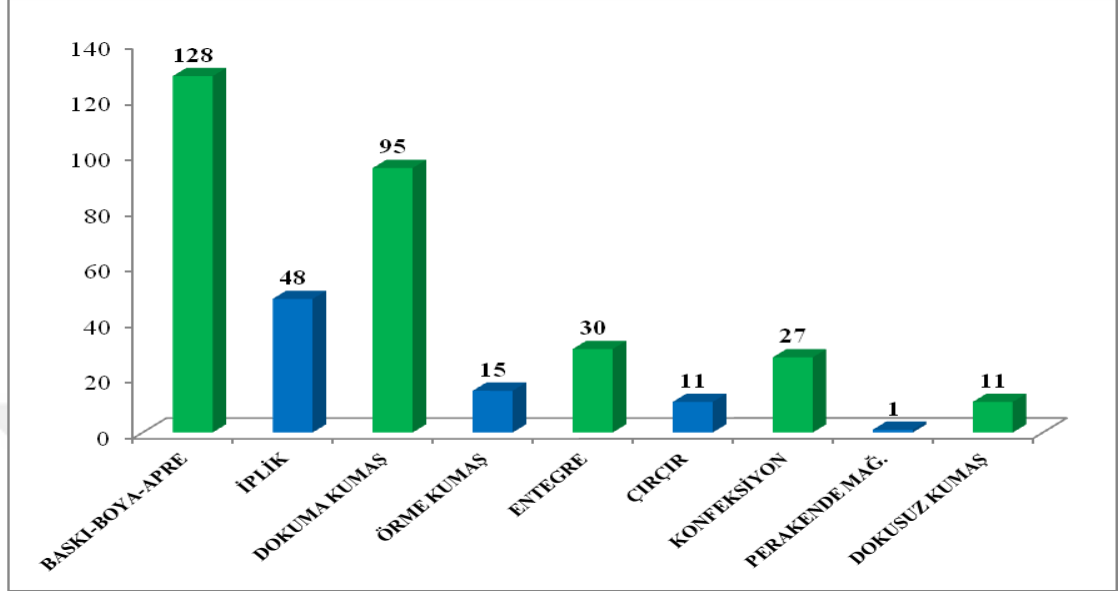
Şekil 13. 2014 yılında Tekstil Ürünleri İmalatında İSG Programlı Teftişinin İl Bazında Teftiş Edilen İş Yerleri



Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Teftiş edilen iş yerlerini il bazında incelediğimizde ise en çok teftişin Tekirdağ'da yapıldığını görüyoruz. Ardından Bursa, Kayseri ve Adana gelmektedir. Tekirdağ ilinde 132 iş yeri, Bursa ilinde 91 iş yeri, Adanada 57 iş yeri, Kayseri ilinde 56 iş yeri, Kırklarelinde 26 iş yeri, Denizli'de 4 iş yeri teftiş edilmiştir.

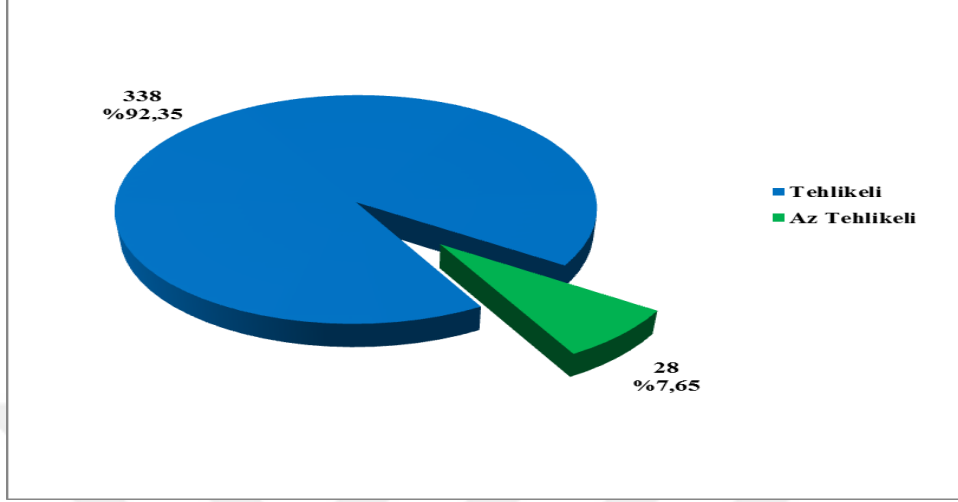
Şekil 14. Teftiş Edilen İş yerlerinin İşletme Türü



Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
<https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Teftiş edilen iş yerlerinin işletme türüne göre dağılımı şekil-14'te görüldüğü gibi en yoğun iş yerlerinin baskı-boya-apre alanındaki iş yerlerin olduğunu görmekteyiz. 2. sırada ise dokuma kumaş alt sektörü yer almaktadır. 128 iş yerinin Baskı-Boya-Apre türünde, 95 iş yeri dokuma-kumaş türünde, 48 iş yerinin iplik türünde, 30 işyerinin entegreli bir üretim tesisinin olduğu, 27 işyerinin konfeksiyon tarzında, 15 işyerinin örme kumaş türünde, 11'er iş yerinin dokusuz kumaş ve çırçır türünde ve 1 iş yerinin perakende mağazacılık türünde olduğu görülmüştür. (Şekil 14).

