

**Çalışma İdaresi ve İş Teftiş Programı  
LAB/ADMIN**

**Seçili İş Teftiş Sistemleri için Rehber  
(İSG'ye özel referans ile)**

**Gianni Arrigo**

**Giuseppe Casale**

**Mario Fasani**

**Uluslararası Çalışma Örgütü- Cenevre**

**Şubat 2011**

---

**Telif Hakkı © Uluslararası Çalışma Örgütü 2024**

İlk yayın tarihi 2024



Uluslararası Atıf 4.0 (CC BY 4.0)

Bu eser, Creative Commons Attribution 4.0 Uluslararası Lisansı altında lisanslanmıştır. Bu lisansın bir kopyasını görmek için lütfen <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> adresini ziyaret ediniz. Kullanıcı, Lisans kapsamında belirtilen şekilde bu orijinal eseri yeniden kullanabilir, paylaşabilir (çoğaltabilir ve yeniden dağıtabilir) ve uyarlayabilir (yeniden düzenleyebilir yapabilir, dönüştürebilir ve üzerine ekleme yapabilir). Kullanıcı, orijinal eserin kaynağı olarak ILO'yu açıkça göstermeli ve orijinal içerikte değişiklik yapıldıysa bunu belirtmelidir. ILO'nun amblem, isim ve logosunun bu eserin çevirileriyle, uyarlamalarıyla veya bu eserden türetilmiş diğer eserlerle ilişkilendirilerek kullanılmasına izin verilmez.

Atıf: Kullanıcı eserde değişiklik yapıp yapılmadığını belirtmeli ve esere aşağıda belirtilen şekilde atıfta bulunmalıdır: [Gianni Arrigo, Giuseppe Casale, Mario Fasani, Seçili İş Teftiş Sistemleri için Rehber: İSG'ye özel referans ile, Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü, 2011]

**Çeviri:** Bu eser çevrildiğinde, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: Bu çeviri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserin çevirisidir. Bu çeviri ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş veya onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir çevirisi olarak kabul edilmemelidir. Bu çevirinin içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca çeviriyi yapan yazar(lar)a aittir.

**Uyarılama:** Bu eser uyarlandığında, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: Bu yayın, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserin uyarlamasıdır. Bu uyarılama ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş ve onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir uyarlaması olarak kabul edilmemelidir. Bu uyarılamanın içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca uyarlamayı yapan yazar(lar)a aittir.

**Üçüncü taraf materyalleri-**Bu Creative Commons lisansı, bu yayında yer alan ILO dışı telifli materyal için geçerli değildir. Materyal, üçüncü bir tarafa aitse, bu materyalin kullanıcısı, ilgili hak sahibinden ilgili izinlerin alınmasından ve herhangi bir telif ihlali durumunda münhasıran sorumludur.

Bu lisans kapsamında ortaya çıkan ve dostane biçimde çözülemeyen her türlü ihtilaf, Birleşmiş Milletler Uluslararası Ticaret Hukuku Komisyonu (UNCITRAL) Uzlaşma Kuralları'na göre tahkime götürülecektir. Taraflar, tahkim prosedürü sonucunda ulaşılan tahkim kararını ihtilafın kesin çözümü olarak kabul edecek ve bağlı olacaktır.

Haklar ve lisanslamaya ilişkin tüm sorular, [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org) e-posta adresinden ILO Publishing Unit (Rights and Licensing) birimine gönderilmelidir. ILO yayınları ve dijital ürünleri için bkz. [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

**ISBN (9789220412596 (web PDF) )**

**Yayımlandığı diğer diller:** *A Guide to Selected Labour Inspection System (with special reference to OSH)*, ISBN (9789221246978; 9789221246985 (web pdf); [English].

ILO yayınlarında ve veri tabanlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlar ya da hudutlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde ILO'nun görüşünü yansıtmaz.

Bu yayında yer alan fikir ve görüşler yazara(lara) ait olup, ILO'nun fikir, görüş ve politikalarını yansıtmamaktadır

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların ILO tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez.

---

*Gianni Arrigo, İtalya Bari  
Üniversitesi'nde İş Hukuku Profesörüdür.*

*Giuseppe Casale, ILO, Cenevre, Çalışma  
İdaresi ve İş Teftişi Programı  
Direktörüdür.*

*Mario Fasani Çalışma İdaresi ve İş Teftişi  
Uzmanıdır.*



---

## Giriş

Uluslararası Çalışma Konferansının 100. Oturumunda (Haziran 2011), çalışma idaresi ve iş teftişine ilişkin Karar ile, çalışma idaresi ve iş teftişine ilişkin bir dizi “Sonuç Kararı” kabul edilmiştir. Her iki belge de insana yakışır çalışma koşullarının, güvenlik ve sağlık standartlarının ve iş yerinde temel ilke ve haklara saygının teşvik edilmesi ve uygulanmasının iş teftiş faaliyetlerinin merkezinde yer aldığını yinelemektedir. Bu belgeler, ILO’ya, çeşitli bölgeler arasında en iyi uygulamaların yaygınlaştırılmasını teşvik etmek amacıyla, çalışma idaresi ve iş teftişi alanında araştırmalar yapmaya devam etme çağrısında bulunurlar.

Bu “Seçili İş Teftiş Sistemleri için Rehber” ILO Çalışma İdaresi ve İş Teftişi Programı (LAB/ADMIN) tarafından yürütülen mevcut araştırma programının bir parçasıdır. İş teftişi, iş mevzuatına uyumu izleme misyonuna sahiptir ve iş idaresinin bir parçası olarak faaliyet gösterir. İş teftiş sistemleri kendi gerçeklerini yansıtsa da iş mevzuatının uygulanması ister tek bir idari kuruma verilmiş olsun, ister bir çalışma bakanlığının farklı bölümleri arasında paylaştırılmış olsun, hatta bazı durumlarda birkaç uzman bakanlık ve kamu kurumuna dağıtılmış olsun, çalışma mevzuatının uygulanması temel görev olmaya devam etmektedir. Çalışma mevzuatının çeşitliliği ve kapsamı, bunların tam olarak anlaşılmasını güçleştirmektedir, ancak genel olarak bakıldığında, bu mevzuat iş ilişkisi, ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği ve sağlığı, endüstriyel ilişkiler, sosyal güvenlik, istihdam ve mesleki eğitimi kapsamaktadır. Her ülkenin kamu yönetimini kendine özgü bir şekilde organize ettiği göz önünde bulundurulduğunda, iş teftişinin ne olduğu, yerel iş teftiş sistemini hangi organların oluşturduğu, sistemin kesin işlevlerinin neler olduğu, faaliyet alanının ne olduğu, kapsamının ne kadar genişlediği ve yetkilerinin neler olduğu konusunda tam bir fikir elde etmek de bazen zor olmaktadır.

İş teftiş sistemi, tüm sektörlerde ve her düzeyde hem erkek hem de kadın işçilerin korunmasını, ulusal düzeyde ulusal iş kanunlarına uyulmasını ve nihayetinde uluslararası teftiş sistemine yardımcı olunmasını ve güçlendirilmesini sağlamada şimdiye kadar olduğundan çok daha büyük bir rol oynama potansiyeline sahiptir. Küreselleşme ve artan rekabet, hızlı teknolojik değişim ve yeni üretim yöntemlerinin olduğu bir dönemde, çalışanları korumak hayati ve zor bir görev olmaya devam etmektedir. Bu bağlamda, etkili bir iş teftişinin eğitilmiş, nitelikli ve her türlü usulsüz dış etkiden uzak müfettişlerden oluşması gerekmektedir.

Değişen çalışma hayatının iş müfettişlerini etkileyen önemli bir bileşeni, üretim ve hizmet sunumunun giderek küreselleşmesi olmuştur. Büyük iş sektörleri, optimum maliyet etkinliği arayışıyla dünyanın dört bir yanına taşınmakta, işletmeler bir gün geliyor gibi görünürken ertesi gün kapanabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği müfettişlikleri, sağlık ve güvenlik de dahil olmak üzere yetersiz düzenlemelerle para tasarrufu yapmak amacıyla küresel işletmelerin işleri bir ülkeden diğerine taşınmasıyla ilgili yeni ortaya çıkan sorunlarla karşı karşıyadır. Bu bağlamda, son yıllarda bazı ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği müfettişlerinin günlük çalışmalarında meydana gelen en büyük değişikliklerden biri, iş sağlığına daha fazla önem verilmesi olmuştur. Geleneksel olarak, müfettişler zamanlarının çoğunu güvenlik konuları, makine koruması, düşmelerin önlenmesi, elektrikli preslerin ve iş yeri içindeki taşıma işlemlerinin daha güvenli hale getirilmesi ve diğerlerinin yanı sıra patlamaların önlenmesi gibi konulara harcamaktadır. Çoğunun mühendislik çözümü bulunmaktaydı. Elbette istisnalar vardı, ancak genel tablo buydu- önemli çalışmalar iş kazalarında büyük azalmalar sağladı (esasen, sonuçların en belirgin olduğu yer). Hastalıkların toksik maddelerle ilişkili olduğu düşünülüyordu ve son yıllarda kimyasalların ve bunların varlığını tespit etmek için kullanılan sofistike analitik ekipmanların sayısında katlanan bir artış görüldü. Ancak gerçek şu ki, işle ilgili sağlık sorunlarına en büyük etkiyi yapan faktörler stres ve kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarıdır. Son birkaç yılda, örneğin Avrupa’da işle ilgili stresten yakındığını bildirenlerin sayısı iki kattan fazla artmıştır.

---

Yöneticilere işyerlerinde risk değerlendirmelerini nasıl yapacakları konusunda tavsiyelerde bulunan bir kılavuz yayınlanmaktadır. Bu kılavuz veya gönüllü standartlar, uygun şekilde yönetildiği takdirde işle ilgili stresin azaltılmasına yardımcı olabilecek altı temel iş unsurunu kapsamaktadır. Bu 'stres faktörleri', çalışanların işlerinin gerektirdikleriyle başa çıkıp çıkamadıkları ve işlerinde yeterli bilgi ve desteği alıp alamadıkları gibi alanları içerir. Müfettişler teftişleri sırasında bu konuları araştırmak konusunda kendilerine daha fazla güvenmeye başlamışlardır, ancak bununla başa çıkmak, bir makine koruma sorununu ele almaya kıyasla farklı mesleki beceriler gerekmektedir.

Katılımcı girişimler birçok iş teftiş sisteminde mevcuttur. Farklı biçimler alsalar da hepsinin mevzuat, toplu sözleşmeler, iki taraflı ve üç taraflı organlar gibi benzer desteklerden yararlandığı görülmektedir. Bununla birlikte, çalışanların sağlığını, iş yeri güvenliğini ve önleyici kültüre yatırımı teşvik etmek ve bunları güvence altına almak amacıyla daha fazla adım atılmalıdır. Daha iyi iş sağlığı ve iş yerinde kaza ve hastalıkların azaltılmasına yönelik önleyici bir yaklaşım, iş teftiş hizmetleriyle bağlantılı olmalıdır. Bu hizmetler, tavsiye verme, bilgi sağlama ve iş yerinde iş mevzuatına uyumu teşvik etme konularında çok önemli bir role sahiptir. İş müfettişleri, İSG faaliyetleri de dahil olmak üzere çalışma ve istihdam koşullarının kontrol merciidir. İş teftişinin güçlendirilmesi, İSG'nin teşviki de dahil olmak üzere işgücünün korunmasında yüksek bir standardın sağlanması ve böylece genel ekonomik istikrara katkıda bulunulması açısından hayati önem taşımaktadır.

Bu Rehberin amacı, karşılaştırmalı bir bakış açısıyla iş teftişinin etkilerini ve karmaşıklıklarını daha iyi anlamak amacıyla iş müfettişleri, işçiler ve işverenlerin yanı sıra araştırmacılar ve akademisyenler için yararlı bir araç sunmaktır. Bari Üniversitesi'nden (İtalya) Profesör Gianni Arrigo'ya ve bu çalışmayı birlikte kaleme alan Çalışma İdaresi ve İş Teftiş Uzmanı Dr. Mario Fasani'ye özel teşekkürlerimi sunarım. Bu vesileyle Sayın Caroline Augé, Sayın Angela Onikepe ve Sayın Riette Lagarde'a bu çalışmanın redaksiyonu ve hazırlanmasındaki yardımları için teşekkür ederim.

Giuseppe Casale  
Direktör  
Çalışma İdaresi ve İş Teftiş Programı  
Cenevre, Haziran 2011

---

## İÇİNDEKİLER

Giriş .....	v
I. Giriş.....	1
II. Küreselleşmenin iş teftişi üzerindeki etkileri .....	3
III. Uluslararası çerçeve anlaşmalar .....	6
IV. Kamu-özel ortaklıkları .....	7
V. İş teftişi ve kayıt dışı ekonomi .....	7
VI. Avrupa Birliği'nde İSG teftişi: politikalar ve perspektifler .....	13
VII. Sonuçlar .....	17
Aşağıdaki sıralama ülkelerin İngilizce isimlerinin baş harflerine göre yapılmıştır:	
A .....	19
ARNAVUTLUK .....	19
CEZAYİR .....	25
ARJANTİN .....	27
ERMENİSTAN .....	28
AVUSTRALYA.....	30
AVUSTURYA .....	32
AZERBAYCAN .....	33
B.....	36
BELÇİKA .....	36
BREZİLYA.....	37
BULGARİSTAN.....	39
C.....	42
KANADA .....	42
ŞİLİ .....	43
ÇİN.....	45
KIBRIS.....	53

---

ÇEK CUMHURİYETİ.....	55
D.....	59
DANİMARKA.....	59
E.....	62
AVRUPA.....	62
F.....	65
FİNLANDİYA.....	65
FRANSA.....	67
G.....	71
ALMANYA.....	71
I.....	75
HİNDİSTAN.....	75
ENDONEZYA.....	80
İRLANDA.....	82
İTALYA.....	84
J.....	87
JAPONYA.....	87
K.....	90
KAZAKHSTAN.....	90
KORE.....	91
L.....	93
LÜBNAN.....	93
M.....	98
MEKSİKA.....	98
N.....	104
NORVEÇ.....	104
O.....	107
UMMAN.....	107

---



---

P.....	110
PORTEKİZ .....	110
R.....	112
ROMANYA .....	112
RUSYA .....	112
S.....	114
SİNGAPUR.....	114
SLOVAKYA.....	116
GÜNEY AFRİKA.....	118
İSPANYA .....	120
İSVEÇ .....	121
U .....	130
BİRLEŞİK KRALLIK .....	130
AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ.....	139
V .....	143
VIETNAM .....	143
KAYNAKÇA .....	145



---

## I. Giriş

Bir kurum olarak iş teftişinin amacı, iş mevzuatına uyumu izlemektir. İş teftişi, iş idaresinin bir parçası olarak faaliyet göstermektedir. Rolü genellikle çalışma bakanlıkları bünyesindeki belirli hizmetlerle özdeşleştirilir ve iş müfettişleri tarafından yürütülür. İş teftişi faaliyeti, özünde iş ilişkilerinin gerçekleştiği ekonomik birimler olan işyerlerinde, başka bir deyişle gerçek veya tüzel bir kişinin başkalarını istihdam ettiği yerlerde yürütülür. Çalışma standartları geniş ve karmaşık bir alandır ve genellikle farklı içeriklere sahip bir dizi farklı yasal metinde düzenlenmiştir. Bu standartların izlenmesi tek bir idari kuruma verilebilir veya bir çalışma bakanlığının çeşitli bölümleri arasında paylaşılabilir, hatta bazı durumlarda birkaç uzman bakanlık ve kamu kurumuna dağıtılabilir. Çalışma standartlarının çeşitliliği ve kapsamı, bunların tam olarak kavranmasını zorlaştırmaktadır, ancak genel olarak bakıldığında, istihdam ilişkisi, ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği ve sağlığı, endüstriyel ilişkiler, sosyal güvenlik, istihdam ve mesleki eğitimi kapsamaktadır. Her ülkenin kamu yönetimini kendine özgü bir şekilde yapılandığı göz önünde bulundurulduğunda, iş teftişinin ne olduğu, hangi organların bu teftişin bir parçası olduğu, temel işlevlerinin neler olduğu, faaliyet alanının ne olduğu, kapsamının nereye kadar uzandığı ve yetkilerinin neler olduğu konusunda tam bir fikir edinmek de bazen zor olabilmektedir.

İş teftiş sistemi, tüm sektörlerde ve seviyelerde hem erkek hem de kadın işçilerin korunmasını sağlamada ve nihayetinde uluslararası teftiş sistemine yardımcı olmada ve onu güçlendirmede daha önce sahip olduğundan çok daha büyük bir rol oynama potansiyeline sahiptir. Haziran 2006'da Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunulan iş teftişine ilişkin Genel Anket'in vardığı sonuç budur<sup>1</sup>. Kuşkusuz, iş teftişi herkes için insana yakışır işin teşvik edilmesinde hayati bir halkadır. Küreselleşmenin ve rekabetin arttığı, hızlı teknolojik değişimin ve yeni üretim yöntemlerinin yaşandığı bir dönemde, çalışanların korunması hayati bir görev olmaya devam etmektedir. Bu aynı zamanda zor ve bazen de tehlikeli bir görevdir. Çalışanların korunması ve insana yakışır işe uygunluğun ön koşulları şu şekilde özetlenebilir: uluslararası çalışma standartlarına uyumlu çalışma mevzuatı; temel örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi haklarından yararlanan güçlü, bağımsız ve çalışanları temsil eden işçi örgütleri; gerekli araçlarla donatılmış, eğitilmiş, nitelikli ve her türlü dış etkiden uzak müfettişlerin bulunduğu etkin bir iş teftişi.

Ne yazık ki, birçok araştırmamız da gösterdiği gibi, iş teftişi birçok hükümet tarafından ihmal edilmektedir. Bazen bu durum, iş teftişinin korunması gereken kişilerin bile teftişin etkinliğinden şüphe etmeye başladığı bir hal almaktadır. Ancak, iş teftişinin farklı ülkelerde yasalarla ilk kez tanıtıldığından bu yana kaydettiği büyük ilerlemeyi de unutmamalıyız. Daha iyi teftiş için önerilerin varlığını da göz ardı etmemeliyiz. Bu öneriler çoğunlukla müfettişlerin kendilerinden gelmektedir.

---

<sup>1</sup> UÇK, 95. Oturum, 2006, İş Teftişi, ILO, Cenevre

---

İş teftişinin temelini 1947 tarihli ILO Sözleşmesi (No. 81) oluşturmaktadır. Tarım sektörüne yönelik muadili olan 129 sayılı Sözleşme (1969 yılında kabul edilmiştir) gibi 81 sayılı Sözleşme de öncelikli bir Sözleşme<sup>2</sup> olarak kabul edilmektedir. İş müfettişlerinin çalışma mevzuatına uyum konusunda aktif bir rol oynamasını öngören bu Sözleşme 141 ülke tarafından onaylanmıştır. Bu, herhangi bir uluslararası çalışma standardı için en yüksek onay oranlarından birini temsil etmektedir. Bununla birlikte, 2006 Konferansı için Genel Anketi hazırlayan ILO Uzmanlar Komitesi, özellikle hassas bir sektörü kapsayan ve 43 ILO üyesi Devlet tarafından onaylanan 129 sayılı Sözleşme öncelikli olmak üzere, bu iki Sözleşmenin daha yüksek oranda onaylanması için kampanya yürütülmesi gerektiği konusunda ısrar etmektedir.