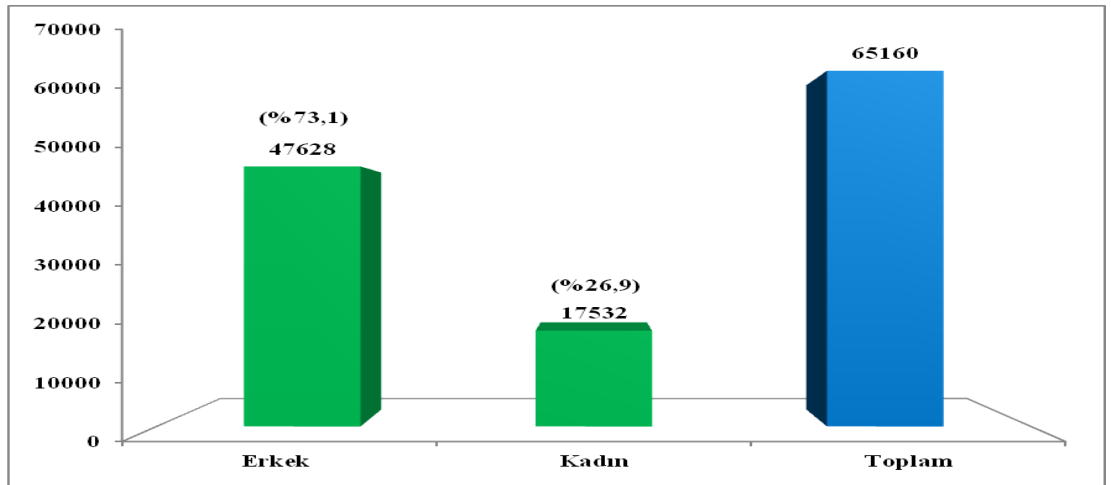
Şekil 15. Teftiş Edilen İşyerlerinin Nace Tehlike Sınıfı



Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
<https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Şekil-15'te görüldüğü gibi SGK tehlike sınıfı nace kodlarına göre iş yerlerini incelediğimizde teftiş edilen işletmelerin %92.35'i tehlikeli olarak nace koduna sahip oldukları görülmüştür. İş yerlerinin 338 tanesinin tehlikeli sınıfta 28 tanesinin az tehlikeli sınıfta olduğu görülmüştür.

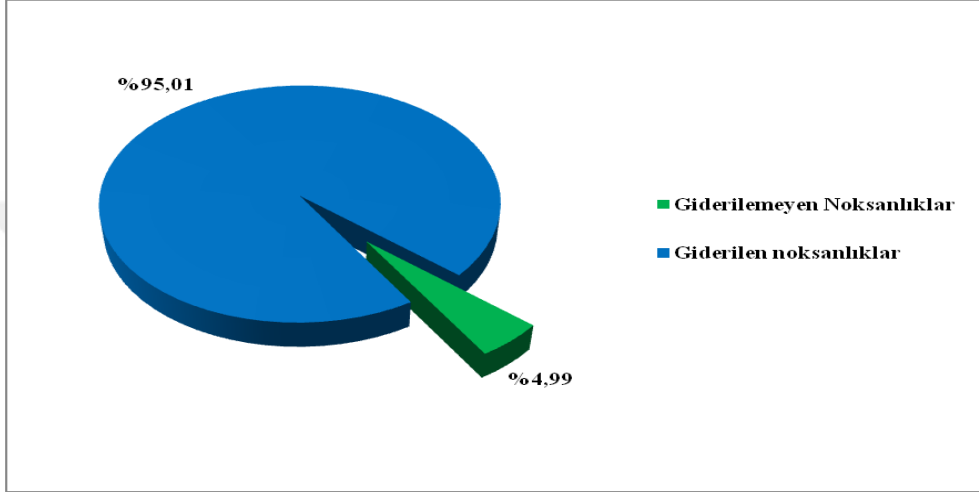
Şekil 16. Teftiş Edilen İş yerlerindeki Çalışanların Cinsiyeti



Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
<https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Teftiş edilen kurumlardaki çalışanları cinsiyetlerine göre ayırdığımızda %73'ünün erkek olduğu ve bu sayının da 47628 kişi olduğu görülmüş, kadınlar açısından 17532 çalışan ve bu sayı da %26,9'una tekabül etmektedir (Şekil 16).

Şekil 17. Teftiş Edilen İş yerlerinde Tespit Edilen Noksanlıkların Giderilmesi



Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Yürütülen teftişlerde 5675 adet mevzuata aykırılık tespiti yapılmış olup; bu noksan hususlardan 48 tanesi teftiş esnasında, 5392 tanesi ise verilen süre sonrasında giderilmiştir. Son aşamada kalan 283 adet noksan husus neticesinde 87 adet işverene 315.840 TL idari para cezası uygulanmıştır. Giderilen noksanlıkların oranı %95.01 olarak kayda geçmiştir.

Yapılan analizlerde tekstil sektöründe göze çarpan en önemli problemin işçi sirkülasyonu olduğu buna bağlı olarak kalifiye eleman bulma konusunda yaşanan sıkıntılar sektör temsilcileri tarafından dile getirilmektedir. Sirkülasyonun çokluğuna bağlı olarak işçilere verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, mesleki eğitimler, sağlık taramaları vb hususlar işverenlikçe boşa harcanan paralar olarak değerlendirilmektedir.

Sektörde kayıt dışılığın yoğun olduğu dile getirilerek rekabeti olumsuz etkilediği belirtilmiş olup Bakanlıkça kayıt dışı istihdam ile daha etkin mücadele

edilmesi gerektiği hususu vurgulanmıştır. Ayrıca işçilerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesi için Bakanlıkça daha çok çalışma yapılması gerektiği ifade edilmiştir.

3.3.3. Konaklama ve Eğlence Sektöründe Teftişler

Konaklama ve eğlence işleri işkolunda çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal tarafların bilinçlendirilmesi programlı teftişi sonuç raporuna göre konaklama ve eğlence işleri işkolu, turizm işletmeleri de dâhil dünya genelinde işgücünün % 7,6'sını, ülkemizde ise Temmuz 2013 verilerine göre 11.628.806 çalışandan 772.689'unu (ortalama % 6,7'sini) istihdam etmektedir (ÇSGB Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, 2013: 12).

Konaklama ve eğlence işleri işkolunda çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal tarafların bilinçlendirilmesi programlı teftişi sonuç raporuna göre Turizm sektöründeki gelişmeler, bu sektördeki yatırımları ve işçi istihdamını arttırmaktadır. İş Teftiş Kurulu Başkanlığına iletilen dilekçelerde ve 2012 yılında 42 ilde 1.299 iş yerinde gerçekleştirilen teftişlerde özellikle iş yoğunluğu gerekçesiyle konaklama iş yerlerinde çalışan işçilerin kayıt dışı istihdamı, günlük ve haftalık çalışma sürelerinin yasal çalışma sürelerinin üzerinde olması, hafta tatili kullandırılmaması, çalışılan genel tatil günü ücretlerinin yasa hükümlerine göre ödenmemesi, çağrı üzerine çalışma ve yabancı uyruklu istihdamı, ücretlerin zamanında ödenmemesi yahut noksan ödenmesi konularının öncelik kazandığı tespit edilmiştir ve yapılan uygulama esaslarında

- Çalışma sürelerinin uzunluğu,
- Ücretlerin zamanında ödenmemesi yahut noksan ödenmesi,
- Fazla çalışma ve fazla çalışma ücretinin ödenmemesi,
- Hafta tatili izni ihlali,
- Ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları sonucunda ödenmeyen ücretler,
- Yıllık ücretli izinlerin kullandırılmaması,

- Ara dinlenme süreleri ve antrak çalışma,
- Gece çalışma ve postalar halinde çalışma,
- Kayıt dışı istihdam,
- Yabancı uyruklu işçi istihdamı,
- Çağrı üzerine çalışma, mevsimlik çalışma ve benzeri atipik çalışma modelleri öncelikli riskler olarak belirlenmiştir (ÇSGB Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, 2013: 12).

Konaklama ve eğlence işleri işkolunda çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal tarafların bilinçlendirilmesi programlı teftişi sonuç raporuna göre “konaklama iş yerlerinin 7 gün 24 saat hizmet sunması nedeniyle işçilerin çalışma sürelerinin günlük ve haftalık yasal sınırları aştığı, hafta ve genel tatil günlerinde çalıştırıldıkları gibi yoğun gece çalışması yaptırıldığı, bu nedenle işçilerin yasal dinlenme haklarını kullanamadıkları belirlenmiştir. Bu iş yerlerinde istihdam edilen işçiler devamlı olarak fazla çalışma yapmaya zorlanmakta ve yapılan bu fazla çalışmalar karşılığında fazla çalışma ücretleri, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalara ilişkin ücretleri ödenmemekte, hafta tatilleri ve yıllık ücretli izinler 4857 sayılı İş Kanununun öngördüğü biçimde kullanılmamaktadır. Sektörde kayıt dışılığın çok yüksek bir oranda seyretmesi de karşımıza çıkan öncelikli risklerden” olduğu görülmüştür (ÇSGB Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, 2013: 12).

3.3.3.1. Denetimlerin Sonucunda Çıkan İstatistikler

Konaklama ve eğlence işleri işkolunda çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal tarafların bilinçlendirilmesi programlı teftişi sonuç raporuna göre bu teftişler kapsamında 254 asıl işveren ve 18 alt işveren olmak üzere toplam 272 iş yerinde, 19.669 asıl işveren işçisi ve 122 alt işveren işçisi olmak üzere toplam 19.791 işçiye kapsayacak şekilde teftişler yapılmıştır. Teftişlerde yardımcı işlerde çalışan alt işverenlerde denetim yapılmamıştır. Yapılan denetimlerin %7’sini alt işverenler

oluşturmuştur (ÇSGB Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, 2013:22). Buradaki dağılımı il bazında incelersek;

Tablo 3. Teftiş Edilen İşyerlerinin İlleri

İller	Asıl İşveren Sayısı	Alt İşveren Sayısı	Toplam
Ankara	42	-	42
Aydın	17	7	24
Denizli	25	3	28
Eskişehir	12	-	12
Edirne	1	-	1
İstanbul	69	7	76
İzmir	13	-	13
Kayseri	11	-	11
Kocaeli	13	-	13
Konya	14	-	14
Muğla	31	1	32
Nevşehir	3	-	3
Tekirdağ	3	-	3
Toplam	254	18	272

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Tablo-3’de görüldüğü gibi burada toplam 272 iş yerinde teftiş yapılmış olup bunların 254 tanesi asıl işveren 18’i alt işverenlerden oluşmaktadır. En fazla teftiş yapılan il 76 iş yeri ile İstanbul olduğu, sonrasında 42 iş yeri ile Ankara gelmektedir.

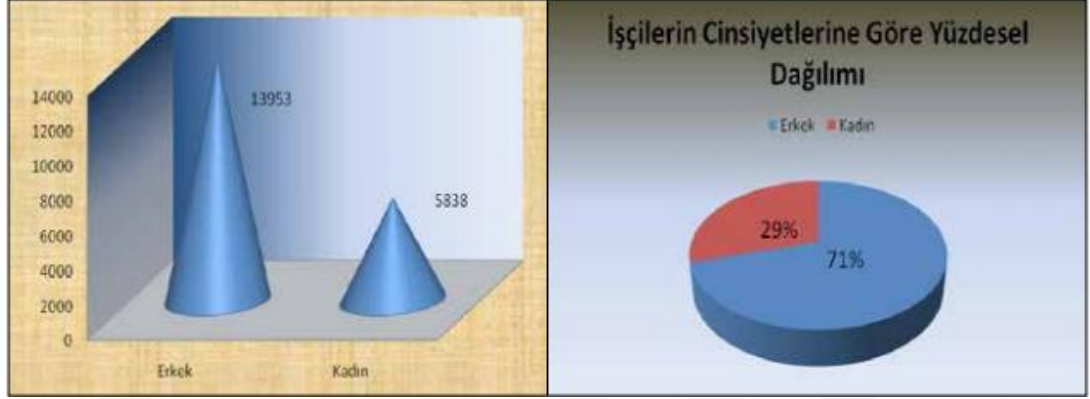
Tablo 4. İhbar ve Şikayetler

İş Teftiş Grup Başkanlığı	Şikayet ve ihbar sayısı
Ankara	9
İstanbul	11
İzmir	79
Toplam	99

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Tablo-4’de görüldüğü gibi bunlara ek olarak bakanlığa gelen ve diğer kurumlardan intikal eden şikâyet ve ihbar dilekçeleri teftiş sürecinde değerlendirilmiştir. İntikal eden söz konusu şikayet ve ihbar dilekçelerinin sayısal dökümü tablo 4’de gösterilmiştir. Bu değerlendirmelere usul ekonomisi açısından bakmak lazımdır. Programlı teftiş kapsamında olan iş yeri ile ilgili eğer ihbar ve şikayet varsa bu iş yerinde hem programlı teftiş yapılır hem de inceleme teftişi gerçekleştirilir.