81 sayılı Sözleşme iş müfettişlerine üç temel görev vermektedir: iş mevzuatının uygulanmasını sağlamak, işverenlere ve işçilere bu amaca ulaşmanın en etkili yolları konusunda tavsiyelerde bulunmak ve halihazırda yasaların kapsamadığı suiistimallere veya eksikliklere yetkililerin dikkatini çekmek. Sözleşme, iş teftişinin kapsamına girecek alanların "çalışma koşulları ve işçilerin işlerini yaparken korunmaları" olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği ile zorla çalıştırma veya çocuk işçiliğiyle mücadele müfettişler için çok önemli konular olmakla birlikte, çalışma süresinden ücrete, doğum izninden haftalık dinlenme sürelerine, izinlere, iş yerinde eşitlik ve çeşitliliğe kadar uzanan diğer konularla da ilgilenmektedirler. Buna ek olarak, iş müfettişliklerinin, işçi temsilcilerinin istismar ve ayrımcılığa karşı korunması da dahil olmak üzere genel olarak sendikal haklar konusunda bilgili olması gerekmektedir.

İyi yönetişimin olmadığı yerlerde, iş müfettişlerinin kendi bağımsızlıklarını ve dürüstlüklerini temin etmeleri mantık çerçevesinde beklenemez. Eğer bir hükümet iş teftişine düşük bir statü veriyorsa ya da İş Müfettişliği yetersiz personel ve yetersiz eğitime sahipse ve müfettişlerin özlük hakları içler acısı durumdaysa, görevlerini düzgün bir şekilde yerine getirecek durumda olamayacaklardır. ILO Uzmanlar Komitesi, hükümetlerin ve uluslararası kuruluşların "etkin bir iş teftiş hizmetinin kalkınma ve sosyal uyuma yaptığı hayati katkıyı" kabul etmelerini ve bu önceliği iş teftişine ayrılan kaynaklara yansıtılmalarını tavsiye etme konusunda hemfikirdir. Bununla birlikte, ILO belgelerinde tanımlandığı üzere, iş teftişine yetki alanının ötesinde görevler verilmesi durumunda da iş teftişi zayıflayabilir. Örneğin bazı ülkelerde hükümet talimatları, bir iş müfettişliğinin işçileri korumaktan çok sendikaları denetlemek için zaman harcamasına neden olabilir. Başka ülkelerde, iş müfettişlerine düzensiz göçmen işçileri tespit etme görevi verilmiştir. Bu konuda Uzmanlar Komitesi, "iş müfettişlerinin birincil görevinin işçileri korumak

---

<sup>2</sup> Bu Sözleşmeler genel ilkeleri ortaya koymakta ve iş teftişinin statüsü, yapısı ve işlevi için evrensel bir çerçeve sağlamaktadır. 81 sayılı Sözleşme'nin amacı, sanayi ve ticarete iş kanunlarını uygulayabilecek ve mevcut yasal çerçevede var olan boşlukları doldurabilecek bir iş teftiş sisteminin kurulmasıdır. 129 sayılı Sözleşme de benzer hedefleri tarım sektöründe gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. Bu sistem, iş teftişi yoluyla yasaların uygulanması ve şikayetlerin araştırılması amacıyla tasarlanmıştır. Ayrıca işverenlere, işçilere ve onların örgütlerine teknik destek sağlamaktadır. Ulusal hukuk ve uygulama, iş teftişine verilen görevlerin genellikle belgelerde öngörülen görevler olduğunu, çalışma koşullarına ilişkin yasal hükümlerin uygulanmasını ve işçilerin işlerini yaparken korunmasını güvence altına aldığını göstermektedir. Hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkelerde iş teftişinin bu uygulamaya yönelik önemi, özellikle ILO'nun İnsana Yakışır İş Gündemi ve iş yerindeki iş teftişinin ulusal düzeyde ve yasama düzeyinde harekete geçilmesini gerektiren sorunları tespit edebileceği gerçeği göz önüne alındığında, daha da geliştirilebilir ve geliştirilmelidir. Hem 81 ve 129 sayılı Sözleşmeler hem de 122 ve 144 sayılı Sözleşmeler ILO Yönetim Kurulu tarafından "yönetişim araçları" olarak kabul edilmektedir (ILO, Yönetim Kurulu Kasım oturumu 2009).

---

olduğunu ve göçmenlik yasasını uygulamak olmadığını" hatırlatmıştır. İş müfettişleri, uzmanlar ve işçi temsilcileri ayrıca, çalışma koşullarının şirketler tarafından kendi kendilerini düzenlenmesine itibar edilmesi ve "teftişin özelleştirilmesinin" Devletin ve kamu iş teftiş hizmetlerinin yerine geçebileceğine inanılması yönündeki eğilime karşı da uyarıda bulunmaktadır. Firmalar gerçekten de uymak istedikleri kuralları kendileri belirleyip sonra da kendi kurallarına uyup uymadıklarının takibiyle baş başa bırakılabilir mi? Uluslararası çalışma standartlarını takip ederken, iş teftişinin en büyük gücü, her gün insana yakışır işe bağlılıklarını ve çalışma standartlarına uyulmasını sağlama kararlılıklarını kanıtlayan binlerce yeminli kamu görevlisinde, müfettişlerde yatmaktadır. Bunu yapmak için, kendi güvenliklerine yönelik riskler giderek artarken, her türlü zorluğa göğüs geriyor ve her türlü engelin üstesinden geliyorlar.<sup>3</sup>

## II. Küreselleşmenin iş teftişi üzerindeki etkileri

Küreselleşmenin iş dünyası üzerinde hem olumlu hem de olumsuz yönde derin bir etkisi olmuştur. Bunun bir etkisi, imalat sektörünün büyük bir kısmının daha az gelişmiş ülkelere kaymış olması ve bu ülkelerin üretim süreçlerinde genellikle tehlikeli veya eski olarak kabul edilen teknolojiyi kullanmalarıdır. Şirketler ulusal sınırları aşmaya başladıkça, geleneksel olarak güvenli ve insani çalışma koşullarını koruyan toplu iş sözleşmesi ve devlet düzenleme komisyonları gibi kurumlar da bozulmaya başlamıştır. Son yıllarda endüstri, genellikle İSG ve İş Sağlığının Geliştirilmesi konusunda nispeten daha düşük standartlara sahip olan ülkelere kaymıştır. Küreselleşme, günümüzde endişe verici derecede yüksek olan iş kazalarına neden olmaktadır. Her yıl yaklaşık 2,2 milyon işle bağlantılı ölüm vakası rapor edilmekte ve iş yerinde meydana gelen kazaların maliyeti küresel GSYİH'nin yüzde 4'üne ulaşmaktadır. Bu bilgiler ışığında, dünya çapında iş sağlığı ve güvenliği standartlarının herkesin gündemine getirilmesi son derece önemlidir.

Küreselleşme, çalışma dünyasının tüm yönlerini etkileyerek yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına ve mevcut diğer çalışma modellerinin genişlemesine neden olmaktadır. Bu olgu, en azından kısmen, çalışanların sağlığına yönelik gizlenen bir tehditten sorumlu tutulabilir. Örneğin, birçok batı ülkesinde bir yılda çalışılan ortalama saat sayısı son zamanlarda artmaktadır.<sup>4</sup> Artan baskı ve buna bağlı strese maruz kalma, işle ilgili rahatsızlıkların gelişmesine ve yayılmasına yol açmıştır. Bu olgu yeni olmaktan çok uzaktır, ancak öncelikle fiziksel rahatsızlıklardan daha çok psikososyal rahatsızlıklara doğru kaymaktadır. Bu açık ve ciddi bir sorun teşkil etmektedir çünkü bu tür rahatsızlıkların beklenenden daha ciddi olduğu görülmüştür.

Ayrıca, mevcut krizin işçilerin sağlığı ve güvenliği üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Özellikle inşaat ve imalat sektörlerinde ölümlü kazalar artmıştır. İyi bir ruh sağlığı hem bireyler hem de toplum için önemlidir. Bireysel düzeyde, iyi bir ruh sağlığı, insanların entelektüel ve duygusal potansiyellerini gerçekleştirmelerini ve sosyal ve iş hayatındaki rollerini bulup yerine getirmelerini sağlar. Toplumsal düzeyde, sosyal uyum, daha iyi sosyal ve ekonomik refah için bir kaynaktır ve bilgi temelli bir topluma geçişi kolaylaştırır.

---

<sup>3</sup> İş teftişi alanında karşılaşılan çeşitli zorluklar hakkında daha fazla bilgi için bkz. ILO, YK. 309/ESP/3, Kasım 2010.

<sup>4</sup> Landsbergis, 2003.

---

Her çalışan için iyi bir ruh sağlığı esastır, ancak 2020 yılına kadar depresyonun gelişmiş dünyada ikinci en yaygın engellilik nedeni olacağı tahmin edilmektedir. Ruh sağlığı sorunları sadece sağlık sektörü için değil, toplum için de bir zorluktur. Ruh sağlığı sorunları, etkilenen vatandaşlar ve aileleri üzerindeki bariz etkilerinin ötesinde, topluma ve ekonomi, eğitim, sosyal, cezai ve adalet sistemlerine önemli maliyetler yüklemektedir. Ruhsal bozukluklar, işe devamsızlığın ilk üç nedeninden biridir ve erken emekliliğin önde gelen nedenlerindedir. Ruh sağlığı sorunlarının ekonomik maliyetinin, esas olarak üretkenlikteki azalma yoluyla Avrupa Birliği'nin (AB) GSYİH'sinin yüzde 3 ila 4'üne varan bir kayba yol açtığı tahmin edilmektedir. Günümüzün zorlu ve rekabetçi iş ortamında işçi sağlığının her zaman olduğu gibi esas teşkil ettiğini unutmamak önemlidir. İşle ilgili sağlık sorunlarına yol açmamak için çalışanlar üzerinde artan talepler yakından takip edilmelidir.

Küreselleşme aynı zamanda düşük vasıflı imalat ve işleme işlerinin daha az gelişmiş ülkelere transferine neden olmuştur. Bu durum, çok sayıda serbest bölgenin kurulmasına yol açan başlıca faktörlerden biridir. Sendikal özgürlüğe getirilen kısıtlamalar, grev hakkına getirilen kısıtlamalar, toplu iş sözleşmesinin olmaması - bunlar serbest bölgelerde hala istisnadan ziyade kuraldır.<sup>5</sup> İşverenler, serbest bölgeler için belirtilen sorunların birçoğunun başka yerlerde de ortaya çıktığını ve serbest bölgelerdeki şirketlerdeki koşulların genellikle dışarıdakilerden daha iyi olduğunu belirtirken, araştırma raporu yine de çalışma koşulları ile iş sağlığı ve güvenliğinin bazı ülkelerin serbest bölgelerinde önemli bir endişe kaynağı olmaya devam ettiğini vurgulamıştır.

Serbest Bölgeler, küreselleşmenin iş yeri ve sağlık üzerindeki etkilerinin özel bir durumunu temsil etmektedir. Bu durum, çalışanlar arasında yüksek stres seviyelerinin sıkça görülmesi ve tehlikeli çalışma koşullarına maruz kalmalarıyla ilişkilendirilmiştir. Bu bölgelerdeki işçiler sıklıkla kardiyovasküler, üreme ve psikososyal bozukluklar gibi sağlık sorunları yaşamaktadır. Ayrıca, serbest bölgelerdeki işçiler genellikle HIV/AIDS gibi cinsel yolla bulaşan enfeksiyonların yaygın olduğu sağlıklı koşullarda barındırılmaktadır.<sup>6</sup>

Küreselleşmenin bir başka yönü de göçmen işçi sayısındaki hızlı artıştır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'ne gelen Meksikalı göçmenlerin sayısı artmaktadır. 1970 yılında Meksika'nın toplam işgücünün yüzde 3'ü Amerika Birleşik Devletleri'nde ikamet ederken, 2008 yılında bu sayı yüzde 18'e yükselmiştir. Az gelişmiş ülkeler uzunca bir süredir bu işçilerin yoğun olarak bulunduğu ülkelerdir ve küreselleşme bu eğilimin artmasına sebep olmuştur. Göçmen işçiler, başta inşaat, tarım ve imalat olmak üzere çeşitli sektörlerde çalışabilmektedir. Genellikle kötü çalışma koşullarına maruz kalırlar ve ev sahibi ülkelerindeki dil ve yasalar hakkında sınırlı bilgiye sahip olmaları nedeniyle daha da

---

<sup>5</sup> Daha fazla bilgi için bkz. ILO; *Serbest Bölgelerdeki iş teftişi uygulamalarına ilişkin iyi iş uygulamaları derlemesi* (Cenevre, 2010); ve *Serbest Bölgelerde etkin bir iş teftişi için ILO Kılavuz İlkeleri*. (Cenevre, 2010).

<sup>6</sup> ILO, iş ve fabrika müfettişlerinin çalışmalarında HIV/AIDS konusunu ele almaları için bir el kitabı hazırlamıştır. HIV/AIDS, üretimi engelleyebildiği, maliyetleri artırdığı ve başka birçok sorun yaratabildiği için iş yeri üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Bu konuda ILO, hastalığın yayılmasını önlemek ve sonuçlarıyla başa çıkabilmek için işçiler ve işverenler arasında etkili bir iletişim kurmayı amaçlayan bir el kitabı daha yayınlamıştır. HIV/AIDS'e ilişkin ILO Uygulama Kuralları, önleme, bakım ve haklar olmak üzere üç sütuna dayanan bir eylem çerçevesi sunmaktadır (ILO, 2001). Daha fazla bilgi için lütfen bakınız, *HIV/AIDS ve iş dünyasına ilişkin ILO Uygulama Kuralları*, Cenevre. Yakın zamanda ILO, Haziran 2010'da HIV ve AIDS ve Çalışma Dünyası ile ilgili 200 sayılı Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir.

---

dezavantajlı duruma düşebilirler<sup>7</sup>. Örneğin, Güney Afrika'da madenciler arasında büyük olasılıkla iş başında gelişen ve rapor edilmeyen çok sayıda ciddi solunum yolu rahatsızlığı vakası görülmüştür<sup>8</sup>. Küreselleşme artmaya devam ettikçe, uygulanan ekonomi ve ticaret politikaları da belirli eğilimleri besleme niteliği taşımaktadır. Üretim dünya çapında yayıldıkça, ticaret engelleri azalmaya başlıyor ve üretim merkezleri daha az gelişmiş başka ülkelere kayıyor, bu da genellikle iş yerinde daha düşük sağlık ve güvenlik standartlarına yol açıyor. Bu kısmen, az gelişmiş ülkelerde her zaman neredeyse var olan işgücü fazlasından ve buna bağlı olarak açık işgücü piyasasındaki büyümeden kaynaklanmaktadır. Birçok işçi alıştıkları alanlarda iş bulamadığından, iş kanunlarının uygulanmaması nedeniyle tehlikelerle dolu işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır<sup>9</sup>.

Yeni ekonomik gerçekliğin temel ilkelerinden biri, en düşük üretim maliyetlerine ulaşma arzusudur. İşçi sağlığının ikincil bir konu olduğu ve İSG kurallarının genellikle göz ardı edildiği yerlerde sermaye maliyeti genellikle daha düşüktür. Bazıları küreselleşmedeki artışın ve sermayenin sanayileşmemiş ülkelere yayılmasının çalışma standartlarında "dibe doğru bir yarışa" yol açacağı görüşündedir.<sup>10</sup> Uluslararası toplumda, asgari iş yeri güvenliği ve sağlığı standartlarını belirleyecek ulusal düzenleyici kurumların ve bunları izleyip uygulayacak ulusal iş müfettişliklerinin dünya çapında versiyonlarının oluşturulmasına büyük destek vardır. Bu destek, herkes için insana yakışır işin güvence altına alınması amacıyla ILO'nun temel çalışma standartları etrafında toplanmaktadır. Bu temel standartlar arasında örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğü, zorla çalıştırma ve ayrımcılığa karşı özgürlük ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması yer almaktadır. Göçmen işçilere ve vatandaşlara eşit muamele ve 97 ve 143 sayılı ILO Sözleşmelerinde yer aldığı üzere tüm göçmen işçilerin temel insan haklarına saygı, bu yaklaşımın merkezinde yer almaktadır. ILO çerçevesi, ulusal standartların göçmen işçilerin durumuna uygulanması için iş teftişinin kullanılmasını teşvik etmektedir. Standartları kabul etme sorumluluğu hükümete ait olmakla birlikte, iş müfettişleri, göçmen işçilerle ilgili olanlar da dahil olmak üzere, bu standartlara uyulmasının teşvik edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Müfettişler çalışma koşullarını izler ve işçilerin yardım isteyebilecekleri bir platform sunar. Göçmen işçiler ulusal hükümet tarafından genellikle yetersiz bir şekilde düzenlendiğinden, müfettişler de sahadaki önemli bir boşluğu doldurmaktadır.

Küreselleşme, iş dünyasındaki değişimleri ve ortaya çıkan yeni risk ve fırsatları dikkate alarak iş teftiş hizmetlerinin daha iyi koordine edilmesini gerektirmektedir. Bu, teknik, tıbbi, sosyal, psikolojik, ekonomik ve yasal alanlar arasında koordinasyonu içerecektir. Dünya ekonomisinde iş yerindeki insanların refahını korumak ve geliştirmek için, insana yakışır işi gerçeğe dönüştürmek amacıyla pratik stratejiler belirlenmelidir. Bu bağlamda, iş teftişi iş mevzuatının ve bu mevzuat tarafından belirlenen kılavuz ilkelerin uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadır. İşyerinde işgücünün refahını teşvik etme

---

<sup>7</sup> ILO'nun göçmen işçilerle ilgili raporunda, bu işçiler tehlikeli ve riskli işlerde çalışabilecekleri için güvenlik ve sağlık konuları önemli bir endişe kaynağı olarak tanımlanmaktadır. Dil engelleri, yeni teknolojiye maruz kalma, aile parçalanması, sağlık hizmetlerine yetersiz erişim ve stres ve şiddet, göçmen işçilerin karşılaştığı belirli sorunlardır ve iş yerinde güvenlik ve sağlık risklerine karşı daha fazla savunmasızlığa yol açmaktadır. Lütfen bakınız: ILO *Küresel ekonomide göçmen işçiler için uzak bir anlaşmaya doğru*, Cenevre, 2004).

<sup>8</sup> ILO, Teknik Memorandum, Güney Afrika İş İdaresi ve Teftiş Denetimi, LAB/ADMIN, Cenevre, 2011.

<sup>9</sup> Portes, 1994.

<sup>10</sup> Singh/Zammit, 2004.

---

sorumluluğunun büyük bir kısmı şirketlere ait olsa da insana yakışır bir iş yerinin teşvik edilmesi şirket içinden de takip edilmelidir.