Şekil 18. Programlı Teftiş Kapsamındaki İşçilerin Cinsiyeti



Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Konaklama ve eğlence işleri işkolunda çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal tarafların bilinçlendirilmesi programlı teftişi sonuç raporuna göre teftişi yapılan iş yerlerine baktığımızda 13.953 erkek ve 5.838 kadın olmak üzere toplam 19.791 işçiye ulaşılmıştır. Çalışan işçilerin yaklaşık %71'inin erkek, %29'unun ise kadın olduğu, kadın işçilerin ise ağırlıklı olarak kat hizmetlerinde ve ön büroda istihdam edildikleri görülmüştür. Çalışan kişilerin hangi bölümlerde istidam edildiğini inceleyecek olursak:

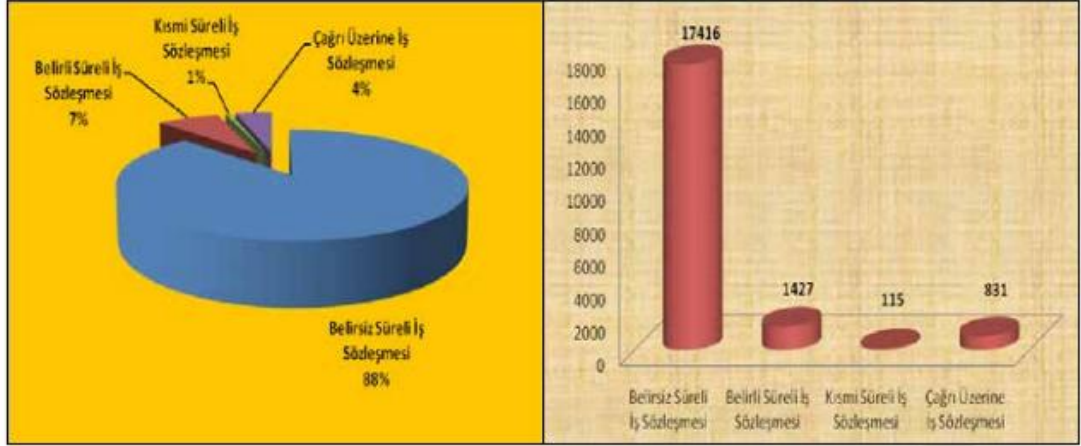
Şekil 19. Programlı Teftiş Kapsamındaki İş yerinde Çalışanların Bölümlere Göre Dağılımı



Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgeb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Burada 4046 kişinin kat hizmetlerinde çalışarak en yüksek orana sahip olduğu, ondan sonra da 3814 çalışanla yiyecek-içecek bölümünün yer aldığı görülmektedir. 3. Sırada 3720 çalışanla mutfak hizmetleri olduğu görülmüştür.

Şekil 20. Programlı Teftiş Kapsamındaki İş Yerinde Çalışanların Sözleşme Türüne Göre Dağılımı



Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgeb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Konaklama ve eğlence işleri işkolunda çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal tarafların bilinçlendirilmesi programlı teftişi sonuç raporuna göre teftişlerde ulaşılan 19.791 işçiden, 17.416'sının belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, 1.427'sinin belirli süreli iş sözleşmesiyle, 115'inin kısmi süreli iş sözleşmesiyle ve 831'inin ise çağrı üzerine iş sözleşmesiyle çalıştığı belirlenmiştir (ÇSGB Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, 2013:27).

Tablo 5. Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Fiili Ücret- Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler				
İş yeri sayısı	İş yerinde çalışan toplam işçi sayısı	Fark tespit edilen işçi sayısı	İyileştirme sağlanan işçi sayısı	İyileştirme miktarı TL/NET
31	2528	1568	1568	1.468.353,80

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Bu teftişler sonucunda proaktif çözüm üretecek yaptırımlar uygulanmıştır. Örnek olarak teftişi yapılan 31 iş yerinde çalışan 2.528 işçiden 1.568'inin ücretleri ile aynı pozisyonda çalışan emsal işçilerin ücretlerinde fark tespit edilmiştir. 1.568 işçinin ücretleri emsal ücretler seviyesine çıkarılarak 1.468.353,80-TL iyileştirme sağlanmıştır. (ÇSGB Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, 2013:42).

Tablo 6. Çalışanlar Tarafından Yapılan İyileştirmeler

Ödemenin Türü	İş Yeri Sayısı	İşçi Sayısı	Toplam Ödeme (Brüt/TL)
Ücret	101	3635	1.239.635,72
Fazla çalışma	141	7247	6.712.917,97
Fazla sürelerle çalışma	2	9	1.092,85
Hafta tatili	45	2251	1.147.735,08
Genel tatil	159	6794	3.039.837,52
Diğer ödemeler	5	131	449.242,93
Toplam	453	20067	12.590.462,07

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Çalışanlar tarafından yapılan iyileştirmelere baktığımızda 20.067 çalışana toplam 12.590.462,07 TL ödeme yapılmıştır. Bunda en yüksek meblağa 6.712.917,97 TL ile fazla çalışmadan kaynaklı çalışan alacakları olduğu görülmüştür.