### III. Uluslararası çerçeve anlaşmaları

Şirketler, iş yerinin fiziksel mekânı olarak, işçi sağlığı ve güvenliği üzerinde olağanüstü bir etkiye sahiptir. Kurumsal sosyal sorumluluğun (KSS) önemi son yıllarda artmış ve akademik dünyada büyük ilgi görmüştür.<sup>11</sup> Şirketler, tüm paydaşlarının çıkarlarına hitap etmek için iş planlaması ve karar alma süreçlerinde ekonomik büyüme, çevrenin korunması ve sosyal eşitlik konularında eş zamanlı faaliyetler yürütmeye başlamıştır. Günümüzde sosyal sorumluluk girişimleri, öncelikle tüketici grupları ve diğer sivil toplum örgütlerinin yanı sıra çeşitli sanayi ve hizmet sektörlerinde her düzeydeki sendikaların eylemlerinin bir sonucudur. ILO Yönetim Kurulu tarafından 2003 yılında görüşülen kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili bir bilgi notuna göre<sup>12</sup>, iş yerinde güvenlik ve sağlıkla ilgili olanlar da dahil olmak üzere uluslararası çalışma standartlarına, çokuluslu şirketler ve sendikalar arasındaki uluslararası çerçeve anlaşmalarında (UÇA'lar) kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili diğer girişimlerden daha sık atıfta bulunmaktadır. UÇA'lar, tam anlamıyla kurumsal sosyal sorumluluk kavramının bir parçası olmasalar bile, bu bağlamda sık sık anılmaktadırlar. Notta vurgulanan UÇA'ların bir başka ilginç yönü de doğrulama, diyalog ve gerekirse şikayetlere yönelik takip prosedürleridir. 1999 ve 2010 yılları arasında yaklaşık 60 UÇA imzalanmıştır. ILO'nun sekiz temel Sözleşmesinin yanı sıra, UÇA'lar sıklıkla ILO'nun İşletmedeki İşçi Temsilcileri Sözleşmesine (No. 135) de atıfta bulunmaktadır. Buna ek olarak, bir UÇA'ya taraf olan şirket genellikle insana yakışır ücretler ve çalışma koşulları sunmanın yanı sıra güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamayı da kabul etmelidir. Ayrıca, tedarikçilerin UÇA'nın içeriğine uymaya ikna edilmesi gerektiği konusunda genel bir mutabakat vardır ve son olarak UÇA, sendikaları da uygulamaya dahil etmektedir. Öte yandan, çok uluslu şirketler tarafından benimsenen davranış kuralları nadiren temel uluslararası çalışma standartlarına atıfta bulunmaktadır. Son olarak, OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi ve ILO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi (MNE Bildirgesi)'nin de kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında önemli mekanizmalar olmaya devam ettiğini belirtmek gerekir<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Zimmer/Rühl, 2005.

<sup>12</sup> ILO: Kurumsal sosyal sorumluluk ve uluslararası çalışma standartları hakkında bilgi notu, Küreselleşmenin Sosyal Boyutu Çalışma Grubu, Yönetim Kurulu, 288.Oturum, Kasım 2003, GB.288/WP/SDG/3.

<sup>13</sup> IFA'lar hakkında daha fazla ayrıntı için bakınız K. Papadakis, G. Casale, K. Tsotroudi, *Sınır ötesi endüstri ilişkileri çerçevesinin unsurları olarak Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları*, K. Papadakis (ed.), Sınır Ötesi Sosyal Diyalog ve Sözleşmeler, ILO, Cenevre, 2008.



---

#### IV. Kamu-özel ortaklıkları

Çalışma koşullarının izlenmesinde kamu-özel sektör iş birliği (KÖİ) girişimleri iş yerinde uyum oranını artırabilir. Çalışmanın doğasında birçok tehlike vardır. Bunlar, eğitim yoluyla oluşturulacak bir önleme kültürünün teşvik edilmesiyle azaltılabilir veya ortadan kaldırılabılır. ILO ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), özellikle İSG alanında bir dizi KÖİ'ye katılmaktadır. Bu iş birlikleri ulusal sınırları aşar ve en az iki tarafı, bir şirketi (veya endüstri birliğini) ve bir hükümetler arası kuruluşu bir araya getirir. Son yıllarda KÖİ'ler hızla çoğalmakta ve iş sağlığı ve güvenliği alanını yeniden şekillendirmektedir. Bu eğilime çeşitli faktörler neden olmuştur. Özel araştırma ürünü geliştirmede piyasa başarısızlığı ve yüksek güvenlik standartlarının eksikliği gibi genel faktörler vardır. Bu ortaklıklar, yoksulları orantısız bir şekilde etkileyen hastalıklara yönelik ilaç ve aşıların araştırılması ve geliştirilmesi de dahil olmak üzere, daha önce çözülemez gibi görünen sorunların üstesinden gelmek için heyecan verici yeni olasılıklar ortaya koymaktadır. KÖİ'ler, finansal kazançla birlikte bu hedeflere ulaşabileceğini göstererek sürdürülebilir uygulamaları teşvik edebilmiştir. Daha güvenli ve sağlıklı ürünlerin geliştirilmesine yönelik sektörel teşvikler oluşturulmakta olup, iyileştirilmiş bir imaj ile ticari sektör yeni yatırımcıları çekebilir ve yeni pazarlar kurabilir. İş sağlığı ve güvenliği önleme kültürünün oluşturulmasıyla, kazalar, olaylar, erken emeklilik veya hastalık ödeneklerinden kaynaklanan ekonomik kayıplar önemli ölçüde azaltılabilir. Harcanmayan bu bütçe fonları daha sonra işletmelerin performanslarını artırmaya ve yeni iş imkanları yaratmaya harcanabilir ve böylece yoksulların yoksulluk kısır döngüsünden kurtulmaları sağlanabilir. Çok sayıda çalışma, sağlığın geliştirilmesinin tıbbi masraflarda tasarruf sağladığını göstermiştir.<sup>14</sup> Politika yapıcılar, iş müfettişleri ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, önleme sürecinde ve kısa vadeli karlardan uzun vadeli güvenlik ve sağlık yatırımlarına doğru bir geçişin başlatılmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına dayalı bir kültürün oluşturulması ve uygulanması, iş müfettişlerinin aktif katılımını gerektirmektedir. İş müfettişleri, iş sağlığı ve güvenliği mesajlarını etkili bir şekilde iletmek için gerekli olan tüm işletmelere erişebilen tek devlet yaptırım birimidir. Bu nedenle, iş müfettişlerinin, kurumsal yapı, teftişlerin sıklığı ve kalitesi, danışmanlık rolleri hakkında bilgileri ve sürdürülebilirlik yaklaşımlarına ilişkin kapasitelerinin artırılması çok önemlidir. Bu, politika analizi ve politika reformu, eğitim modüllerinin geliştirilmesi, ulusal iş teftiş eğitmenlerinin eğitimi, bir yetkinlik ağının kurulması ve tedarik zinciri yönetimine ilişkin uluslararası kılavuzların geliştirilmesi gibi bir dizi faaliyetle gerçekleştirilecektir.

#### V. İş teftişi ve kayıt dışı ekonomi

Kayıt dışı ekonomi, dünyadaki çalışanların yaklaşık yarısını oluşturmakta ve kendi hesabına çalışan, aile işletmesinde çalışan ve kayıt dışı işletmelerde çalışan işçileri kapsamaktadır. Çoğu toplumda resmi küresel ekonomi ile kayıt dışı yerel ekonominin genişlemesi arasında giderek büyüyen bir uçurum vardır. Sosyal koruma ve istihdam konuları, birbiriyle ilişkili çok sayıda risk nedeniyle iç içe geçmiş durumdadır. Düşük sermaye arzı, ilkel alet ve üretim ekipmanlarının kullanımı ve kötü çalışma koşulları kayıt dışı sektörlerde kritik eksikliklere neden olmaktadır: düşük güvenlik bilinci, yaygın meslek hastalıkları ve ciddi tehlikeler.

---

<sup>14</sup> Kreis, 2004.

---

"Kayıt dışı ekonomi" terimi, yaygın olarak kullanılmasına rağmen, bazı ülkelerde ancak son zamanlarda benimsenmiştir. Gerçek anlamı konusunda hala yanlış anlaşılmalara mevcuttur. Yan anlamları ve nüansları da bir dilden diğerine değişebilir. Kayıt dışı sektörün ne olduğu ve kayıt dışı çalışanların kimler olduğu sorulduğunda verilen cevaplar genellikle ya belirli durumları ya da genellikle iyi tanımlanmamış ve çok az ortak özelliği olan çeşitli durumların karışık bir şekilde bir araya getirilmesini tanımlayacaktır. 2002 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı (ILC) kayıt dışı ekonomi teriminin "evrensel olarak doğru ya da kabul edilmiş bir tanımı" olmamasına rağmen, bu terimin "işçiler ve ekonomik birimler tarafından gerçekleştirilen ve resmi düzenlemeler tarafından kapsanmayan ya da yeterince kapsanmayan tüm ekonomik faaliyetler" anlamına gelebileceğini belirtmiştir.<sup>15</sup> Bu faaliyetler yasada yer almaz, bu da yasanın resmi kapsamı dışında faaliyet gösterdikleri anlamına gelir; ya da uygulamada kapsanmazlar, bu da yasanın resmi kapsamı içinde faaliyet göstermelerine rağmen yasanın uygulanmadığı ya da icra edilmediği anlamına gelir.<sup>16</sup>

Bu kayıt dışı ekonomi kavramı tamamen farklı iki durumu kapsamaktadır:

- İlk durumda, kayıt dışılık resmi bir referans noktasının olmamasından kaynaklanmaktadır; yani, uygulanabilir bir çalışma standardı yoktur ve bu nedenle yerine getirilmesi gereken yükümlülükler veya saygı gösterilmesi veya talep edilmesi gereken haklar yoktur; ve
- İkinci durumda, kayıt dışılık yasal bir referans noktasına uyulmamasından kaynaklanmaktadır, yani uygulanabilir çalışma standartları mevcuttur, ancak tamamen veya kısmen ihlal edilmektedir. Yükümlülükler yerine getirilmemekte ve haklar tanınmamaktadır.

Bu vakaların her birinde çalışanlar için ortaya çıkan sonuçlar benzer gibi görünse de kökenleri oldukça farklıdır. İlk durumda, belirli bir duruma uygulanabilir bir standart bulunmadığında, bunun nedeni söz konusu durumu kapsayan yasal hükümlerin veya belirli bir yasal istisnanın bulunmamasıdır. Bu gibi durumlarda "kayıt dışılıktan" bahsetmek tamamen uygundur. İkinci durumun (uygunsuzluk) nedeni bilgisizlik olabilir, çünkü standartların içeriği ve hatta varlığı bilinmeyebilir. Bununla birlikte, maliyetlerden kaçınmak için standartlara uymamak kasıtlı bir karar da olabilir. Bu durumlarda birçok ülke "yasadışı" terimini kullanmaktadır. Resmi sistemler tarafından yeterince dikkate alınmayan durumlar da vardır. Örneğin, çalışma koşullarının düzenlendiği ancak sosyal güvenliğin düzenlenmediği durumlar vardır. Bu durum genellikle sosyal güvenlik kurumlarının yeterince gelişmemiş olmasından kaynaklanmaktadır ve genellikle sisteme tabi olan ya da sistem tarafından korunması gereken kişilerin prim ödeyemeyeceği varsayımı ya da gerçeği ile bağlantılıdır.

Burada da "kayıt dışılık" terimi uygun bir şekilde geçerli olabilir, tıpkı bir grup işletmenin veya işçinin zorunlu bir sosyal güvenlik sistemine dahil edildiği ancak çalışma koşullarının düzenlenmesinin dışında bırakıldığı tersi durumda olduğu gibi.

İşletmelerin uyması gereken tüm formaliteler iş hukuku ile ilgili değildir ve kayıt dışı ekonomi çalışanları tarafından talep edilen tüm haklar işçi hakları veya sosyal koruma unsurları ile ilgili değildir. Eğer gereklilikler yasalar tarafından dayatılıyorsa ve bunlara

---

<sup>15</sup> ILC Genel Tartışma, İnsana yakışır iş ve kayıt dışı ekonomi, Kayıt Dışı Ekonomi Komitesi, Yönetim Kurulu, 90. Oturum, Haziran 2002, paragraf 3

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25.pdf>

<sup>16</sup> Ibid

---

uymak formalitenin esasını oluşturuyorsa, o zaman kayıt dışılık olumsuz bir olgu olarak görünebilir- bir olmama ya da yapmama meselesi. Ulusal çalışma idaresi tarafından gerçekleştirilecek eylemler için dayanak noktası teşkil edebilmesi amacıyla "işgücü kayıt dışılığı" kavramının işler hale getirilmesi, bir ülkenin çalışma standartlarına bir bütün olarak bakılmasını ve hangi işletme ve işçi türlerinin bu standartların kapsamına girip hangilerinin girmediğinin tam olarak belirlenmesini gerektirmektedir. Yasadışılık yasallığın zıttı olsa da ve resmiyet yasallıkla eş anlamlı olsa da yasadışılık her zaman kayıt dışılıkla bir tutulamaz.<sup>17</sup>

Kayıt dışılık ve yasadışılık arasındaki bu ayrımında birçok ulusal farklılık bulunmaktadır. Dilsel nüanslar, genellikle benzer olgulara ilişkin farklı algılara işaret ettikleri için önemlidir. Örneğin, gelişmekte olan ülkelerde genellikle çalışma mevzuatının kayıt dışı sektörde "uygulanmadığı" söylenirken, gelişmiş ülkelerde daha yaygın olarak "uyulmadığı" söylenmektedir. Nüfusun çoğunluğunun geleneksel çerçeveler içinde yaşadığı ve sosyal kuralların yasal kurullarla örtüşmediği, belki de farkında olunmadığı bağlamlarda, gayri resmi üretim faaliyetleri veya birimleri genellikle "yasadışı" olarak adlandırılmaz. Bununla birlikte, daha gelişmiş ülkelerde, belirli yasal gerekliliklere uymadıkları veya bazı standartları ihlal ettikleri için hukuki açıdan yasadışı kabul edilen faaliyetler halk arasında "kayıt dışı" olarak adlandırılabilir. Kayıt dışı ekonomi için kullanılan anlamlar her zaman aynı değildir, ancak Avrupa'da iş veya istihdam söz konusu olduğunda "karaborsa", gizli istihdam", "gizli işçilik" ve "beyan edilmemiş iş" gibi terimler sıklıkla kullanılmaktadır. İşgücü etkisini tanımlamak için en azından resmi olarak Avrupa Birliği belgelerinde en çok kullanılan terim "kayıt dışı çalışma"dır. Gelişmiş ülkelerdeki kayıt dışı faaliyetlerin temel özelliklerinden biri gizli ya da saklı olmalarıdır. Bu örtbas etmenin en belirgin etkisi, işçilerin sosyal güvenlik kayıtlarının yapılmaması ve primlerinin ödenmemesidir.<sup>18</sup>

Yasanın uygulanmadığı veya uygulamada yasaya uyulmadığı faaliyetler de vardır. Kayıt dışı çalışma konusunu bir an için bir kenara bırakırsak ve her ülkede standartlara uyumun farklı derecelerde olduğunu göz önünde bulundurursak, çalışma standartlarına ve sosyal güvenliğe uyulmaması ev işlerinde, evde yapılan çalışmalarda, kırsal kesimde ve mikro ve küçük ölçekli işletmelerde sıklıkla görülmektedir.

Ev işleri sektörü dünya çapında sorunlu bir sektör olarak kabul edilmekte ve ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yürütülmektedir. Sadece birkaç ülkede düzenleyici çerçeve bulunmamaktadır ve aslında birçoğunda ev işçileri için özel çalışma yönetmelikleri ve sosyal güvenlik planları bulunmaktadır. Bu özel çalışma düzenlemeleri, ücret (yemek ve konaklamanın ücretin bir parçası olarak sayılması seçeneği), günlük çalışma saatleri ve dinlenme süreleri (diğerlerinin yanı sıra zorunlu devam süreleri, hazır halde bekleme, çalışılan evden ayrılma kısıtlamaları, gece çalışmasının hesaplanması) ve iş akdinin feshi ("haklı neden" in geniş tanımı ve daha düşük tazminat hakları) ile ilgili olarak genel mevzuata birçok istisna getirmektedir. Uygulanabilir sosyal güvenlik hükümleri genellikle daha az katkı payı ve daha düşük kapsam temeline dayanmaktadır. İş müfettişliği bu sektörde sadece sınırlı kontroller yapmaktadır. Hane içinde istihdam girişimcilik faaliyeti olarak kabul edilmediğinden, ev işçilerinin işe alınması için işletme kaydı gerekli değildir. Müfettişler genellikle kontrol yapmak için özel evlere girme yasal hakkına sahip olmadığından vergilendirme zordur.

---

<sup>17</sup> J. Daza, "İş teftişi ve kayıt dışı ekonomi" Çalışma Eğitimi, ILO, (Cenevre, 2005).

<sup>18</sup> Bakınız, ILO, "Avrupa'da İş Teftişi: Kayıt dışı çalışma, göç ve insan ticareti" WD No.7, LAB/ADMIN, (Cenevre, 2010).

---

Çoğu ülkede, işverenin ikametgahında çalışma, diğer istihdam ilişkilerine benzer düzenlemeler kapsamındadır. Ücretler söz konusu olduğunda, parça başı ücretler çok yaygındır ve bazı durumlarda alınan ücret yasal asgari ücretin altında olabilmektedir. Genel sosyal güvenlik programları genellikle ev işçileri için de geçerlidir. İş müfettişleri, çoğu durumda işverenler tarafından, bazen işçilerle iş birliği içinde, prim ve vergi ödemekten kaçınmak ya da hileli sözleşmeleri veya taşeron sözleşmelerini gizlemek amacıyla gizlenen ve beyan edilmeyen ev işlerini kontrol etmekte zorlanmaktadır. Birçok durumda, çocuklar da dahil olmak üzere çalışanın tüm ailesi aynı hanede çalışıyor olsa bile yalnızca bir çalışan beyan edilmektedir. Müfettişlerin özel konutlarda bulunan işyerlerine girme yetkisi olmayabileceğinden, ev işçilerini istihdam eden firmaların maaş bordrolarına veya muhasebe kayıtlarına erişim olmadığı sürece teftiş görevi çok zordur.<sup>19</sup>

Üç genel faktör, genel veya özel standartların kırsal kesimdeki işgücüne uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Birincisi, pek çok ülkede kırsal kesimde çalışanlar genel olarak geçerli çalışma standartlarının varlığından veya içeriğinden habersiz olabilirler. Bunun bir nedeni, dünyanın birçok yerinde kırsal nüfusun okuma yazma bilmeme oranının daha yüksek olması ve kırsal nüfusun yasal standartların hazırlandığı resmi dilden başka diller konuşmasıdır. Ayrıca, atalarından kalma geleneklere yasalardan daha fazla uyma eğilimindedirler. İkinci olarak, tarım işçiliği çoğunlukla mevsimlik ve geçici işçiler tarafından yapıldığından, karmaşık ve maliyetli evrak kayıt prosedürü bu işçilerin kayıt altına alınmasında caydırıcı olabilir (bunun sonunda, ücretlerinden vergi ve sosyal güvenlik katkı paylarının kesileceği unutulmamalıdır). Ayrıca, bu kesimler kendilerine yerel ve erişilebilir sağlık hizmetleri sağlayamıyorsa, sosyal güvenliğe katkıda bulunmayı özellikle istemeyebilirler. Son olarak, Devletin kendisi, bir sektör olarak çocuk işçiliğinin sıkça kullanıldığı tarımsal işletmeleri bilgilendirebilecek, onlara yardımcı olabilecek ve denetleyebilecek bir iş idaresine genellikle sahip değildir. Bu nedenle, çalışma standartları uygulanmamakta, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri bilinmemekte ve işçilerin beyan edilmemesi tespit edilememektedir.<sup>20</sup>

İş teftiş makamlarından alınan bilgilere göre, her ülkede mikro ve küçük ölçekli işletmeler iş mevzuatına uymama konusunda en yüksek oranlara sahiptir. Uyumsuzluk, yeni bir işletmenin beyan edilmemesi, gerekli izinlerin alınmaması, gerekli istihdam belgelerinin sağlanmaması ve çalışanların sosyal güvenlik amacıyla beyan edilmemesi ile başlar. İlk kayıt işlemlerinin yapılmaması, asgari ücret gibi işçi haklarının ve güvenlik düzenlemelerine uyulmaması ve ödenmeyen sosyal güvenlik primleri gibi diğer durumların tespit edilememesine yol açmaktadır. İş müfettişlerinin karşılaştığı ilk zorluk, bu işletmelerin varlığını tespit etmek, yöneticilerini belirlemek ve izlerini sürmektir. Bir sonraki zorluk, iş sözleşmelerinin veya iş ilişkilerinin niteliğinin belirlenmesi ve kanıtlanmasıdır. Daha sonra çalışma koşulları ve işverenin asgari ücret gibi gerekliliklere uyup uymadığı kontrol edilmelidir. Çalışma standartlarını bir bütün olarak teftiş etmekte tek bir teftiş birimi görevlendirildiğinde ve gerekli araçlar sağlandığında, bu iş basitleştirilir. Yine de bu büyük bir görevdir ve büyük ölçüde yerel makamların iş birliğine ve usulsüzlükleri ihbar edebilecek insanlara bağlıdır. Ayrı teftiş birimleri söz konusu olduğunda, öncelikleri her zaman aynı olmayan görevlendirmeler nedeniyle, farklı standart ve prosedürlerin uygulanması için farklı aktörlerin koordine edilmesi ve harekete geçirilmesi gerektiğinden, görev daha zor ve karmaşık hale gelir.