Tablo 7. İşçilere Ödemelerde Doğan Kamu Gelirleri

İş Yeri Sayısı	İşçi Sayısı	Kamu Geliri Türü	Toplam Ödeme (Brüt/TL)
258	13.241	SGK Primi + İşsizlik Primi	4.248.535,65
258	13.241	Gelir Vergisi + Damga Vergisi	2.427.956,89
Toplam			6.676.492,54

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Yapılan ödemeler aynı zamanda vergisel anlamda bir kamu geliridir. 258 iş yerinde yapılan teftişlerde SGK primi ve işsizlik priminden doğan 4.248.535,65 TL kamu geliri, gelir vergisi ve damga vergisinden 2.2427.956,89 TL kamu geliri doğmuştur.

Konaklama ve eğlence işleri işkolunda çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal tarafların bilinçlendirilmesi programlı teftişi sonuç raporuna göre tespit edilen noksanlıklar ve uygulanan para cezalarını inceleyecek olursak:

Tablo 8. Tespit Edilen Noksanlıklara Uygulanan İdari Para Cezaları

Dayanak Madde	Ceza Maddesi	Fiil	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC
8	99/b	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	3	67	9.702-TL
28	99/c	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek	6	34	4.012-TL
30	101	Engelli ve eski hükümlü çalıştırmamak	1	15	27.348-TL
32	102/a	Ücrete ilişkin yasal düzenlemelere aykırılık	6	570	204.039-TL
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	5	70	2.425-TL
41	102/c	Fazla çalışma hükümlerine aykırılık	8	186	48.540-TL
44,47	102/a	Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	12	408	101.816-TL
53	103	Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak	1	1	237-TL
57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	6	33	7.821-TL
59	103	Hakedilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesi sona eren işçinin ücretini ödememek	5	39	9.243-TL
60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	1	7	1.659-TL
63	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	18	78	36.204-TL
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak	14	247	16.809-TL
75	104	İşçi özlük dosyası düzenlememek	1	3	1.293-TL
76	104	Yönetmelik hükümlerine uymamak	7	11	9.048-TL
90	106	İş ve işçi bulmaya aracılık hükümlerine uymamak	14	955	205.114-TL
TOPLAM					687.896-TL

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
<https://www.csgeb.gov.tr/itkb/contents/Yayinlar/>, (Çevrimiçi), 03.05.2018

Yapılan teftişlerde toplam 687.896 Türk Lirası idari para cezası uygulanmıştır. İş yeri bazında en fazla sayıda ceza uygulanan noksanlığın 18 iş yerine uygulanan çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliğe muhalefet etmek olduğunu

görüyoruz. Yine aynı tabloda en yüksek meblağlı idari para ceza miktarının 205.114 TL olan iş ve işçi bulmaya aracılık hükümlerine uymamaktan geldiği görülmektedir.



SONUÇ

Dünyada küreselleşmenin artışı iş sahalarını da küresel çapta büyötmüştür. İş sahalarındaki büyüme, yeni üretim teknolojilerini ve yeni üretim tekniklerini beraberinde getirmiştir. Değişen sistemler yeni riskleri, yeni tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda da değişen riskler ve tehlikeler “iş kazaları ve meslek hastalıkları” konusunu da farklı boyutlara taşımıştır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için sendikal çalışmalar sanayi devriminin ilk yıllarıyla birlikte başlamıştır. Bu çalışmaların başlangıç noktası iş yerinde meydana gelen kazalar sonrası işçi lehine hak arama mücadeleleridir. Gelişen sosyal devlet anlayışı ile birlikte bu çabalar devletler tarafından destek görmüş ve mağduriyete uğrayan işçiler lehine yasal güvenceler çıkmaya başlamıştır. Son gelinen aşamada iş yerlerinde kendi içlerinde bir iç denetim modeli kurulması ve bunun işverenler tarafından sürekli denetim ve gözetim yapılması hususudur. Bu husus 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda yer alan İSG organizasyonu oluşturulması, İSG profesyonelleri istihdam edilmesi, İSG kurulu oluşturulması çalışanların görüşlerinin alınması tarzı katılımcı bir yaklaşım benimsendiğinin göstergeleridir.

İktisadi anlamda çalışmanın kökenleri çok eskiye dayanmasına rağmen çalışma sistemi tarih boyunca çok kez şekil değiştirmiştir. Modern anlamda mesai temelli iktisadi çalışma tanımı sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkmıştır. Sanayi devriminin ortaya çıkardığı büyük sanayi kuruluşları ve fabrikalar kurulmuş, işçi şehirleri oluşmuştur. Bu gelişme ile birlikte işçi haklarının en ilkel halleri de oluşmaya başladı. İşçi haklarının en önemlisi elbette işçilerin sosyal haklarıydı. Gelişen burjuva sınıfını kontrol altında tutmak için işçiler lehine düzenlemeler yapan kurumlar bir süre sonra devlet tarafından desteklenmeye başladı. Sosyal devlet olgusunun gelişmesi ile de bu iş tamamen devlet kontrolüne geçti. Devlet olgusunun gelişimi ve medeniyetin ilerlemesi ile “sosyal devlet” olgusu bir norm olarak hayatımıza girdi. İşçi hakları ve çalışma hayatının düzenlenmesi ise sosyal devlet anlayışının en temel bileşenlerinden birini oluşturdu. Sosyal devletin gereğı olarak iş