---

<sup>19</sup> Bkz: A.Sivananthiram, C.S.Venkata Ratnam (eds.), *Kayıt Dışı Ekonomi: İş İdaresi için Büyüyen Zorluk* (ILO, Yeni Delhi, 2005).

<sup>20</sup> Daha fazla ayrıntı için bkz. G. Reinecke, S.White, *Küçük işletmelere yönelik politikalar: iyi işler için doğru ortamın yaratılması* (ILO, Cenevre, 2004).

---

Buna ek olarak, iş kanunu tarafından düzenlenmeyen kişi veya işletmelerin faaliyetleri de vardır. Birçok ülkedeki durum, serbest meslek veya aile içinde çalışma gibi belirli çalışma koşullarının genel olarak iş kanunlarının kapsamı dışında olduğu bir durum olabilir. Bununla birlikte, ülkelerin çoğunda, serbest meslek sahiplerinin statülerini ilgili kurumlara beyan etmeleri gerekmektedir. Gelişmiş ülkelerde de zorunlu olarak sosyal güvenlik sistemi kapsamındadırlar. Beyan etme ve prim ödeme yükümlülüğü serbest meslek sahiplerinin kendilerine aittir ve kendi işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine uymaları gerekebilir.

Bazı gelişmekte olan ülkelerde, belirli bir sayının altında işçi çalıştıran mikro veya küçük ölçekli işletmelerde olduğu gibi, gündelik işler de düzenleme altına alınmamıştır. Tavan, beş ila on çalışan arasında değişmekte ve birkaç durumda 20'ye kadar çıkmaktadır. Yevmiyeli çalışanların durumu karmaşıktır, çünkü yaptıkları işin bir kısmı daha resmi istihdam ilişkilerinin arasında "kayıt dışı" bir alanı kapsayabilir. Bazı durumlarda, gündelik işler geçici veya mevsimlik bir işe eşdeğer olacak kadar uzun süreli olabilir. Her iki durumda da geçici işçiler aynı işletme içinde daimî sözleşmelerle çalışan resmi işçilerle birlikte çalışıyor olabilir. Daimî işçiler tüm haklara sahip olurken, geçici işçiler sadece ücretlerini alabilecek ve en iyi ihtimalle iş kazalarına karşı bazı güvencelere sahip olacaklar. Sabit bir azami işçi sayısına sahip mikro veya küçük ölçekli işletmeler söz konusu olduğunda, kanunun kendisi işvereni yasal yükümlülüklerden muaf tutmaktadır. Bu durum özellikle Asya ve Doğu Afrika ülkelerinde mevcuttur. Üç yaygın uygulama biçimi görülebilir: birincisi, yürürlükteki herhangi bir iş kanunu kapsamında olmayan mikro ve küçük ölçekli işletmeler; ikincisi, iş güvenliği standartları ve sosyal güvenlik gereklilikleri uygulanmaksızın, bazen ücret ve günlük saatlerle sınırlı olmak üzere çalışma koşullarına ilişkin standartların uygulandığı işletmeler ve üçüncüsü, yalnızca sosyal güvenlik standartlarının hariç tutulduğu işletmeler. İşverenlerin veya diğer sorumlu tarafların atfedilebilir herhangi bir yasal yükümlülüğü bulunmadığında, iş teftişinin alabileceği önlemler veya eylemler açısından sınırlı seçenekleri vardır. Örneğin, bir iş müfettişi, çalışma standartlarının uygulanmasından muaf olan mikro ve küçük ölçekli işletmeleri denetleyemeyecek ve bir üretim sürecinde belirli güvenlik önlemlerinin uygulanmasını veya işçilere ücret bordrosu verilmesini talep etme imkanına sahip olmayacaktır; ya da bir müfettiş, firmayı işçileri sosyal güvenlik için kaydettirmeye zorlayamayacaktır. Muaf tutulan işletmelerde veya istihdam ilişkilerinde çalışan işçilerin şikayetleri yalnızca medeni hukuk veya ceza hukuku tarafından belirlenen prosedürler yoluyla yapılabilir. Tamamen kayıt dışı çalışma ilişkileri söz konusu olduğunda, iş idaresi genellikle herhangi bir girişimde bulunmaktan kaçınacaktır. En iyi ihtimalle, iş yeri risklerini önlemeye veya gönüllü sosyal koruma programlarını teşvik etmeye yönelik bilgilendirme çalışmaları yapılabilir.

Kayıt dışı ekonominin iş teftişi açısından yarattığı sorunlar ele alınırken, tespit edilen ilk sorun iş müfettişlerinin standartlar ve bunların farklı işletme ve işçi türlerine uygulanmasına ilişkin bilgileriyle ilgilidir. Müfettişlerin izlemekle yükümlü oldukları çalışma standartları hakkında kapsamlı bilgi sahibi olmaları gerekir. Günümüzde iş müfettişleri, taşeronluk ve işçi aracılarının yoğun olarak kullanıldığı ve çok çeşitli sözleşme türlerini kapsayan karmaşık üretim sistemleri içinde ve çok farklı türde işletmelerle ilgilenmektedir. Çözüm ilk olarak müfettişlerin titizlikle seçilmesi ve eğitilmesinde, ikinci olarak da işletmelerle ilgili bilgilerin işlenmesine ayrılmış idari kaynaklarda bulunmalıdır; bu da kayıtların veya veri tabanlarının oluşturulması, sürdürülmesi ve kamu idaresinin diğer birimleriyle paylaşılması anlamına gelmektedir.

İkinci sorun, standartlara uyulmadığı durumlarda; uyulmadığına dair yeterli kanıtın bulunduğu veya uyulmadığına dair ihbarların alındığı yerlerde, sektörlerde ve işletmelerde

---

müdahale kararlarıyla ilgilidir. Bazı ülkelerde uygun kararlar alınmamış ve idarenin ihmalkarlığı kayıt dışılığın daha da artmasına sebep olmuştur. Çözüm, sosyal ortakların desteğiyle hükümetin en üst düzeyde alacağı kararlara bağlıdır. Müfettişlere açık talimatlar verilmesi yoluyla teftiş sisteminin yönlendirilmesinden geçmelidir. Talimatlar, mevcut kaynaklara bağlı olarak teftişlerin nereye odaklanacağına karar vermek için kriterler belirlemeli ve işletmelerin kayıt altına alınmamasını ve işçilerin beyan edilmemesini ihbar eden raporlara dikkat etmeyi de içeren öncelikler belirlemelidir. Usulsüzlüklerin çoğu mikro ve küçük ölçekli işletmelerde meydana geldiğinden, birçok ülkedeki teftiş faaliyetleri öncelikle, personel giriş-çıkış oranının ve geçici istihdamın yüksek olduğu inşaat, otelcilik ve tekstil ve hazır giyim sektörlerine ve ayrıca her türlü taşımacılık firmalarına ve dükkanlara odaklanma eğilimindedir. Birçok durumda, mümkün olduğunca çok alanı kapsamak için önceden programlanmış ziyaretleri şikayetlere yanıt vermek için yapılan ziyaretlerle birleştirmek gerekir.

Üçüncü sorun, teftiş ziyaretleri sırasında karşılaşılan zorluklarla ilgilidir. Bunlar arasında gizli işletmelerin yerinin tespit edilmesi, firma yöneticisinin izinin sürülmesi, beyan edilmeyen işçilerin belirlenmesi, fiilen çalışılan saat sayısının doğrulanmasının yollarının bulunması, ödenmesi gereken ücretlerin ve sosyal güvenlik primlerinin hesaplanması ve olası sosyal güvenlik dolandırıcılığının kanıtlanması (ki bu bazı durumlarda sadece işverenler ve işçiler arasındaki gizli anlaşma yoluyla gerçekleşmektedir) yer almaktadır. Birçok durumda, bir işletmedeki işçilerin yalnızca bir kısmı beyan edilmiştir. Bazı durumlarda, beyan edilmeyen işçiler müteahhitler veya taşeronlar için çalıştığında, iş müfettişleri sorumluluk zincirini belirlemelidir. Müfettişler ayrıca çalışma izni olmayan yabancı işçiler ve yaşları kontrol edilmesi gereken çocuklarla da karşılaşabilirler. Müfettişler, sosyal güvenlik veri tabanlarından alınan her bir firmadaki işçi listelerine ulaşabilirlerse, usulsüzlükleri kanıtlamak gibi zor bir görev daha kolay hale gelir.

Oldukça tartışmalı olan dördüncü bir sorun ise, tespit edilen uygunsuzluk durumlarının nasıl düzenli hale getirileceği ve hakları ihlal edilenlerin zararlarının nasıl tazmin edileceğidir. Uygunsuzluk, işçilerin işlerini ve işletmelerin hayatta kalmasını riske atmadan caydırılmalıdır. Bazı firmaların çalışanlarını beyan etmemesi ve buna bağlı olarak maliyetlerden kaçınması, diğer firmalar için haksız rekabete yol açmaktadır. Bu durum aynı zamanda beyan edilmeyen işçilerin doğrudan ekonomik zarar görmesine neden olmakta (örneğin, diğerlerinin yanı sıra yasayla belirlenen asgari ücretin altında ücret) ve (primlerin ödenmemesi nedeniyle) gelecekteki sosyal güvenlik yardımlarını tehlikeye atmaktadır. Uyarıda bulunmak ile yaptırım uygulamak arasında ikileme kalan bazı ülkeler, cezai tedbirlerin yanı sıra, ihlalde bulunan firmaları, borçlu oldukları ücret ve katkı paylarının derhal ödenmesini gerektiren prosedürlere tabi tutmayı tercih etmiştir. Uygulanan yaptırımlar, çoğu durumda, etkilenen işçi sayısı ve işletmenin büyüklüğü ile orantılıdır. Bazı ülkelerde, kayıt dışı ekonomide yasadışı çalışmanın ölçeği veya büyümesi konusundaki farkındalık, yasadışı çalışmanın çeşitli biçimleriyle mücadele etmeyi amaçlayan idari yapıların, idareler arası koordinasyon sistemlerinin, programların veya girişimlerin oluşturulmasına yol açmıştır. Kayıt dışı işgücünün önemli bir kısmının düzensiz göçmenler tarafından gerçekleştirildiği bazı Avrupa ülkelerinde, işverenlerin yaptırım riski olmaksızın istihdam ilişkilerini beyan etmeye teşvik edildiği düzenli hale getirme kampanyaları düzenlenmiştir. Farklı bir sorun da çalışma standartlarının uygulanmasından muaf tutulan firmalardaki işçilerin yanı sıra istihdamlarının düzenli hale getirilmesi mümkün olmayan işçiler ve serbest meslek sahipleri için insana yakışır çalışma koşullarının teşvik edilmesi amacıyla kullanılacak araçlarla ilgilidir. Bu durumlarda, iş müfettişliğinin faaliyet alanı kanunen çalışma mevzuatına tabi olan işyerleri ile sınırlı olduğundan, iş müfettişliğinin harekete geçme yetkisi bulunmamaktadır. Bununla birlikte,

---

diğer danışmanlık iş idaresi hizmetleri tarafından yürütülebilecek salt tanıtım faaliyetleri için de bir kapsam mevcuttur; dolayısıyla, iş müfettişliğinin mutlaka dahil olması gerekmez. Müfettişler, yetkili oldukları işletmelere ve izlemekle görevli oldukları standartlara odaklanmalı ve böylece iş teftiş hizmetlerinin etkinliğini ve verimliliğini artırmalıdır<sup>21</sup>.

## VI. Avrupa Birliği'nde İSG teftişi: politikalar ve perspektifler

1990'lardan bu yana, büyük iş sektörleri optimum maliyet etkinliği arayışıyla dünyanın dört bir yanına taşınmıştır ve işletmeler bir gün yükselip ertesi gün kapanıyor gibi görünmektedir. İş sağlığı ve güvenliği müfettişlikleri, hızlanan teknoloji karşısında deneyimlerini paylaşmayı ve küresel işletmelerin yetersiz tedarik yoluyla sağlık ve güvenlikle tasarruf etmek amacıyla işlerini başka bir ülkeye taşımalarını önlemek için "eşit şartlar sağlamayı" öğrenmişlerdir. ILO'nun küresel ekonomide insana yakışır işlerin güvence altına alınması için yürüttüğü çalışmalar, bazı kayda değer başarılarla bu sorunları ele almaktadır.

Avrupa Birliği bünyesinde, tüm üye devletlerden üst düzey iş müfettişi/sağlık ve güvenlik temsilcilerinin yer aldığı Kıdemli İş Müfettişleri Komitesi (SLIC), üye devletler ile Avrupa Komisyonu arasındaki iş birliğini geliştirmek ve AB mevzuatının üye devletlerde etkili ve tutarlı bir şekilde uygulanmasını teşvik etmek amacıyla kurulmuştur. İzlanda, Lichtenstein ve Norveç gözlemci olarak katılmaktadır. Temel faaliyetlerinden biri, iş sağlığı ve güvenliği alanında iş teftişi için ortak ilkelerin tanımlanması (2004 yılında tamamlanan bir faaliyet) ve ILO İş Teftişi Sözleşmesi'nin (No. 81) tam olarak dikkate alınması olmuştur. Bu temel ilkeler, Konsey ve Komisyon'un "Topluluk hukukunun etkili bir şekilde uygulanmasının çalışma ortamının kalitesinin iyileştirilmesi için bir ön koşul olduğu" görüşünü ele almaktadır. Yıllık planların etkili bir şekilde planlanması ve izlenmesi ihtiyacı, müfettişlerin yetkinlikleri ve bağımsızlığı, müfettişlerin yetkileri, rehberlik ve kurum içi iletişim ile ilgili bölümleri içermektedir. Avrupa Birliği'nin 2004 ve 2007 genişlemelerinden önce, halihazırda SLIC'te gözlemci olan 12 yeni katılım ülkesinin tamamı, ilgili ülkelerin tam üyeliğe hazırlanmalarına ve SLIC desteğini iş teftişi girişimlerine dahil etmelerine yardımcı olmak amacıyla SLIC değerlendirme ekipleri tarafından eşit şekilde değerlendirilmiştir.

*Ulusal İSG programları:* İş kazaları ve ölümlerin azaltılması konusundaki ilerleme, Avrupa da dahil olmak üzere birçok gelişmiş ülkede yavaşlamıştır. Güvenlik alanındaki en büyük kazanımlar yeni teknoloji, otomasyon ve bilgisayar kontrolleri sayesinde elde edilmiştir. Bazı Avrupalı politika yapımcılar, daha fazla önemli gelişme sağlama şansına sahip olmak isteniyorsa, dikkat edilmesi gereken öncelikli alanların belirlenerek ve bu önceliklere katkıda bulunabilecek diğer tüm kuruluşları gelecek yıllar için ortak bir gündemle ilerlemeye teşvik ederek daha geniş bir bütünsel yaklaşımın gerekli olduğunu açıkça belirtmişlerdir.

*Verimlilik ve etkinlik:* Avrupa'da son yıllarda sağlık ve güvenlik uygulama düzenlemelerinde önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Kısıtlı kaynaklar, artan kamu beklentileri, artan iş yükü ve iş müfettişleri tarafından on yıllardır geleneksel olarak takip edilen prensiplerin ve çalışma yöntemlerinin temelden sorgulanması, müfettişlikler

---

<sup>21</sup> Ayrıca Bkz., G. Casale, A. Sivananthiram, J.L. Daza, C.Mar *İşgücü Yönetimi ve Kayıt Dışı Ekonomi alanındaki araç ve deneyimlerin sergilenmesi* (ILO, Cenevre, 2006).

---

bünyesinde verimliliğin artırılması ve sağlık ve güvenlik standartlarının yükseltilmesi ile iş kazası ve hastalık istatistiklerinin azaltılmasında çalışmaların etkisinin en üst düzeye çıkarılması genel başlıkları altında bir dizi girişimin başlatılmasına neden olmuştur. Tüm ülkelerde sağlık ve güvenliğin desteklenmesi, teftiş ve inceleme ulusal gelenekler, kültür ve öncelikler doğrultusunda gelişmiştir. SLIC ve Bilbao'daki Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı gibi kuruluşların çalışmaları diğer ulusal iş sağlığı ve güvenliği müfettişliklerinin çalışma yöntemleri, öncelikleri ve başarıları hakkında daha fazla fikir sahibi olunmasını sağlarken, diğer ülkelerle sistematik kıyaslama yapmanın hem verimlilik hem de etkinlik açısından önemli faydalar sağlayabileceği artık kabul edilmektedir.