yeri teftişinin önemi ve devletlerin burada denetleyici ve düzenleyici bir rolde olması gerektiği anlaşılmıştır. Geline nokta denetleyici ve düzenleyici rolde bulunan devlet denetim modelleri üzerinde de çalışmalar yapmaktadır. İlk zamanlar daha reaktif bir tarzda denetim modeli kuran devletler son tahlilde daha proaktif denetim modelleri üzerine yoğunlaşmış ve burada bir dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Yapılan bu çalışmaların denetim modelinin rehberlik ve yol gösterici tarzda olduğu görülmektedir. İş kazası ve meslek hastalıkları açısından baktığımızda iş kazası ve meslek hastalıkları olmadan önce teftiş programına alınması ve bu konuda çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı faaliyet yürüten İş Teftiş Kurulu her sektörde teftiş ve denetimlerini sürdürmekte ve bunları raporlamaktadır. 2015 yılı için hazırlanan “Yapı İş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yapılan Programlı Teftiş” raporu İnşaat Sektörüyle ilgili kapsamlı veriler sunmaktadır. İstanbul Grup Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen teftişlerde İstanbul, Tekirdağ, Kırklareli ve Edirne illerinde toplam 26 heyet tarafından incelemeler gerçekleştirilmiştir. Bu incelemelerde 1098 adet yapı iş yerinde denetim yapılmıştır. Bu denetimlerde 50141 erkek ve 1123 kadın çalışana ulaşılmıştır. Tüm denetim sürecinde toplam 8694 adet mevzuata aykırılık tespit edilmiştir.

2014 yılı içinde yapılan tekstil ürünleri imalatında İSG programlı teftişi kapsamında “teftiş programına dâhil edilen 410 iş yerinden 366 tanesinde teftiş yapılmıştır ve bu teftişler sonucunda 47.826 erkek çalışana ve 17.532 kadın çalışana olmak üzere toplamda 65.160 çalışana ulaşılmıştır. Yürütülen tekstil ürünleri imalatında İSG programlı teftişlerinde 5675 adet mevzuata aykırılık tespiti yapılmış olup; bu noksan hususlardan 48 tanesi teftiş esnasında, 5392 tanesi ise verilen süre sonrasında giderilmiştir. Son aşamada kalan 283 adet noksan husus neticesinde 87 adet işverene 315.840 TL idari para cezası uygulanmıştır. Giderilen noksanlıkların oranı %95.01 olarak kayda geçmiştir.

Konaklama ve eğlence işleri işkolunda çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal tarafların bilinçlendirilmesi programlı teftişi sonuç raporuna göre bu teftişler

kapsamında 254 asıl işveren ve 18 alt işveren olmak üzere toplam 272 iş yerinde, 19.669 asıl işveren işçisi ve 122 alt işveren işçisi olmak üzere toplam 19.791 işçiye kapsayacak şekilde teftişler yapılmıştır. Bu teftişler sonucunda proaktif çözüm üretecek yaptırımlar uygulanmış ve çalışanlar tarafından yapılan iyileştirmelere baktığımızda 20.067 çalışana toplam 12.590.462,07 TL ödeme yapılmıştır. 258 iş yerinde yapılan teftişlerde SGK primi ve işsizlik priminden doğan 4.248.535,65 TL, kamu geliri, gelir vergisi ve damga vergisinden 2.2427.956,89 TL kamu geliri doğmuştur. Yapılan teftişlerde toplam 687.896 TL idari para cezası uygulanmıştır.

Bu çalışmada dikkat çeken diğer bir husus teftiş sistemlerinin proaktif olması ve proaktif teftiş sistemlerinin sektörel anlamda katkılarının incelenmesidir. Kriminoloji bilimi açısından en temel parametre cezaların caydırıcılığıdır. İdari anlamda yapılan teftişlerde uygulanan para cezaları kabahatler kanununa göre düzenlenmektedir. Kabahatler de aynı zamanda kriminoloji biliminin konusu olduğundan iş ve sosyal güvenlik hukuku bağlamından mevzuat aykırılıkların ve bu aykırılıklara karşı uygulanacak cezaların caydırıcılığı konusu bu çalışmadan sonra araştırılabilir ve bu araştırmanın neticesinde ortaya yeni bir denetim modeli konulabilir.

KAYNAKÇA

- Allı O, B., **Fundamental principles of occupational health and safety**, International Labour Office, Geneva, 2008.
- Altan, Ö. Z. **Sosyal Politika Dersleri**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004.
- Akıntürk, T. “Yönetmelik Yargı ve Denetimin Etkinliği”, **Amme İdaresi Dergisi**, S. 23 s.1,115, Ankara, 1990.
- Aktay, N.
- Arıcı, K.,
- Kaplan, E.T.S., **İş Hukuku**, Ankara, Savaş Yayınları, 2006.
- Alper, Y. ve
- Kaya, P.A., **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**, Bursa, 1995.
- Aydın, M. A. “Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye”, **Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi**, C. XXVIII, Ankara, 2003.
- Baloğlu, C. **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul, Beta Yayınları, 2013.
- Baysal, A. **Çalışma Yaşamında İnsan**, İstanbul, Avcıol Basım, 1993.

- Belek, İ. **Esnek Üretim Derin Sömürü**, İstanbul, NK Yayınları, 2004.
- Bıyıklı, H. **Sosyal Ceza Hukuku İşçinin Ceza Yoluyla Korunması**, Ankara, G.Ü.Yayınları No:15, 1983.
- Bilir, N. “Meslek Hastalıkları (tanı, tedavi ve korunma ilkeleri),” **Hacettepe Tıp Dergisi**, S. 42, s. 147-152, 2011.
- Budak, G. **Kobiler'de Toplam Kalite Yönetimi**, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1996.
- Büyükuslu, A. **AB Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi**, İstanbul, Derin Yayınları, 2004.
- Can, A. **Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi, Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu**, No:442 s.88-99, Ankara, MPM Yayınları, 1991.
- Çelik N., Caniklioğlu, N. ve
- Canbolat, T., **İş Hukuku Dersleri**, Ankara, Beta Yayınları, 2017.
- Çetindağ, Ş. “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum”, **Toprak İşveren Dergisi**, Haziran 2010, S. 86.