Bazı ülkelerde, sağlık ve güvenlik müfettişlerinin günlük çalışmalarında son yıllarda meydana gelen en büyük değişikliklerden biri, iş sağlığına daha fazla önem verilmesi olmuştur. Geleneksel olarak, müfettişler zamanlarının çoğunu diğer görevlerinin yanı sıra güvenlik sorunları, makine koruması, düşmelerin önlenmesi, elektrikli preslerin ve iş ile ilgili taşımacılığının daha güvenli hale getirilmesi, patlamaların önlenmesi gibi konulara harcamaktadır. Müfettişliklerin çoğunda bir mühendislik çözümü anlayışı vardı. Elbette istisnalar olmakla birlikte, özellikle de asbest konusunda, ancak genel tablo- çalışmaların odak noktası kazaların büyük ölçüde azaltılması ve faydaların en görünür olduğu alanlardı. Hastalıkların toksik maddelerle ilişkili olduğu düşünülüyordu ve son yıllarda kimyasalların ve bunların varlığını tespit etmek için kullanılan sofistike analitik ekipmanların sayısında katlanarak bir artış görüldü. Ancak gerçek şu ki, işle ilgili sağlık sorunlarına en fazla sebep olan faktörler stres ve kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarıdır. 1990 ve 2006 yılları arasında, Avrupa'da işle ilgili stresten muzdarip olduğu bildirilen kişi sayısı iki kattan fazla artmıştır. İskandinav ülkeleri bu konuyu bir iş sağlığı sorunu olarak ele almada ön saflarda yer almış ve deneyimlerini diğer ulusal müfettişliklerle paylaşmışlardır. Yavaş yavaş, yöneticilere işyerlerinde risk değerlendirmelerini nasıl yapacakları konusunda tavsiyelerde bulunan kılavuzlar yayınlanmaktadır<sup>22</sup>. Bu kılavuz veya gönüllü standartlar, uygun şekilde yönetildiği takdirde işle ilgili stresin azaltılmasına yardımcı olabilecek altı temel iş unsurunu kapsamaktadır. Bu 'stres faktörleri', çalışanların işlerinin talepleriyle başa çıkıp çıkamadıkları ve işlerinde yeterli bilgi ve desteği alıp alamadıkları gibi alanları içerir. Müfettişler teftişleri sırasında bu sorunları araştırmak konusunda kendilerine daha fazla güvenmeye başlıyorlar ancak bunun için bir makine koruma sorununu ele almaya kıyasla farklı profesyonel beceriler gerekiyor. Giderek artan mesleki hastalıkları önleme girişimlerine paralel olarak, stres ve kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları vakalarını önlemede her zaman başarılı olamayacağımızın farkına varılmıştır. Müfettişler ve düzenleme uzmanları tarafından bu tür vakalardan etkilenenlerin iyileşmelerine ve işlerine dönmelerine yardımcı olmak için daha fazla şey yapılmaktadır.

Kaza ve mesleki hastalık istatistiksel "durağanlığı" azaltmaya çalışmanın bir parçası olarak İSG teftişinde daha fazla verimlilik ve etki yaratma dürtüsü, operasyonel politika yapıcılarını sağlık ve güvenlik açısından bir fark yaratıp yaratmadıklarını görmek için farklı girişimler denemeye teşvik etmiştir. Bu müfettişliklerin artık çok daha esnek olmaları, kaynakları ortaya çıkan yeni zorluklara hızla yönlendirebilmeleri ve mevcut kaynaklarla iş yerindeki sağlık ve güvenlik performansı üzerinde en fazla etkiyi yaratmak için öncelikleri konusunda net olmaları gerekmektedir. Müfettişlikler ile ulusal iyileştirme planına katkı sağlayabilecek diğer kuruluşlar arasında, artık giderek daha fazla sayısal hedefler içeren ittifaklar kurulması gerekmektedir. Müfettişliklerden artık sonuçları gösterebilmeleri ve performanslarını ve etkinliklerini kılavuz ilkelere göre değerlendirip kıyaslayabilmeleri beklenmektedir.

---

<sup>22</sup> Bkz, EC, [ACT, 53. SLIC Toplantısı - Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Tematik Gün Risk Değerlendirmesi] (Lizbon, 29 Ekim 2007).



---

*AB mevzuatında yeni gelişmeler:* İspanya ve Belçika'da düzenlenen son SLIC toplantıları sırasında<sup>23</sup>, sistemin belirli alanlarda daha fazla geliştirilmeye ve uygulamasında iyileştirmelere ihtiyaç duyduğu yinelenmiştir: Örneğin: a) Avrupa standartlarında belirtildiği şekilde uluslararası seviyede yüksek düzeyde güvenliğin sağlanması; b) üreticiler ve onaylanmış kuruluşlar için açık uygulama kılavuzları sağlayan direktiflerin oluşturulması ihtiyacı (yorumlayıcı belgeler (teknik kılavuzlar gibi) yararlı olarak kabul edilmekle birlikte gerekli yasal güvenliği sağlamamaktadır); c) yasal hükümlerin tek tip uygulanması ve izlenmesi yoluyla ürün güvenliğinin iyileştirilmesi (bunun için önemli bir kriter, gümrük ve piyasa gözetim makamları tarafından yürütülen testlerin daha iyi koordine edilmesidir); d) özellikle üçüncü ülkelerden ithalat durumunda piyasa gözetiminin artırılması; e) iş müfettişlerinin, İSG kuruluşlarının ve kullanıcıların tek ve uyumlu bir sistemde bir araya getirilmesi için yeni stratejilerin tek tip olarak uygulanması gerekmektedir.

*Küçük işletmelerde İSG'ye katılımcı yaklaşım: işçi örgütlerinin rolü:* Katılımcı girişimler tüm AB ülkelerinde mevcuttur. Farklı biçimler alsalar da hepsinin mevzuat, toplu sözleşmeler, iki taraflı ve üç taraflı organlar gibi benzer desteklerden yararlandığı görülmektedir.

İster ölüm oranları ister ciddi yaralanmalar ölçülsün, küçük firmalardaki zayıf İSG performansı, sağlık ve güvenlik sonuçları açısından bir sorundur. Ayrıca, küçük işletmelerde ve ilgili çalışma biçimlerinde iş sağlığı sonuçlarının daha kötü olabileceğini gösteren bazı kanıtlar da vardır. Benzer şekilde, çalışma ortamının deneyimine ilişkin kanıtlar, küçük işletmelerde çalışma söz konusu olduğunda rehavete kapılmaya pek yer olmadığını göstermektedir. Ancak, bu kötü sağlık ve güvenlik sonuçlarının küçük işletmelerdeki işle ilişkili daha büyük tehlikelerin bir sonucu olmadığı, daha ziyade kötü sağlık ve güvenlik yönetiminin (İSGY) bir sonucu olduğu oldukça açık biçimde görülmektedir. Sağlık ve güvenlik stratejistleri için sorun, küçük işletmelerde İSGY düzenlemelerinin nasıl iyileştirileceği ve aynı zamanda sektörün özelliklerinin ve özellikle de bu tür iyileştirmelerin gerçekleştirilmesini bu kadar zorlaştıran 'kırılganlık yapılarının' nasıl hesaba katılacağıdır. Önlemeyi yönetmeye/düzenlemeye yönelik geleneksel yaklaşımlar sınırlı başarıya sahiptir ve küçük firmalarda sürdürülmesi zordur. Birçok girişim denenmiştir, ancak en iyi sonucu veren şeyin İSG değişim ajanlarıyla yüz yüze temas olduğu konusunda güçlü bir fikir birliği vardır. Düzenleyici kurumlar, İSG uygulayıcıları ve önleme hizmetleri, küçük işletmelere ulaşmak ve onları etkilemek istiyorlarsa yaklaşımlarını değiştirmeleri gerektiğini giderek daha fazla kabul etmektedir; bunu başarılı bir şekilde yapabildikleri durumlarda bile, işyerlerinin yalnızca küçük bir kısmına ulaşabilmektedirler.

İşçi temsilcileri, İSG değişim ajanlarının tüm özelliklerine sahiptir. Ayrıca sayıları diğer değişim ajanlarının çoğundan daha fazladır. Bu nedenle güçlü bir kaynak olabilirler. Diğer potansiyel araçların aksine, birçoğu eğitilmiş ve deneyimlidir, İSG hakkında bilgi sahibidir ve en önemlisi, bunu çalışanların bakış açısından anlar.

Son zamanlarda, AB ülkelerinde çalışanların temsili katılım biçimlerinin geliştirildiği önemli sayıda girişim olmuştur. Çoğu işçi temsilcilerinin eylemlerine dayanmaktadır, ancak bazıları bölgesel/sektörel komitelere dayanmaktadır. Diğerleri ise her ikisinin karışımıdır. İsveç, İtalya ve Fransa gibi bazı ülkelerde yasama desteği bulunmaktadır. İrlanda ve Birleşik Krallık'ta olduğu gibi diğerleri gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bazıları sadece küçük işletmelere odaklanırken, diğerleri işçi kiralama ve müteahhitlik gibi

---

<sup>23</sup> Örneğin, SLIC Toplantısı, İkili iş dünyasında iş sağlığı ve güvenliği, (Brüksel, Kasım 2010).

---

diğer çalışma yapılarında işçilerin İSG'sinin temsilini ele almaktadır. Birçoğu "her zamanki gibi iş" niteliğindedir ve örneğin matbaacılık ve perakende gibi belirli sektörlerdeki sendikaların, faaliyet gösterdikleri sanayi sektörünün özelliği gereği geleneksel olarak küçük işyerlerindeki işçileri örgütledikleri gerçeğini yansıtmaktadır.

Temsili işçi katılımının genel olarak İSG konusunda etkili olduğuna dair kanıtlar oldukça güçlüdür. Sağlık ve güvenlik temsilcilerinin etkinliğine ilişkin araştırma bulguları, sağlık ve güvenliğin işçi temsilcilerinin katılımıyla, yöneticilerin tek taraflı ve istişare olmaksızın faaliyet gösterdikleri durumlara kıyasla daha etkin bir şekilde yönetilebileceğini savunmak için önemli bir gerekçe ortaya koymaktadır. Birleşik Krallık'ta, sendika iş sağlığı ve güvenliği temsilcilerinin varlığı ile daha düşük yaralanma oranları arasındaki ilişkiye dair ampirik kanıtlara çeşitli karşılaştırmalı çalışmalarda yer verilmiştir<sup>24</sup>. Araştırmalar, sendikaların bu olumlu etkisinin hangi mekanizmalar aracılığıyla işlediğini de ortaya koymuştur<sup>25</sup>.

Bu etkilerin, Amerika Birleşik Devletleri'nde olduğu gibi "katılımcı olmayan" mevzuat altında bile tutarlı olduğu gösterilmiştir<sup>26</sup>. Küçük işletmeler için etkili sonuçlara ilişkin kanıtlar çok daha sınırlıdır ve daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır. Bununla birlikte, bulgular, işçi temsilciliğinin İSG sonuçlarını iyileştirmede etkili olduğunu gösteren genel modeli takip etmelerinin daha muhtemel olduğunu göstermektedir.

*Küçük işletmelerde İSG Yönetiminin iyileştirilmesinde işçi temsilciliğini etkili kılan nedir?* Küçük işletmelerde İSGY'nin iyileştirilmesi için katılımcı yöntemlere ilişkin destekleyici faktörler bulunmaktadır. Bunlar: a) temsil haklarına ilişkin yasal bir çerçeve; b) İSG sistemlerindeki diğer paydaşların desteği (örneğin işveren örgütleri ve düzenleyici kurumlar); c) eğitim (özellikle temsilcinin 'dışarıdan biri' olarak rolü için), bilgi sağlama ve koordinasyon ve d) kaynak sağlama. Bu destek biçimleri, farklı AB ülkelerinde incelediğimiz mevcut programlarda değişen derecelerde bulunmaktadır. Bunların hepsi, İSGY'ye bu tür katılım biçimlerinin küçük işletmelerde İSG performansının iyileştirilmesine önemli bir katkı sağlaması için etkili bir şekilde yanıtlanması gereken İSG politikasına ilişkin zor ama önemli soruları gündeme getirmektedir.

AB'deki düzenleyici gereklilikler, işverenlerden daha fazla yetkinlik ve İSGY'ye yönelik katılımcı yaklaşımlar talep etmektedir. Küçük işletmelerde bunu başarmak için, işçi temsilciliği de dahil olmak üzere çeşitli destek biçimlerine ihtiyaç vardır. Küçük işletmelerdeki çalışanların ihtiyaçlarına uygun bu tür temsil biçimlerinin geliştirilmesi bir dereceye kadar adaptasyon gerektirmektedir. Katılımcılar ayrıca daha geleneksel iş yeri temsilcilerine sağlanan destekten farklı destek türlerine ihtiyaç duymaktadır. Bununla

---

<sup>24</sup> Bakınız B. Reilly, P. Paci ve P. Holl, P., Sendikalar, güvenlik komiteleri ve iş yeri yaralanmaları, *İngiliz Endüstri İlişkileri Dergisi*, Cilt 33, 1995, 273-88; A.S. Litwin, A.S., *Büyük Britanya'da Sendikalar ve Endüstriyel Yaralanmalar*, Discussion Paper 468, Centre for Economic performance, London school of Economics and political Science, Londra 2000; A. Robinson, C. Smallman, *Sağlıklı İşyeri?* Research Papers in Management Studies WP 05/2000, Judge Institute of Management Studies, University of Cambridge, Cambridge.

<sup>25</sup> N. Dedobbeleer, F. Champagne ve P. German, (1990), 'İnşaat Sektöründe Sendikalı ve Sendikasız İşçiler Arasında Güvenlik Performansı', *Mesleki Tıp Dergisi*, 32(11), 1990, s. 1099-1103; D. Biggins, M. Phillips ve P. O'Sullivan, Benefits of worker participation in health and safety', *İşgücü ve Sanayi*, 4(1), 1991, 138-59.

<sup>26</sup> M. Quinlan ve C. Mayhew, The implications of changing labour market structures for occupational health and safety management, in K. Frick, P.L. Jensen, M. Quinlan and T. Wilthagen. *Sistemik İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi- Uluslararası Kalkınma Perspektifleri* Elsevier, Oxford 2000.

---

birlikte, bu tür bir gelişim ve destek, İSG için örgütlenmeye yönelik geleneksel yaklaşımlarının sınırlılıklarını kabul eden sendikalar için potansiyel olarak önemli bir stratejik tercihtir (bu yaklaşımlar küçük işletmelerde ve geçici ve marjinal istihdamda giderek artan sayıda çalışanın deneyimleriyle giderek daha az ilgili hale gelmektedir).

## VII. Sonuçlar

Dünya ekonomisinin küreselleşmesi, bireylerin çalışma biçimlerini, çalışanların karşılaştıkları tehlikeleri ve çalışanların korunması için gereken müdahale stratejilerini değiştirmektedir. Bu durum, insana yakışır iş arayışında da bir açık yaratmaktadır.. Küreselleşme, kişinin ülkesine, kültürüne, iş yerine ve istihdam durumuna bağlı olarak farklı şekillerde etkiler gösterse de çalışanlar için faydalı olmasını sağlamak, iş ve istihdam teftişlerinden, iş yeri güvenliği ve sağlığından ve aslında genel çalışma koşullarından sorumlu ülkelerin, kuruluşların ve kişilerin genellikle birbiriyle rekabet eden çıkarlar arasında nasıl bir denge kurduğuna bağlıdır. İşçi hakları bu küresel arenada en iyi şekilde hükümetler, sanayi ve işçi örgütleri arasındaki ortaklıklar yoluyla sağlanabilir. Her yıl milyonlarca çalışan mesleki yaralanmalar ve hastalıklar nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Diğerleri ise ILO standartlarına uygun olmayan kötü çalışma koşullarından muzdariptir. İnsan hayatı açısından çekilen acılar çok büyüktür, ekonomik maliyetler ise işletmelerin rekabet gücü ve emeğin genel verimliliği üzerinde önemli bir yük oluşturmaktadır. İş günü kaybı, üretimin kesintiye uğraması, eğitim ve yeniden eğitim, tıbbi harcamalar ve benzerlerinden kaynaklanan yıllık kayıpların, dünya genelindeki tüm ülkelerin gayri safi yurtiçi hasılasının yüzde 4'ünden fazlasına denk geldiği tahmin edilmektedir. ILO, üçlü yapısıyla küresel bir politikanın uygulanmasına yönelik Sözleşme ve Tavsiye Kararları geliştirmektedir. ILO, Haziran 2009 tarihli Küresel İstihdam Pakti'nda iş idaresi ve iş teftişine yeni roller ve sorumluluklar yüklemiştir. Amaç, iş sağlığı ve güvenliği de dahil olmak üzere çalışma mevzuatına uyulmasını sağlamaktır. Bu, uygulama, danışma, istişare, kontrol ve uygulama dahil olmak üzere farklı teftiş alanlarının daha iyi koordine edilmesi anlamına gelmektedir.

Dünya çapında İSG standartlarının iyileştirilmesine duyulan açık ihtiyaç, işle ilgili kazalar ve hastalıklar nedeniyle her gün meydana gelen 5.000'den fazla ölümle gözler önüne serilmiştir. Bu bağlamda, 2009 yılında ILO bünyesinde İş Teftiş ve İdaresi Programının oluşturulması, üye devletlerde eksik olan türden bir koordinasyon mekanizması sağlamaktadır. Ayrıca bu koordinasyon, ILO tarafından 2003 yılından bu yana desteklenen küresel İSG stratejisi ile de uyumludur. İş müfettişleri, işyerlerinin güvenlik kurallarına ve yönetmeliklerine uygun olmasını sağlamak için işverenlere yardım eli uzatabilmektedir Ayrıca çalışanları iş yerinde mevcut olabilecek tehlikeler konusunda da bilgilendirebilirler. Ayrıca, hükümete iş yerinde refahı teşvik eden etkili bir işgücü politikası belirleme konusunda rehberlik edebilirler.

Küresel sorunlar küresel yanıtlar gerektirmekle birlikte, bu yanıtların yerel yaşamın ve işin gerçeklerine bağlı olması gerekir. Bununla birlikte, bu tek başına yeterli olmayacaktır; daha fazlasına ihtiyaç vardır. 81, 129, 155 ve 187 sayılı ILO Sözleşmeleri daha iyi yaşam ve çalışma koşullarının güvence altına alınması ve nerede yaşıyor ve çalışıyor olursak olalım, ilerlemenin günlük varlığımızı iyileştirmesinin sağlanması için elzemdir. İş teftişiyle ilgili konularda, asıl görev sözleşmelerin resmi onay süreçlerinin tamamlanması değildir, ancak bu kesinlikle gereklidir. Daha ziyade, asıl görev pratikte somut bir uygulama gerçekleştirme ihtiyacıdır.

Uluslararası ticaret, yatırım, finans ve insanların dolaşımı için farklı ihtiyaç ve

---

kabiliyetleri dikkate alan adil kurallar oluşturulmalı ve bunlar üzerinde mutabık kalınmalıdır. Bunun için her düzeyde yoğunlaştırılmış bir diyalog sürecine ihtiyaç duyulmakta, kilit aktörler bir araya getirilerek önemli küresel meselelerin ele alınmasına yönelik yöntemler üzerinde çalışılmakta ve bu yöntemler uygulamaya konulmaktadır. Adil küreselleşme aynı zamanda ulusal düzeye daha fazla önem verilmesini, yönetişimin iyileştirilmesini ve politika tutarlılığının sağlanmasını gerektirmektedir. Sonuçta, küreselleşme her çalışan için önemli bir konudur. Çalışanların sağlığı ile iş yeri güvenliğini korumak ve önleyici bir kültüre yatırımı teşvik etmek ve güvence altına almak amacıyla harekete geçilmelidir. Daha iyi sağlık ve iş yerinde kaza ve hastalıkların azaltılmasına yönelik önleyici bir yaklaşım, iş teftiş hizmetleriyle bağlantılı olmalıdır. Bu hizmetler, danışmanlık ve bilgi sağlama ve iş yerinde çalışma standartlarına uyumu teşvik etme konusunda çok önemli bir role sahiptir. İş müfettişleri, İSG faaliyetleri de dahil olmak üzere çalışma ve istihdam koşullarının kontrol merciidir. İş teftişinin güçlendirilmesi, işgücünün korunmasında (İSG'nin teşviki de dahil olmak üzere) yüksek bir standardın sağlanması ve böylece genel ekonomik istikrara katkıda bulunulması açısından hayati önem taşımaktadır.