- ÇSGB **Tekstil Ürünlerinin İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftiş Sonuç Raporu,** Ankara, ÇSGB, 2015.
- ÇSGB **Yapı İş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi Sonuç Raporu,** Ankara, ÇSGB, 2015.
- ÇSGB **Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu,** Ankara, ÇSGB, 2014.
- ÇSGB **İnşaat Araştırma Raporu,** Ankara, ÇSGB 2017.
- Demircioğlu, A., “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş yeri Hekimliği”, **Kamu - İş**, C.4, S.2 Haziran 1997, s. 193 – 217.
- Doğan, M. “Geçmişten Günümüze İstanbul’da Sanayileşme Süreci Ve Son 10 Yıllık Gelişimi”, **Marmara Coğrafya Dergisi Dergisi**, S. 27,s. 511-550, 2013.
- Demirbilek, T. **İş Güvenliği Kültürü,** İzmir, Legal Yayıncılık Hukuk Kitapları Serisi: 59, 2005.
- Eurostat **Statistical Books (Health and safety at work in europe (1999–2007),** A statistical portrait. Publications Office of the European Union, Belgium, 2010.
- Ekin, N. **Endüstri İlişkileri,** İstanbul, Beta Basım Yayın, 1994.

- Ekinci, Y. **Ahilik ve Mesleki Eğitim**, İstanbul, Meb Yayınları, 1989.
- Erkan, H. “Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme.” 4. bs., **Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları**, Ankara, Doğu Matbaacılık, 1998.
- Erol, M. **Sanayileşme ve Ekonomik Gelişmenin Sosyolojisi**, Ankara, Nobel Yayınları, 2002.
- Ercan, A., “Türkiye’de Yapı Sektöründe İşçi Sağlığı Ve Güvenliğinin Değerlendirilmesi”, **Politeknik Dergisi**, Cilt 13. S. 1., s.49-53, 2010.
- Eyrenci, Ö. “Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler ve Çağdaş Bir İş Yasası”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 46. Kitap, İÜ İktisat Fakültesi Yayını, 2003.
- Filiz, A. “Çalışma Hayatında Değişim ve Girişimcilik”, **PA Teknolojileri**, Ekim S. 85, 2003.
- Gözler, K. **Türk Anayasa Hukuku**, Bursa, Ekin Kitabevi Yayınları, 2000.
- Güven, E. **İş Güvenliğinin Uluslar arası Normlar**, Eskişehir, A.Ü. Yayınları, No:393, 1990.
- Güven, R. “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı Hazırlık Süreci, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu”, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul, 2008.
- ILO. **Dünya Çalışma Raporu 2**, DPT Uluslararası Çalışma Bürosu, Ankara, 1991.

- Işık, G. “İş Sağlığı ve İş Güvenliği”, **İMO Bülten**, Ankara. Haziran 2008, ss.25-27.
- Kar, B. “**6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 854 Sayılı Deniz İş Kanunu’na Etkisi**”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2014, S. 2, s. 167-176 <https://dergipark.org.tr/download/article-file/97923>.
- Karacan, Ö ve Erdoğan ,E “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S. 21, 2011/1: s. 102-116.
- Kapız, S. “İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, (Der: Aşkın Keser), Bursa. Ezgi Kitabevi, 2002.
- Karadeniz, O. “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:3, s.15-75, 2012.
- Karakaş, İ. **Yeni iş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı**, Ankara, Legal Yayınevi, 2013.
- Kayalıdere, G. ve Şahin, H. “Sosyal Devlet Anlayışı Çerçevesinde Türkiye’de Sosyal Koruma Harcamalarının Gelişimi ve Yoksulluk”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Yıl:2, Cilt:2, S.:2. s.57-75, 2014.

Kerr, C. John D.

Frederick H.

Ailen M. “Sanayileşme ve Kültür”, **Sosyoloji Yazıları**,
(Edi. İhsan Sezai). Bursa, 1983.

Kılıç A.M., Kılıç Ö.,

Altın M., Yılmaz M. , **Madenlerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu** , Ankara, Önka Kağıt Ürünleri
İmalatı Matbaa Yayıncılık, 2015.

Kıral, Ş.

T.C. Anayasası; Çalışma Hayatı İle İlgili Uluslararası Sözleşmeler, İstanbul, Basisen
Eğitim ve Kültür Yayınları, 1987.

Kocacık, F.

Kitle Toplumu, Küreselleşme ve Türkiye,
Prof. Eyüp Kemerlioğlu'na Armağan, Sivas,
C.Ü Eğitim Fak. Yayınları, 2000.

Kuyucuktu, N.

İktisadi Olaylar Tarihi, Kırklareli, Sermet
Matbaası, 1982.

Lordoğlu, K.

Nurcan Ö. ve Mete T.

Çalışma İktisadı, Ankara, Beta Yayıncılık,
2001.

Lordoğlu, K. ve

Özkaplan N.,

Çalışma İktisadı, İstanbul, Der Yayınları,
2007.

Melek T. **Örgütsel Psikoloji**, İstanbul, Alfa Aktüel Yayınları, 2009.

R.G. 21.1.1924, S. 54.

R.G., 29.04.1926, S. 359.

R.G., 14.04.1930, S. 1471.

R.G., 06.05.1930, S. 1489.

R.G., 15.06.1936, S. 6622.

R.G., 20.06.1952, S. 8140.

R.G., 29.04.1967, S. 12586.

R.G., 12.08.1967, S. 12672.

R.G., 01.09.197, S. 13943.

R.G., 10.06.2003, S. 25134.

R.G., 30.06.2012, S. 28339.

R.G., 16.06.2016, S. 26200.

R.G., 3.10.2017, S. 30199.

Mollamahmutoğlu, H. **İş Hukuku**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2004.

Mollamahmutoğlu, H. ,

Astarlı M., ve Baysal U., **İş Hukuku Ders Kitabı**, Ankara, Lykeon Yayıncılık, 2018.