---

## ARNAVUTLUK

Temel iş mevzuatı, 8085/1996 sayılı Kanun ve 9125/2003 sayılı Kanun ile değiştirilen Arnavutluk Cumhuriyeti İş Kanunu'nda (Kanun No. 7961/1995) yer almaktadır. İş ilişkisi, iş güvenliği ve sağlığı, çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri, gece çalışması, ilgili ek ödemeler, ulusal tatiller ve işçiler için yıllık izin gibi konular yer almakta ve düzenlenmektedir.

2006 yılında Arnavutluk, 81 sayılı ILO Sözleşmesi'nde tanımlanan temel yetki ve hakları belirleyen yeni bir İş Teftişi ve Devlet İş Müfettişliği Kanununu kabul etmiştir.

Kanun, iş teftiş sisteminin işleyişi, 1995 yılında kamu ve özerk bir kurum olarak kurulan Devlet İş Müfettişliğinin (DİM) genel misyonu, DİM'in teşkilat yapısı ve yönetim hiyerarşisi, yetki alanı, görev ve yetkileri ile yaptırım ve usul sistemine ilişkin hükümler içermektedir. Kanun ayrıca diğer kamu ve özel kuruluşlarla iş birliğini ve her zaman Bakanlar Kurulu Kararnameleri ile düzenlenecek alanları da hüküm altına almaktadır.

Yasayı tamamlayan 457/1998 sayılı "DİM Tüzüğü'nün Onaylanması Hakkında" Bakanlar Kurulu Kararı, DİM'in kuruluş amacını, müfettişliğin faaliyet alanını, kurumun yönetim yapısını ve başkanının atanmasını içeren süreci tanımlamaktadır.

**Yapı ve Organizasyon:** Ulusal düzeyde, *Çalışma, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Bakanlığı* (ÇSİFEB), iş teftişi ve İSG de dahil olmak üzere çalışma ve sosyal konuları yöneten ana mercidir. ÇSİFEB'nin misyonu, etkin istihdam sistemlerinin geliştirilmesi, koordinasyonu ve uygulanması, işgücü piyasası fırsatlarının teşvik edilmesi, sosyal sigorta ve sosyal yardımdır. ÇSİFEB ana yapısı itibariyle ademi merkezîyetçi bir yapıya sahiptir ve sosyal hizmetler, istihdam hizmetleri ve iş teftişine ilişkin bölgesel birimlere sahiptir.

Bakan, politikaları detaylandırır ve aşağıdakiler için önlemler alır:

1. Her türlü işte iş mevzuatı hükümlerinin uygulanması;
2. Tehlikeli maddelerin kullanıldığı iş yerlerinde güvenlik önlemlerinin teşvik edilmesi;
3. Önlemlerin uygulanması ve iş kazalarının önlenmesi ve meslekle ilgili hastalıkların önlenmesi.

Bakan bu sorumluluk ve yetkileri ÇSİFEB aracılığıyla yerine getirir. Aynı zamanda, özel teftiş görevleri olan kurumlar da vardır. Örneğin, savunma veya ulusal güvenlik kurumlarının, bu kurumlara tabi kuruluşlar ve kişilerle ilgili güvenlik ve sağlığı denetleyen özel yapıları vardır. Ayrıca, Ekonomi, Ticaret ve Enerji Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet gösteren Merkezi Teknik Müfettişlik, Elektrikli Ekipman ve Tesisat Müfettişliği, Petrol ve Gaz Kontrol Müfettişliği ve Maden Denetleme ve Kurtarma Müfettişliği gibi uzmanlaşmış müfettişlikleri içermektedir; bu son kurum madenlerde ve taşıyıcılarda teknik güvenlik kontrolleri yapmaktadır. ÇSİFEB ve DİM'in iş güvenliği ve sağlığı konusundaki sorumlulukları ile ilgili olarak, Sağlık Bakanlığı ve Devlet Hıfzıssıhha Müfettişliği (DHM) ile belirli bir mükerrerlik söz konusudur. DHM, 9635/2006 sayılı Kanunla değiştirilen 7643/1992 sayılı "Devlet Sağlık Müfettişliği Hakkında Kanun" ile teftiş işlevleri de dahil olmak üzere İSG alanında yetkilerle donatılmıştır.

DHM tarafından izlenmekle yükümlü tüm şirketler, tesislerinde sağlık ve hijyen koşullarının yerine getirildiğine dair bir beyanda bulunmalıdır. DHM ayrıca toksik maddelere, radyasyona, gürültüye, titreşime ve aşırı sıcaklıklara maruz kalmanın izlenmesi ve kontrolünden de sorumludur. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıkları ile de ilgilenir. Aynı

---

kanun, DHM'ye faaliyetlerini yerine getirirken iş müfettişliği de dahil olmak üzere diğer devlet kurumlarıyla yakın iş birliği içinde olma görevi vermektedir. Çalışma ve Sağlık Bakanlıkları tarafından DİM ve DHM arasında ilişki kurmak üzere bir iş birliği anlaşması imzalanmıştır.

Sosyal güvenlik mevzuatı ise çeşitli kurumlar tarafından yürütülmektedir. Bir yandan Devlet İş Müfettişliği, diğer yandan da Ulusal Mali İdare (UMİ) tarafından uygulanmaktadır. UMİ aynı zamanda sosyal sigorta ve sağlık sigortası primlerinin ödenmesini de takip etmektedir, zira bu primlerin kentte çalışan işçilerden tahsil edilmesinden sorumludur. Sosyal Sigorta Enstitüsü, kırsal kesimde çalışanlardan sosyal katkı paylarının toplanmasını yönetir ve denetler.

*Ulusal Çalışma Konseyi (UÇK)* üç taraflı ana organdır ve ulusal düzeyde faaliyet göstermektedir. UÇK'nın faaliyetleri 6 Kasım 2003 tarihli ve 730 sayılı Resmî Gazeteye dayanmaktadır. UÇK, işverenlerin ve işçilerin ortak çıkarlarını ilgilendiren konuları, özellikle de istihdamın teşvikine yönelik politikalar ve mevzuat, mesleki eğitim, özel ve kamu sektöründeki ücretler, sosyal sigorta, iş güvenliği ve sağlığı ve sosyal konularla ilgili olanları gözden geçirir. 2008 yılında Ulusal Çalışma Konseyi, Çalışma, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Ekonomi, Ticaret ve Enerji Bakanlığı gibi farklı bakanlıkların hükümet temsilcilerini içermiştir. Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Ulusal Çalışma Konseyi'nin sekretaryasını yürütmektedir. Başkanlığını DİM Genel Müfettişinin yaptığı İş Güvenliği ve Sağlığı Komisyonu da dahil olmak üzere çeşitli üçlü komisyonlardan oluşmaktadır.

*Devlet İş Müfettişliği* 1995 yılında kurulmuştur. İş teftiş kanunu, ülke içinde kâr amacı güden veya gütmeyen ekonomik faaliyet(ler) yürüten özel veya kamu, yabancı veya yerli tüzel ve gerçek kişiler için geçerlidir. İSG ve çalışma ilişkileri ile ilgili özel bir teftiş rejimine tabi olan işyerleri ve ulusal savunma kurumları ve faaliyetleri ile bağlantılı olanlar kapsam dışında tutulmuştur. Herhangi bir ekonomik faaliyetin başlatılması için izin verir; bu da ekipman, cihazlar ve iş yeri sayısı dahil olmak üzere tesis planlarının ilk doğrulamasını ve değerlendirmesini gerektirir. DİM, tarım sektöründeki teftişlerden de sorumludur. Yasal hükümleri ve toplu sözleşmeleri uygulama sorumluluğuna sahiptir. DİM, özel istihdam bürolarının lisans başvurularını inceleyen komisyonda da temsil edilmektedir. Tiran'da ulusal düzeyde üç Genel Müdürlük ve bölge iş teftiş ofisleri ile bölge müdürlüklerinden oluşmaktadır.

Merkezi düzeyde üç ana müdürlük bulunmaktadır: *Teftiş Müdürlüğü*, *İSG Müdürlüğü* ve *İç Hizmetler Müdürlüğü*. Buna paralel olarak bir *Teftiş Dairesi de* bulunmaktadır. Bölge müdürleri aracılığıyla doğrudan iş müfettişliğinin başındaki Genel Müfettişe rapor veren 12 bölge müdürlüğü bulunmaktadır (512/2006 sayılı Tüzük, DİM'nin merkezi ve bölgesel düzeyde işleyişine ilişkin Tüzük).

Aynı şekilde, üç Müdürlüğün başkanları da Genel Müfettişe rapor vermektedir.

Genel Müfettiş Bakan tarafından atanır ve atama Bakanlar Kurulu tarafından onaylanır. DİM'i temsil eder ve faaliyetlerini yönetirler. Genel Müfettiş, DİM'in genel stratejisini belirlemek, disiplin yetkisini kullanmak ve Çalışma Bakanlığı'na merkezi, bölgesel ve ilçe düzeyinde atanmak üzere müfettişler önermekle görevlidir. Devlet İş Müfettişliği bünyesindeki iş düzenlemeleri, idari işleyişi ve iş birliğini belirler.

Genel Müfettiş ayrıca yıllık iş teftiş raporunu Çalışma Bakanına ve Meclise iletir.

DİM bünyesindeki Teftiş Müdürlüğü'nün ana görevi, çalışma sahalarındaki tüm teftiş süreçlerinin kontrolü ve yönetimidir. DİM'deki İSG müdürlüğü ile çalışmalarını koordine eder, İç Hizmetler Müdürlüğü ile iş birliği içinde ilçe ve bölgelerdeki müfettişliklerin faaliyetleri hakkında aşamalı raporlar hazırlar, yıllık çalışma programlarının ve yıllık raporun hazırlanması ile iş müfettişleri için eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine yardımcı olur; teftiş metodolojilerini

---

detaylandırır (örneğin, yaptırımların nasıl uygulanacağı konusunda rehberlik eder).

Teftiş Müdürlüğü çeşitli departmanlardan oluşmaktadır.

Özellikle *Hukuki ve İdari Konular Dairesi*, Sağlık Müfettişliği gibi diğer kurumlarla iş birliği anlaşmalarını hazırlar. Çalışma ve İSG ile ilgili mevzuatı AB standartlarıyla uyumlu hale getirir, AB standartlarına uyum için Bakanlığın odak noktasına ev sahipliği yapar ve Genel Müfettişe hukuki tavsiyelerde bulunur. İş teftiş faaliyetlerinin yasal yönleriyle ilgili iç kontrolünü sağlar. Ayrıca, iş teftiş mevzuatının ihlaline karşı açılan davalarda iş müfettişliğini mahkemede temsil eder.

*Teftiş Dairesi* kaynakların dahili kullanımını denetler. İş müfettişlerini davranış kurallarının uygulanması hususunda denetler ve Genel Müfettişe nihai disiplin tedbirleri önerir.

*İSG Müdürlüğü'nün* temel görevi, kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla İSG alanındaki iş mevzuatının izlenmesi ve uygulanmasıdır. Strateji belirleme ve İSG mevzuatının hazırlanmasında yer alır.

*İş Kazalarını Önleme Dairesi*, bölge müdürlüklerine direktifler vermekte ve iş güvenliği ve sağlığı alanında kaza incelemesine ilişkin prosedürleri detaylandırmaktadır. Yeni kurulan işletmeler için su, yangın, kanalizasyon ve çevre çitleri gibi izinleri kontrol eder. Buna ek olarak, bölge müdürlüğü yüksek riskli alanları teftiş önceliği olarak belirler ve Teftiş Müdürlüğü ve İç Hizmetler Müdürlüğü ile iş birliği içinde eğitim ihtiyaçlarını tespit eder ve İSG alanında yıllık çalışma planları ve çalışma programları hazırlar; bunlar İç Hizmetler Müdürlüğü'nün koordinasyonunda görüş alınmak üzere merkezi düzeyde müdürlüklere dağıtılır.

*Tehlikeli Maddeler ve Meslek Hastalıkları Dairesi* 2008 yılında kurulmuştur. İş güvenliği ve sağlığı alanında tanıtım materyalleri önermekte ve geliştirmekte ve tehlikeli maddeler konusunda eğitim materyalleri geliştirmektedir.

İnsan Kaynakları Dairesi ve Mali İşler Dairesinden oluşan *İç Hizmetler Müdürlüğü*, bir koordinasyon ve iç kontrol birimi olarak hizmet vermekte ve sınav, işe alım, performans değerlendirme ve ihtiyaç tespitinin koordinasyonunu üstlenmektedir.

Bölgesel düzeyde, 12 bölgesel iş müfettişliği bulunmaktadır. İş müfettişleri, bir bölge müdürünün gözetimi altında, iş güvenliği ve sağlığı mevzuatı da dahil olmak üzere iş mevzuatını uygular. Bölge müdürleri kendi bölgelerindeki teftiş önceliklerini belirler ve teftiş ekiplerinin hedeflerini belirleyerek Genel Müfettişe aylık ve yıllık çalışma planları önerirler.

Sahadaki iş müfettişlikleri ile merkezi otorite arasındaki iş birliği ve iletişim, Genel Müfettiş ile tüm bölge ofis müdürleri arasında yapılan aylık toplantılar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Ayrıca, tüm teftiş-ziyaret tutanakları, ceza tutanakları, doldurulan teftiş formları ve aylık çalışma raporları, bilgi ve veri değerlendirme amacıyla bölge müdürlüklerinden merkezi düzeye dağıtılmakta ve merkezi düzeydeki teftiş planları, bölge müdürlerinin istişaresi ve önerileri üzerine detaylandırılmaktadır.

**Ziyaretler:** İş teftiş ziyaretleri, SGK, Elektrikli Ekipman ve Tesisat Müfettişliği (IEEI) ve Petrol ve Gaz Kontrol Müfettişliği (ICPG) gibi diğer benzer kurumlarla planlı, rastgele ve koordineli (teoride) bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Kural olarak, teftişler en az iki kişi olmak üzere, bir denetçi ve bir kontrolör veya iki denetçi tarafından yapılır.

Müfettişler, teftiş sırasında müfettiş/kontrolör tarafından doldurulan ve hem müfettiş hem de işveren tarafından imzalanan bir form kullanır.

---

Teftiş formu aşağıda belirtilen sekiz bölümden oluşmaktadır:

1. Kurum hakkında genel veriler;
2. Çalışma ilişkileri
3. Çalışanla ilgili veriler;
4. Çalışma süresi ve molalara ilişkin veriler;
5. Teknoloji ve hammaddelere ilişkin veriler;
6. İş güvenliği ve fiziksel koşullar ile diğer tehlikeli unsurlara ilişkin veriler;
7. İş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin veriler; ve
8. İş güvenliği ve sağlığı dokümantasyonuna ilişkin veriler.

İş müfettişi, iş teftişleri için aşağıdaki belgeleri hazırlar:

- DİM'de ekonomik faaliyetlerini beyan eden kuruluşların kaydı;
- Çalışma mevzuatı ve İSG dosyası;
- Aylık ve yıllık çalışma programlarının dosyası;
- Kontrol edilen ve denetlenen kuruluşların dosyası;
- Devletin istihdamı teşvik programlarından yararlanan kuruluşların dosyası;
- Aylık ve yıllık çalışma raporları dosyası;
- Tüzel kişilerden gelen talep dosyası; ve
- İş kazaları dosyası.

Teftişler, şirketin büyüklüğüne, sorunlarına, iş güvenliği ve sağlık koşullarına ve teftiş gerçekleştiren müfettişlerin sayısına bağlı olarak genellikle bir ila üç gün sürer. Tesis sahibi/yöneticisinin huzurunda gerçekleştirilen teftişin ardından, tesiste denetlenen tüm yerleri/ekipmanları ve teftiş ziyaretinin ardından gerçekleştirilecek tüm eylemleri belirten bir teftiş raporu hazırlanır.

İş müfettişleri aynı zamanda iş kazalarının incelenmesinden de sorumludur.

İşverenler, aşağıdakileri iş müfettişine her istendiğinde sunmalıdır:

- a) Son üç yıla ait iş kazası bildirimleri;
- b) Liste ve iş pozisyonları;
- c) İşletmede kullanılan tehlikeli maddelerin listesi.

**Yetkilendirme ve kayıt:** Bakanlar Kurulu'nun 30.07.2004 tarih ve 513 sayılı Kararı, "Ekonomik bir faaliyete başlamadan önce İş Müfettişliğinden izin almak için faaliyetin



---

sınıflandırılması ve belgelendirilmesi hakkında", faaliyetlerine başlamadan önce DİM'den izin almak için başvurmadan önce gerekli belgeleri tamamlamaları gereken özel ve kamu kuruluşlarının yükümlülüklerini tanımlamaktadır.

207/2002 sayılı "Tehlikeli ve zor işlerin tanımlanması hakkında" Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca, insan hayatı ve sağlığı için zor veya tehlikeli olarak sınıflandırılan bir faaliyet gerçekleştirmek isteyen işveren, iş yerinin hazırlanmasından veya faaliyetin başlamasından veya iş sürecinde önemli bir değişiklik yapılmasından önce iş müfettişinden izin almak zorundadır. Bu ruhsatı almak için işverenin ilgili bölgenin iş müfettişliğine yazılı bir talep ve aşağıdaki belgeleri sunması gerekmektedir:

- a) Tesislerin planları, iklimlendirme, aydınlatma, titreşim, gürültü ve kirlilik ile ilgili standartlar ve normlarla birlikte;
- b) Faaliyete geçirecek tehlikeli makine ve maddelerin listesi;
- c) İşyerinin tam boyutları (yani yüzey alanı); ve
- d) Makine ve ekipmanların yerleşimi ve IEEI tarafından verilen onay.

İş müfettişi, iş yeri incelemesinin sona ermesinden itibaren beş gün içinde iznin verilip verilmeyeceğine karar verir.

**İşyeri kazalarının ve hastalıklarının bildirilmesi:** "İş Kazaları" hakkındaki 460/1998 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi, bir işçinin ölümüne veya ciddi bir hasara neden olan bir iş kazası durumunda, işverenin ilk yardımı yaptıktan sonra kazayı derhal Savcılığa, Devlet İş Müfettişliğine ve Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirmesi gerektiğini belirtmektedir.

İş Kanunu'nu desteklemek amacıyla 1998 yılında "İş kazaları ve meslek hastalıkları için işveren kaydı" konulu bir Bakanlar Kurulu Kararı daha çıkarılmıştır. İşverenin şirket ofislerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin bir kayıt tutması gerektiğini belirtmektedir. Tüm kazalar veya yarı kazalar (ramak kalalar), meslek hastalığı teşhisleri, hasar gören/görmüş olan vücut kısımlarına ilişkin yaralanmaların kaydı ve teşhisleri, neden olan faktörler ve bir çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle devamsızlık yaptığı gün sayısı bu sicile kaydedilecektir. Kayıt defterinin her sayfası iş müfettişi tarafından imzalanır ve işveren tarafından beş yıl süreyle saklanmalıdır. Bu süreden sonra bu kayıtlar Sosyal Sigortalar Kurumu Bölge Müdürlüğünde arşivlenir. Kazalara ilişkin raporlar ve bunların ayrıntıları, nedenlerini tanımlamak için İstatistik Dairesine gider.