- Okçuoğlu, İ. **Türkiye'de Kapitalizmin Gelişmesi-İç Pazarın Oluşma Süreci**, İstanbul, Varsoy Yayınları, 2000.
- Ovacılı, S. ve Pekiner T., **Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, ÇSGB, Ankara, 2014.
- Özdamar, S. **İş Kazalarının İş Kollarına Göre Dağılımı**, Ankara, MPM Yayınları. No.261, 1982.
- Özdemir, E. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat Yayıncılık, Ankara, 2014.
- Özkalp, E. ve Kirel A. Ç., **Örgütsel Davranış**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Eğitim Yayınları Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı , 2001.
- Petring, A. **Sosyal Devlet ve Sosyal Demokrasi**, Akademie Soziale Demokratie. Bonn: Friedrich Ebert Vakfı , 2012.
- Pamuk, Ş. **100 Soruda/Osmanlı-Türkiye İktisadi Tarihi, İstanbul**, Gerçek Yayınevi, 1993.
- Roch, R. “İş Mevzuatı Tatbikatının Kontrolü Mevzuunda İşveren ve İşçi Teşekkülleri İle İş Müfettişliği Arasında Teşriki Mesai”, **SSK, 8. Kitap**, İstanbul, 1959-60-61-62.
- Rüçhan, I. “Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Hükümet, İşçi, İşveren ve Özellikle İLO'nun Yaklaşımları”, **Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi**

- Sempozyumu**, Ankara, MPM Yay. No: 442, 1991.
- Sabuncuoğlu, Z. ve
- Sarı, O. “Türkiye’de İş Denetimi”, İstanbul, **İ.Ü. S.B.E. Doktora Tezi**, Ankara, 1993.
- Serbest, F. “İş Yaşamı Niteliği”, **Verimlilik Dergisi** 2000/2 ,Ankara, MPM Yayını, 2000.
- Sengenberger, W. “**Uluslararası Çalışma Örgütü.**” Erişim Tarihi: 22.10.2015, <http://library.fes.de/pdf-files/iez/10695.pdf>
- Soyer, S. **Endüstri Sosyolojisine Giriş**, İzmir, Saray Medikal Yayıncılık, 1996.
- Strauss, G. and
- Leonard S. , **The Human Problems of Management**, New Jersey, Prentice Hall, 1980.
- Sur, M. **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Ankara, Turhan Yayınları, 2017.
- Sümer, H., H. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Süzek, S. **İş Hukuku**, Ankara, Beta Yayınlar, 2017.
- Süzek, S. **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, Savaş Yayınları, 1985.

- Şahin, L. “İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücretlendirme Fonksiyonunun Analizi”, **KAMU-İŞ**, Cilt 2, Sayı:2. S.129-164, 2010.
- Şenel, A. **İlkel Topluluktan Uygur Topluma**, Ankara, Bilim Sanat Yayınları, 1995.
- Şenocak, H. “Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmess”, **Journal of Social Policy Conferences**, 2010, <https://dergipark.gov.tr/iusskd/889/9855>
- Şimşek, Z. “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi”, **A.Ü. Yüksek Lisans Tezi**, Eskişehir, 1993.
- Talas, C. **Toplumsal Politikaya Giriş**, Ankara, Bilgi Yayınevi, 1981.
- Talas, C. **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Ankara, Bilgi Yayınevi, 1992.
- Tınar, M.Y. **Çalışma Psikolojisi**, İzmir, Dokuz Eylül Ün. Yayınları, 1996.
- Tilly, L. A. and Joan W S. **Women. Work and Family**, Publisher:. Rinehart and Winston, 1987.
- Topaloğlu, S. ve Çınk F., **İş Kazası ve Meslek Hastalığı Haklar, Yardımlar, Yükümlülükler, Tazminat ve Ceza Sorumlulukları**, Ankara, TİSK, 2014.

- Toktamışoğlu, M. **Kot Pantolonlu Yönetici**, Ankara, Media Cat Yayınları, 2001.
- Tuncay A.C.,
ve Ekmekçi, Ö., **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2017.
- Turan, K. **İş Hukukunun Genel Esasları**, Ankara, İTK Basımevi, 1990.
- Türkdoğan, O. **Max Weber -Günümüzde ve Türkiye’de Weber’ci Görüşler**, 1. bs., Türk Dünyası Araştırma Vakfı, İstanbul, 1985.
- TMMOB **Makine Mühendisleri Odası İSG Raporu**, Ankara, Ankamat Matbacılık. 2018.
- Uçum, M. **İlgili Kanunlarla İlişkileri Karşılaştırılmalı ve Gerekçeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, İstanbul, Legal Yayınları, 2012.
- Wilton, R. **“Criteria for Quality of Worklife”**, Quality of VVorklife, Price Hall, 1992.
- Yavuz, A. **Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler**, Ankara. TÜHİS Yayınları No: 38., 2000.
- Yılmaz, F. **İş Teftiş Kurulu Başkanlığının İdari Yapılanması ve Faaliyet Alanları Sunum**, Erişim Tarihi: 22.10.2017, <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/6787/itkbidariyapilanmasi.pdf>

Yılmaz, F , Tan, O .

Bir İnşaat Şantiyesinde İş Kazalarının Neden Olduğu İş-Günü Kayıplarının İşverene Maliyetinin Belirlenmesi. **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, (14), Erişim Tarihi: 22.10.2017 . Retrieved from <http://www.dergipark.gov.tr/ulikidince/issue/21614/232162>

Yeniçeri, Ö.

Örgütsel Değişmenin Yönetimi, Ankara, MPM Yayınları, 2002.

Yousuf, M.

Anwar, Quality of Working Life As a Function of Socio-Technical System, New Delphi-India, Mittal Publications, 1995.

Yücesoy, E.

4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ile 1475 Sayılı Eski İş Kanunu'nun Karşılaştırılması Yorumu ve Gerekçesi, Ankara, 2003.

Zencirkıran, M.

“Sanayi Toplumundan Enformasyon Toplumuna: Çalışma Hayatı ve Yeni Değerler”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, (Der; Aşkm Keser), Bursa, Ezgi Kitabevi, 2002.