Özel ve kamu kuruluşları yasal olarak iş kazalarını ve meslek hastalıklarını kaydetmekle yükümlüdür. "İş güvenliği ve sağlığı için özel önlemler" hakkındaki 692/2001 sayılı Bakanlar Kurulu Kararını tadil eden 742/2003 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, işverenlerin 15'ten fazla çalışanı olan tüm şirketlerde ve çalışan sayısı ne olursa olsun "tehlikeli" olarak sınıflandırılan veya bazı faaliyetlerin "tehlikeli" veya "zor" olarak sınıflandırıldığı tüm kuruluşlarda iş yeri hekimlerine erişim sağlaması gerektiğini belirtmektedir.

**Diğer makamlarla iş birliği:** ÇSİFEB veya DİM ile Sağlık Bakanlığı ve Devlet Sağlık Müfettişliği (DSM) ve Halk Sağlığı Kurumu (HSK), Çevre Koruma Müfettişliği, Maden Müfettişliği ve Vergi Dairesi gibi diğer kurumlar arasında uygulanabilir yönetmelik statüsüne sahip çeşitli anlaşmalar imzalanmıştır.

DİM, Devlet Sağlık Müfettişliği ve Halk Sağlığı Kurumu arasındaki iş birliği eksikliği özellikle endişe vericidir.

DHM, iş sağlığı ve hijyeni de dahil olmak üzere halk sağlığı teftiş ve kontrolünün en üst

---

kurumudur. Bu kurum, aynı zamanda Sağlık Bakanlığı bünyesindeki Halk Sağlığı Müdürlüğü'nün Direktörü olan Devlet Sağlık Başmüfettişi tarafından yönetilmektedir. DHM ve Halk Sağlığı Müdürlüğü, Halk Sağlığı Kurumu ile birlikte, kanunla tanımlanan alanlarda halkın sağlığına zararlı faktörlerin bilimsel olarak incelenmesi, kontrol edilmesi ve tanımlanmasından sorumludur. DHM, özel işletmelerde ve kamu kurumlarında sıhhi kanunların uygulanmasını kontrol eden uzmanlaşmış bir yürütme organıdır. Sıhhi müfettişler merkezi ve bölgesel düzeyde faaliyet göstermekte ve iş istasyonları ve ergonomik faktörler de dahil olmak üzere çalışanların çalışma koşullarını incelemekte ve kimyasallar, toz ve gürültü gibi çevresel risk faktörlerini izlemektedir. Yerel sağlık müfettişinin işyerlerine girme yetkisi yoktur ve bunu sadece iş yerinin kendisi veya doğrudan iş müfettişi tarafından ölçüm yapması istendiğinde yapacaktır. Bazen işçiler, kötü koşullarda çalıştıkları için ekstra ücret almaya hak kazandıklarında (örneğin, atmosferde yüzde 5'ten fazla toz bulunan işyerleri, işçilerin maaşının yüzde 5'i kadar ek ücret alma hakkı verir) iş yerindeki maruziyetlerin ölçülmesini isteyeceklerdir.

Çalışma ve Sağlık Bakanları arasında imzalanan resmi bir anlaşma, DİM ve DHM arasında İSG teftişleri alanında iş birliğini sağlamaktadır. Bu, teftiş servisinin ziyaret ettiği bir işletmede kötü çalışma koşullarından şüphelendiğinde diğerini uyarmasını sağlar. Örneğin, bir iş müfettişi bir sağlık müfettişinden çalışma ortamdaki kirleticileri ölçmesini isteme hakkına sahiptir ve bir sağlık müfettişi de iş müfettişini şüphelenilen sorunlar hakkında bilgilendirebilir.

Devlet İş Müfettişliğinin etkinliğini ve diğer idari kurumlarla iş birliğini artırmak amacıyla Çalışma Bakanı, Genel Müfettişin başkanlık ettiği ve çalışma koşulları ile güvenlik ve sağlık konularını kapsayan kurumların temsilcilerinin katıldığı Ulusal İSG Komisyonunu atamıştır.

**Sosyal ortaklarla ilişkiler:** Arnavutluk'ta, kurulmuş olan yedi ana işveren örgütü bulunmaktadır. Kurallar şu şekildedir:

- İşveren Örgütleri Konfederasyonu (CEO);
- Arnavutluk İşveren Örgütleri Konfederasyonu (CEOA);
- Arnavutluk Tarım İş Konseyi (AAC);
- Arnavutluk İnşaatçılar Birliği (AAB);
- Arnavutluk İş Örgütleri Birliği (UABO);
- Arnavutluk Sanayiciler Birliği (AAI); ve
- Arnavutluk Sanayi Konfederasyonu (CAI).

Tüm bu kuruluşlar 1990'dan sonra kurulmuştur ve Arnavut işletmelerinin çeşitli gruplarını temsil etmektedirler. İSG alanında, bu kuruluşlardan bazıları ILO ile düzenli ilişkiler kurmuştur. CEO ve CEOA, ILO ile karşılıklı fayda sağlayan bu ilişkilerde en aktif olanlardır.

Arnavutluk'ta iki ana konfederasyon etrafında gruplanmış önemli sayıda sendika faaliyet göstermektedir: Arnavutluk Bağımsız Sendikalar Birliği ve Arnavutluk İşçi Sendikaları Konfederasyonu. Sendikaların UÇK Komisyonlarında temsilcileri bulunmaktadır. İSG komisyonlarında daimî temsilciler iki konfederasyondan seçilmektedir. İSG komisyonu yılda en az dört kez toplanır. 100'den fazla işçinin çalıştığı büyük işletmelerde, sendikaların işverenle iş birliği içinde İSG konularıyla ilgilenen temsilcileri bulunmaktadır.

---

## CEZAYİR

Cezayir'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurumsal idari sistem, İş Teftiş Genel Müdürlüğü, Ulusal Üçlü İş Hijyeni ve Tıp Konseyi ile birlikte Çalışma Bakanlığı'na bağlıdır. Bu konsey yılda iki kez toplanır ve her yıl iş hijyeni, güvenliği ve tıbbı hakkında bir rapor hazırlar. Sorumlulukları arasında yasal gelişmeler için tavsiyelerde bulunmak, teftiş yapmak, sağlığı teşvik etmek ve işletmelere yardımcı olmak yer almaktadır.

Ulusal Hijyen ve Güvenlik Enstitüsü (NIHS) ve İnşaat Kazalarını Önleme Kurumu (POREBAT) 1970 yılında kurulmuştur. 1980'lerin sonunda, Cezayir standartlarını uluslararası kabul gören standartlarla uyumlu hale getirmek amacıyla bir yasa çıkarılmıştır (26 Ocak 1988 tarihli ve 88-07 sayılı Kanun). Bu yasa, iş yerindeki kazaları önlemek için gerekli kaynakları sağlamayı amaçlamaktadır. Ocak 1991'de çıkarılan bir kararname ile inşaat ve madencilik gibi en tehlikeli mesleklerde ve sektörlerde çalışanlara öncelik tanıyan yeni düzenlemeler getirilmiştir.

Cezayir Çevre Ajansı 1993 yılında kurulmuş, bunu 1996 yılında Cezayir Ulusal Güvenlik, Hijyen ve Mesleki Tıp Konseyi izlemiştir. Bunlar sağlık, güvenlik ve çevre alanlarında yetkinliklere sahiptir.

İşe alınan iş müfettişleri yasayı uygulamakla görevli olmakla birlikte İSG konusunda hiçbir bilgiye sahip olmadıklarından, Genel Müdürlük, işçi sağlığını teşvik etmeye yönelik yeni bir stratejinin parçası olarak, müfettişleri işe başlatmak ve İSG konusundaki bilgilerini geliştirerek yasayı uygulamalarını sağlamak amacıyla bir İSG eğitimi vermeye karar vermiştir. Eğitim programları farklı konulara dayalı olarak verilmektedir:

- Yüksekten düşmelerin önlenmesi;
- İnceleme yöntemleri;
- Ölçüm ekipmanı (toz, ışık ve gürültü);
- Yangın önleme (söndürücülerin kullanımı ve kontrolü); ve
- Bir inşaat şantiyesine ve marangoz atölyesine uygulamalı ziyaretler.

Aşağıda, sağlık ve güvenlik alanında iş teftişi işlevleri için geçerli olan yasa ve yönetmelikler yer almaktadır:

- İş ilişkilerine ilişkin 90-11 sayılı Kanun;
- İşyerinde hijyen, güvenlik ve sağlık sigortası hakkında 88-07 sayılı Kanun;
- Hijyen ve güvenlik konusunda gerekli iş yeri koruyucu standartlarının genel uygulamaları hakkında 91-05 sayılı Kanun Hükmünde Kararname;
- 83-13 sayılı Kanun: İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili;
- 86-132 sayılı Kararname: Çalışanların iyonize radyasyona karşı korunması ve radyoaktif iyonize ışın yapan maddelerin kullanım prosedürleri;
- 88-07 sayılı Kanun: Hijyen, güvenlik ve iş yeri hekimliği;
- 91-05 sayılı Kanun Hükmünde Kararname: Çalışma ortamında hijyen ve güvenliğe

---

ilişkin genel koruyucu düzenlemeler;

- 93-120 sayılı Kararname: İşle ilgili tıbbi bakımın organizasyonu;
- 96-209 sayılı Kararname: Ulusal hijyen, güvenlik ve iş yeri hekimliği konseyinin oluşumu, organizasyonu ve işleyişi;
- 01-285 sayılı Kanun Hükmünde Kararname: Tütünün yasaklandığı kamuya açık yerler ve bu yasağın uygulanma araçları;
- 01-341 sayılı Kanun Hükmünde Kararname: Ürünlerin, cihazların veya koruma aparatlarının etkinlik standartlarının ulusal homologasyon (kabul/onaylama) komisyonunun oluşumu, nitelikleri ve işleyişi;
- 02-427 sayılı Kanun Hükmünde Kararname: Çalışanları mesleki tehlikelerden korunma alanında bilgilendirmek ve eğitmek;
- 05-09 sayılı Kanun Hükmünde Kararname: Hijyen ve güvenlik konusunda işçilerle kurulan Ortak Komiteler ile ilgili;
- 05-10 sayılı Kanun Hükmünde Kararname: İşletmelerin hijyen ve güvenlik komitelerinin niteliği, bileşimi, organizasyonu ve prosedürü;
- 05-11 sayılı Kanun Hükmünde Kararname: Hijyen ve güvenlik hizmetlerinin oluşturulması, organizasyonu ve işletilmesi koşulları.

Yukarıda belirtilen tüm yasal belgeler aşağıdaki alanlarla ilgilidir:

- İSG, eğitim ve bilgilendirme organizasyonu;
- Kimyasal ve biyolojik tehlikelerin önlenmesi;
- Fiziksel, mekanik ve elektriksel tehlikelerin önlenmesi;
- Mesleki tıp ve hastalıklar;
- İşverenlerin ve işçilerin sorumlulukları ve yükümlülükleri ile iş yeri hekimliğinin rolü;
- Tütün kullanımı;
- Tehlikeli maddeler, ürünler ve müstahzarlar;
- Elektrik Riskleri;
- Asbest ile ilgili riskler;
- Radyoaktif maddeler ve iyonlaştırıcı radyasyon yayan cihazlarla ilgili riskler; ve
- Yapı ve inşaat sektörlerinde kullanılan cihazlar.

Bugün, teknik ve idari müfettişler de dahil olmak üzere yaklaşık 466 operasyonel müfettiş bulunmaktadır. Bunlar arasında en dikkat çeken, yukarıda belirtilen alanlara yönelik çalışmaları koordine eden 14 iş müfettişinin varlığıdır. Bu müfettişlere 28'er müfettiş yardımcısı ve 74 başkatip yardımcısı bulunmaktadır.

---

## ARJANTİN

Çalışma Bakanlığı'na bağlı bir idari birim olan İş Riskleri Dairesi, SRT (Superintendencia de Riesgos del Trabajo), iş kazaları ve meslek hastalıkları sistemini düzenleyen ve kontrol eden kurumdur. İş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistikleri derler ve yayınlara. İnşaat sektörü iş kazaları açısından en büyük riski oluştururken, bunu imalat ve tarım sektörleri takip etmektedir.

Arjantin'de İSG uygulamasını hayata geçiren temel yasa 1972 yılında kabul edilmiştir. Bu kanunun hükümleri gereği, tıbbi hizmetler uzman bir doktorun gözetimi altındayken, hijyen ve güvenlik konuları uzman bir mühendisin gözetimi altındadır. İş sağlığı hizmetlerine ilişkin mevzuat, işle ilgili kazaları ve meslek hastalıklarını kapsar ve iş sağlığı hizmetleri ile yakından ilgilidir.

Yasal sistem 1996 yılında değiştirilmiş ve işverenlerin sigorta risklerini karşılamak için özel bir şirket kiralama yükümlülüklerine dayanan bir iş riskleri sistemi ortaya çıkmıştır. Bu şirketler, hijyen, güvenlik ve sağlık konularında önleme ve teşvik yoluyla çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlama kontrolüne sahiptir. Hükümet sistemi kontrol etmekte ve meslek hastalıklarının tanımlanmasına ve ilgili tazminata katkıda bulunmaktadır. ART (Aseguradoras de Riesgos del Trabajo) adlı sigorta şirketleri de iş kazaları için tazminat ödenmesi, tıbbi ve ilaç yardımı, protez temini ve yaralanan işçilerin rehabilitasyonu ve eğitimi ile ilgili diğer tüm görevler gibi tedbirlerin uygulanmasını denetlemektedir. Ayrıca, yaşadıkları yaralanmalar bir iş kazası veya hastalıktan kaynaklanıyorsa işçilere maaş öderler. Ödeme günü her zaman çalışmayı bıraktıktan sonra 11 gündür. Yasa yadsınamaz iyileştirmeler getirmiş olsa da şu anda tazminat miktarlarının ve diğer yardımların artırılıp artırılmayacağı tartışılmaktadır.

Yetkililer SRT aracılığıyla sistem üzerinde sıkı bir kontrol uygulamaya çalışmaktadır, ancak özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde sistemin kontrolünün etkinliğini azaltan kronik bir müfettiş eksikliği söz konusudur. Arjantin federal bir devlet olmasına rağmen, her eyalet kendi bakanlıkları veya çalışma sekreterleri aracılığıyla sistemin uygulanmasından ve izlenmesinden sorumludur.

İSG sistemine ilişkin olarak yeni meslek hastalıklarının dahil edilmesi gibi değişikliklerle ilgili bazı karar alma süreçlerine dahil olan üçlü organlar bulunmaktadır. Bazı iller fabrikalarda hijyen ve güvenlik konusunda iki taraflı komiteleri zorunlu hale getirirken, bu komiteler ülke çapında zorunlu değildir.

İşletmelerdeki iş sağlığı hizmetleri, İş Sağlığı Hizmetlerine ilişkin ILO Sözleşmesi (No.161, 1985; Arjantin tarafından onaylanmamıştır) gibi ILO standartlarının kriterlerine göre düzenlenmektedir. Hem iş sağlığı hizmetleri hem de hijyen ve güvenlik hizmetleri nitelikli üniversite mezunları tarafından yürütülmektedir. Bu tür profesyonellerin sayısı ülkenin ihtiyaçlarını karşılamaktadır, ancak risklerin önlenmesine yönelik geniş çaplı kampanyalar açısından yapılması gereken çok şey vardır.

## ERMENİSTAN

Ermenistan Parlamentosu 2004 yılında iş ve İSG mevzuatını iyileştiren yeni bir İş Kanunu'nu onaylamıştır. Sovyetler Birliği'nin dağılmasından bu yana ülkede işleyen bir iş müfettişliği yoktu. Çalışma Bakanlığı tarafından, istihdam ve çalışma koşullarının izlenmesi için bir iş müfettişliğinin oluşturulması ve geliştirilmesi en yüksek önceliklerinden biri olarak tanımlanmıştır. Bu süreçte paralel olarak Ermenistan, 1925 tarihli İşçi Tazminatı (Kazalar) Sözleşmesi (No. 17) ve 1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesi (No. 81) dahil olmak üzere 21 ILO Sözleşmesini onaylama sürecindedir. Bakanlık ve sosyal taraflar, iş teftişini ILO ile iş birliği için ilk önceliklerden biri olarak belirlemiştir. 2005 yılında Ermenistan, on iki yıldır işleyen bir

---

müfettişliğin yokluğunun ardından iş müfettişliğini kurmuştur. Bu yapılanma; bir merkez ofis ve bölge ofislerinden oluşmakta olup, toplamda yaklaşık 140 müfettiş (bir merkez birim, on bölge ve başkent) görev yapmaktadır. Yeni İş Kanunu'nda İSG ile ilgili bir bölüm yer almakta, ancak konuya ilişkin yönetmelikler bulunmamaktadır. İşverenlere gereklilikleri uygulamaları için iki yıl süre tanınmıştır. Bu dönem müfettişliğin güçlendirilmesi, personelinin yetkinliğinin artırılması ve sağlık ve güvenlik komitelerinin kurulması da dahil olmak üzere bilgi, tavsiye ve eğitim sağlama kapasitesinin geliştirilmesi için kullanılmıştır. Temel iş mevzuatı 21 Aralık 2004 tarihli İş Kanunu'nda yer almaktadır (en son 2008'de değiştirilmiştir). Bu kanun, diğer kanunların yanı sıra iş güvenliği ve sağlığını (İSG) düzenler. Ermenistan'da İSG ile ilgili ayrı bir mevzuat bulunmamaktadır; mevcut tek mevzuat İş Kanunu'nda 208 ve 242-262. maddelerden ibarettir. Kanun, işverenin şu konulardaki yükümlülüklerini belirlemektedir: güvenli çalışma koşulları; toplu ve kişisel önleyici tedbirler, işçilerin tehlikeli kimyasal maddelere maruz kalmaktan korunması, zorunlu sağlık muayeneleri, İSG konularında eğitim, sanitasyon tesisleri, önleyici tedbirlerin uygulanmasına çalışanların katılımı, ilk yardım, 18 yaşın altındaki işçiler, anneliğin korunması, engelli işçiler ve meslek hastalıkları ve iş kazalarının bildirilmesi. Bu maddelerin daha da geliştirilmesine katkıda bulunacak herhangi bir tüzük veya kurallar kitabı bulunmamaktadır. Üstelik bu maddeler, yasalaşmalarından itibaren üç yıl kadar yürürlüğe girmemiştir.

İş Kanunu'na ek olarak, 24 Ekim 2005 tarihli Teknik Güvenliğin Düzenlenmesi Hakkında Kanun, askeri tesisler, nükleer tesisler, havacılık, otomobil ve demiryolu taşımacılığı ile ilgili olanlar hariç, tüm tehlikeli endüstriyel tesisler için geçerlidir. Yasa, böyle bir tesisin işletmecisinin teknik güvenlik koşulları hakkında yıllık rapor yazmasını gerektirmektedir; ancak teknik teftişleri Devlet İş Müfettişliği (DİM) değil Ulusal Teknik Güvenlik Merkezi yapmaktadır.

Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (ÇSİB), çalışma ve sosyal konulardaki ana ulusal otoritedir. Bakanlığın yapısı 13 iç birim ve üç dış birimden oluşmaktadır- iki ajans (Devlet İstihdam Hizmetleri Ajansı ve Tıbbi-Sosyal Uzmanlık Ajansı) ve bir müfettişlik (DİM) - Bakanlık görevlerini bunlar aracılığıyla yerine getirmektedir. Bu birimler farklı bölgesel yapılara sahiptir.

Tıbbi-Sosyal Uzmanlık Kurumu'nun başlıca görevleri arasında tıbbi-sosyal alanda hizmet sunmak, tıbbi-sosyal muayeneler yapmak ve herhangi bir kaza veya hastalık durumunda çalışma gücü kaybını araştırmak, analiz etmek ve maluliyet yüzdesini belirlemek yer almaktadır. Diğer kurumlar, özel veya işgücü ile ilgili teftiş görevlerini üstlenmektedir.

Sağlık Bakanlığı'na bağlı Devlet Hijyen ve Anti-Epidemik Müfettişliği (SHAEI), meslek hastalıklarının kayıt altına alınması ve vaka incelemeleri, Sağlık Bakanlığı için bilimsel araştırmalar, çalışma ortamına ilişkin ölçümlere dayalı hijyenik iş yeri profillerinin oluşturulması ve iş sağlığı ile ilgili tüm mevzuatın uygulanmasından sorumludur. SHAEI'nin on bölgenin tamamında ve Erivan şehrinde 17 bölgesel ofisi ve her biri merkezi düzeydeki Direktörün gözetimi altında ayrı ayrı faaliyet gösteren altı "Uzmanlık Merkezi" bulunmaktadır. SHAEI, DİM'den gelen bir talimata göre yapılan laboratuvar testleri ve ölçümler de dahil olmak üzere, mülkiyet biçimine bakılmaksızın tüm endüstriyel tesisler üzerinde hijyenik kontrol gerçekleştirir. SHAEI faaliyeti, 16 Kasım 1992 tarihli Nüfusun Sıhhi-Epidemiyolojik Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Kanun ve Teftişlerin Düzenlenmesi ve Yürütülmesi Hakkında Kanun ile düzenlenmektedir. Ayrıca, Acil Durumlar Bakanlığı'na bağlı Ulusal Teknik Güvenlik Merkezi tehlikeli endüstriyel tesislerin ve ekipmanların izlenmesinden sorumludur; ancak Ermenistan'da endüstriyel güvenlik ve teknik güvenlik iş güvenliğinden ayrı tutulduğu için bu konu, işçilerin korunması ve iş yeri güvenliği alanındaki herhangi bir konuyu kapsamamaktadır.

Belirli sektörlerde izleme ve teftiştan sorumlu diğer teftiş organları şunlardır: Acil durumların önlenmesi ve bertarafı, sivil savunma, yangın güvenliği, sanayi ve madencilikte

---

güvenlikten sorumlu Bölgesel Yönetim Bakanlığı'na bağlı Devlet Kurtarma Servisi; enerji alanında devlet gözetimi ve teftişinden sorumlu Enerji Bakanlığı'na bağlı Devlet Enerji Teftişi; gıda güvenliğinin devlet gözetimi ve teftişinden sorumlu Tarım Bakanlığı'na bağlı Devlet Gıda ve Veterinerlik Teftişi; tarım makineleri ve teknolojilerinin güvenli çalışmasının devlet gözetimi ve teftişinden sorumlu Tarım Bakanlığı'na bağlı Devlet Tarım Makineleri Teftişi; Doğanın korunmasından sorumlu Doğa Koruma Bakanlığı'na bağlı Devlet Çevre Teftişi; ulaşım güvenliğinin devlet tarafından izlenmesi ve denetlenmesinden sorumlu Ulaştırma ve İletişim Bakanlığı'na bağlı Devlet Ulaştırma Teftişi; nükleer ve radyasyon tehlikesi olan tesislerin denetlenmesinden sorumlu Enerji Bakanlığı'na bağlı Devlet Nükleer ve Radyasyon Güvenliği Teftişi; ve vergi ve sosyal katkıların denetlenmesinden sorumlu Devlet Vergi Dairesi.

Ölümlü bir kaza durumunda, bir teftiş emri (bütün teftişlerde emir zorunludur) çıkarılır. Emirde adı geçmeyen yetkililer teftişe katılma hakkına sahip değildir ve acil durumlarda bile emir olmadan ziyaret mümkün değildir. Ancak, bu gerekliliğin ILO'nun 81 (Madde 12.1(a)) ve 129 (Madde 16.1) sayılı Sözleşmeleriyle çelişebileceği belirtilmektedir; bu Sözleşmelerde "uygun kimlik belgelerine sahip iş müfettişleri, teftişe tabi herhangi bir iş yerine günün veya gecenin herhangi bir saatinde önceden haber vermeksizin serbestçe girme yetkisine sahip olacaktır" ifadesi yer almaktadır.

İş Kanunu'nun 260. maddesine göre, bir iş kazası geçiren veya akut bir meslek hastalığına yakalanan her çalışan, tanıklarla birlikte derhal kendi bölüm başkanını, işvereni ve İSG'den sorumlu departmanı bilgilendirmelidir. Sadece bir çalışanın iş yerinde ölmesi durumunda ve akut meslek hastalıklarında işveren derhal Savcılığı ve DİM'i bilgilendirmelidir.

Meslek hastalıkları ve kazalar işveren tarafından zorunlu olarak kayıt altına alınmaktadır. Hükümet, 23 Mart 2006 tarihli ve 458-N sayılı Kararnamenin ilk iki ekinde (Kılavuzlar) iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt altına alınması ve resmi olarak soruşturulmasına ilişkin prosedürü tanımlamıştır. Üçüncü bir ek, "mesleki" olarak tanımlanan hastalıkların bir listesini oluşturmaktadır.

Kayıt ve iç soruşturmaya tabi olan kazalar, iş gezileri sırasında; molalar sırasında, iş vardiyasının başlamasından önce ve sonra, ekipman, alet ve koruyucu önlemlerin hazırlanması için gereken süre boyunca, şirket ulaşım araçlarında seyahat ederken ve görevlerini tamamlamak için şehir içi ulaşım araçlarını kullanırken de dahil olmak üzere, işveren tesislerinde ve dışında görevlerini yerine getirirken çalışanların dahil olduğu kazalardır. İşveren, kaza ile ilgili bir iç soruşturma yürütmek üzere en az üç üyeden oluşan bir komisyon kurmalıdır. Komisyonunda işveren, işçi ve savcılık temsilcileri yer alabilir.

Beş veya daha fazla işçinin ölmesi halinde, Hükümet bir araştırma komisyonu kurar. Toplu, ciddi veya ölümcül kazalar söz konusu olduğunda, böyle bir komisyon işveren, mağdur ve Sağlık Bakanlığı (İş Sağlığı Hizmeti) temsilcilerinden oluşacaktır.

Genel olarak, komisyon iş kazalarına yönelik üç gün içinde bir soruşturma yürütür. İşveren kazayı kayıt defterine kaydeder. Toplu, ciddi veya ölümcül kazalarda Komisyon soruşturmayı 15 gün içinde yürütmeli ve soruşturma başladıktan sonra 24 saat içinde bir açıklama yapmalıdır. İç soruşturmanın tamamlanmasından sonraki üç gün içinde kayıtlar DİM'e, yerel Savcılığa ve Devlet Sosyal Sigorta Kurumuna gönderilir. Bir kaza ile eş zamanlı olarak akut bir meslek hastalığı ortaya çıkarsa, kaza iş kazalarının soruşturulması prosedürüne uygun olarak soruşturulur. Mağdur, iş kazası veya meslek hastalığı ile ilgili resmi soruşturmaya katılabilir ve soruşturma görevlilerinin elindeki materyalleri görme hakkına sahiptir. Mağdur her türlü resmi soruşturmaya katılmakla yükümlüdür, ancak İş Kanunu'nun 261. Maddesi uyarınca soruşturma sonucuna ilişkin olarak Müfettişlik Başkanına veya mahkemelere itiraz edebilir.

---

Meslek hastalıklarının başlıca nedenleri arasında yetersiz çalışma koşulları; kötü teknolojik ekipmanlardan kaynaklanan yüksek gürültü seviyeleri ile iş kıyafetleri, özel ayakkabılar ve diğer koruyucu ekipmanların eksikliği veya yetersiz tedariki yer almaktadır.

## AVUSTRALYA

Avustralya Anayasası, İngiliz Milletler Topluluğu ülkelerine İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) için yasa yapma konusunda genel bir yetki vermemektedir, bu nedenle on İSG yasası vardır (altı devlet Yasası, iki bölge Yasası, İngiliz Milletler Topluluğu ülkelerindeki çalışanları kapsayan bir İngiliz Milletler Topluluğu Yasası ve denizcilik sektörünü kapsayan bir Commonwealth Yasası). Bazı eyaletlerde madencilik sektörünü kapsayan özel İSG kanunları da bulunmaktadır. 1985 yılında federal hükümet Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu'nun (NOSHC) kurulması için yasal düzenleme yapmıştır. NOSHC 2005 yılında kaldırılmış ve yerine Avustralya Güvenlik ve Tazminat Konseyi (ASCC) kurulmuştur. ASSC'nin görevleri arasında Standartlar Yasası kapsamında yer alan iş sağlığı ve güvenliği ve işçi tazminatı konularına ilişkin ulusal standartların ve/veya uygulama kurallarının ilan edilmesi de yer almaktadır. Bir Parlamento Yasası ile kurulan eski NOSHC'nin aksine, yeni ASSC idari olarak kurulmuş, görev ve yetkileri hükümet tarafından belirlenmiştir. Ulusal standartları ve uygulama kurallarını ilan etmek için yasal yetkilere sahiptir. ASSC, halihazırda federal, eyalet ve bölge hükümetleri, Avustralya Ticaret ve Sanayi Odası ve Avustralya Sendikalar Konseyi tarafından temsil edilen üyelere oluşan üçlü bir organdır. ASSC standartlarının ve kodlarının herhangi bir yasal güce sahip olması için eyalet ve bölge hükümetleri tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. Tüm Avustralya İSG tüzükleri, esas olarak sağlık ve güvenlik temsilcileri ve komiteleri kurumları aracılığıyla, İSG konularında işçilerin temsil edilmesine yönelik hükümler getirmektedir. Hükümler yargı bölgeleri arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Kuzey Bölgesi hariç tüm yargı bölgelerinde, İSG tüzükleri işçilerin sağlık ve güvenlik temsilcilerini seçmesini öngörmektedir. Victoria ve Güney Avustralya'da temsilcilere verilen yetkiler oldukça geniştir ve eğitim, teftiş, danışma, bilgilendirme ve benzeri konularda hakları içermektedir. Bunlar arasında geçici bir iyileştirme bildirim (Güney Avustralya'da kusur bildirim) yayınlama yetkisi ve işin durdurulmasını emretme hakkı (hükümler yargı bölgeleri arasında farklılık gösterse de) bulunmaktadır. Batı Avustralya, Queensland ve Tazmanya, temsilcilere çok daha kısıtlı danışma yetkileri vermektedir. Tazmanya ve Kuzey Bölgesi tüzükleri, bir işçinin tehlikeli işleri yapmayı reddetme konusundaki genel hukuk hakkını düzenlemektedir. Tüzüklerin her biri, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan sağlık ve güvenlik komiteleri öngörmektedir. Kuzey Bölgesi'nde tüm işverenler sağlık ve güvenlik komiteleri aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. 2000 tarihli İSG Yasası, işverenlere, çalışanların İSG'lerini etkileyen kararların alınmasına katkıda bulunmalarını sağlamak için çalışanlarına danışma yükümlülüğü getirmiştir. Yeni Güney Galler'de 2000 tarihli yasanın yürürlüğe girmesiyle birlikte, üyelere sağlık ve güvenlik temsilcilerine tanınanlara benzer bazı haklar (örneğin teftiş ve bilgilendirme) tanınmasına rağmen, işçi katılımının yalnızca sağlık ve güvenlik komiteleri aracılığıyla gerçekleştirilmesi durumu değiştirilmiştir. İstişare, sağlık ve güvenlik temsilcileri veya komiteleri aracılığıyla ya da işverenler ve çalışanlar tarafından kabul edilen başka herhangi bir düzenleme yoluyla gerçekleştirilebilir. Çalışanlardan birinin talep etmesi halinde en az bir sağlık ve güvenlik temsilcisi seçilmelidir. Hükümler, Victoria'daki sağlık ve güvenlik temsilcilerine yönelik hükümlerden çok daha zayıf görünmektedir. Sağlık ve güvenlik temsilcisi hükümlerinin işleyişine ilişkin çok az ampirik araştırma yapılmıştır.

Temsilcilerin devreye girmesi, İSG tutum ve uygulamalarında önemli değişiklikler getirmiştir. Temsilciler, İSG mevzuatı kendilerine önemli bir rol verdiğinde ve yönetim İSG konusunda olumlu bir tutum benimseyip temsilcilere görevlerini yerine getirmeleri için yeterli zaman tanıdığından en iyi şekilde çalışırlar. Temsilcilik hükümlerinin başarısındaki bir diğer faktör de sendika desteğidir.

Avustralya İSG mevzuatının incelenmesi, mevzuatın yeknesaklıktan yoksun olduğunu



---

göstermektedir. Analiz tüzüklerle sınırlı olsa bile, yasal standartların ifade edilişindeki farklılıklar, yaptırımlardaki farklılıklar (özellikle para cezalarının seviyeleri ve ihlal bildirimlerinin kullanımı) ve sağlık ve güvenlik temsilcisi hükümlerindeki çeşitlilik büyük bir endişe konusudur. Analizin, olması gerektiği gibi, teftiş ve icra uygulamalarını da kapsamı halinde, yeknesaklık eksikliği daha da artmaktadır. Çeşitli yetki alanlarındaki İSG düzenleyicilerinin tek tip uygulama politikaları ve stratejileri geliştirmelerine acil ihtiyaç vardır. Dikkate değer ikinci bir nokta ise, İSG düzenleyicilerinin geleneksel istihdam ilişkisi dışındaki iş ilişkilerine daha fazla dikkat etmeleri gerektiğidir. Avustralya işgücü piyasasında meydana gelen ve dünya genelinde de görülen değişimlerle birlikte, düzenleyicilerin taşeronluk, işçi kiralama, evde çalışma ve bayilik sistemi gibi düzenlemeleri kapsayacak standartlar, rehberlik materyalleri, teftiş programları ve uygulama stratejileri geliştirmeleri gerekmektedir. Sağlık ve güvenlik temsilcileri konusunda daha esnek düşünme ihtiyacı özellikle önemlidir. Şu anda hükümler çalışanlarla sınırlıdır ve alt yükleniciler ve benzerlerini hariç tutmaktadır. Avrupa'daki muadilleriyle karşılaştırıldığında Avustralya İSG mevzuatının çoğunda dikkat çeken bir eksiklik, işverenler tarafından çok disiplinli sağlık hizmetlerinin kullanımının teşvik edilmesine yönelik gerekliliklerin bulunmamasıdır. Aslında, işverenlerin İSG uzmanlarını görevlendirmelerini zorunlu kılmaya yönelik sistematik bir girişim bulunmamaktadır. En başarılı hüküm, Queensland "de öngörülen ve bir iş yerinde normalde 30 veya daha fazla işçinin çalışması halinde işverenin bir iş yeri sağlık ve güvenlik görevlisi atmasını gerektiren hüküm gibi görünmektedir.

## AVUSTURYA

Sağlık ve güvenliğin yasal dayanağı 1994 tarihli İşçilerin Korunması Kanunu'dur (*ArbeithnehmerInnenschutzgesetz*). Eski mevzuatın yerini almakta ve ulusal mevzuatta AB mevzuatına uyum için gerekli olan değişiklikleri içermektedir. Avusturya'da Federal Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketicinin Korunması Bakanlığı'nın biri Merkezi İş Müfettişliği olmak üzere altı birimi bulunmaktadır. Avusturya iş teftiş sistemi, iş müfettişlerinin görev ve yetkilerinin yanı sıra uygunluğun izlenmesi için organizasyonel ve prosedürel gereklilikleri belirleyen 1993 tarihli İş Koruma Yasası (*Arbeitsinspektionsgesetz - ArbIG*) tarafından yönetilmektedir. İş Müfettişliği, fabrikalar, şantiyeler, mağazalar ve ofisler ile sağlık hizmetleri ve özel eğitim kurumları da dahil olmak üzere Avusturya'daki işyerlerinin çoğunda ilgili sağlık ve güvenlik mevzuatını uygulama sorumluluğuna sahiptir. İş müfettişliği bir Genel Müdür tarafından yönetilmekte ve merkezi düzeyde beş departmandan oluşmaktadır:

1. İnşaat ve madencilik endüstrileri;
2. Teknik iş güvenliği ve sağlığı;
3. Mevzuat ve yasal işler;
4. Mesleki tıp ve sağlık; ve
5. İş müfettişliklerinde ve uluslararası iş güvenliği ve sağlığında yenilik

İş müfettişliği, iş güvenliği ve sağlığı yasalarına, çalışma saatlerine ve genç ve hamile işçilerin korunmasına ilişkin yasalara uyulmasını sağlar.

Ayrıca, iş müfettişliği yeni tesisler için ruhsatlandırma prosedürüne dahildir; ileri sürülen itirazlara dayanarak ruhsat verilmesine itiraz etme hakkına sahiptir.

İş müfettişleri, işletmelerin risk sınıflandırmasına dayalı olarak proaktif teftiş ziyaretleri gerçekleştirmektedir. Yeni tesisler için ruhsatlandırma prosedürleri kapsamında yapılan teftişteftişlerde, İSG uyumluluğunun kontrol edilmesi için önemli bir zaman harcanmaktadır.

---

Müfettişlerin çalışma süresinin üçte ikisinden fazlası ofis dışında geçmektedir.

İş müfettişliği, planlanan tesislerin İSG ile ilgili standartlara uygunluğunun sağlanmasını da içeren ruhsatlandırma sürecine dahil olmaktadır. Ayrıca, iş güvenliği ve sağlığı alanındaki yasal gerekliliklerin yerine getirilmediğini düşünmesi halinde, verilen bir ruhsata itiraz etme hakkına sahiptir.

Bu alanda teftiş ziyaretleri, kuruluşun risk düzeyinin bir fonksiyonu olarak programlanmaktadır. Çalışma yerleri risk seviyelerine göre değerlendirilir ve sınıflandırılır. Öncelikler ve teftiş hedefleri bu sınıflandırmaya göre belirlenir.

İşçileri Koruma Kanunu'na göre, işverenler düzenli olarak ondan fazla işçi çalıştıran işletmelerde güvenlik görevlileri (Sicherheitsvertrauenspersonen) atamak zorundadır. Atamanın iş konseyi tarafından onaylanması gerekmektedir. 50'den az çalışanı olan işletmelerde, iş konseyinin bir üyesi güvenlik görevlisi rolünü üstlenebilir. Güvenlik görevlileri, sağlık ve güvenlikle ilgili tüm konularda hem işçileri hem de iş yeri temsilciliğini bilgilendirmeli ve desteklemelidir.

Sağlık ve güvenlik komitesi (Arbeitsschutzausschuss), hem çalışanların katılımını sağlamak hem de önleyici hizmetleri organize etmek açısından çalışmaları görünür olan bir organdır. Görevi, önleyici hizmetler arasında iş yeri çapında iş birliğini teşvik etmektir. Bu komite 100'den fazla çalışanı olan işletmelerde kurulmalıdır. Bu sağlık ve güvenlik komitesinin üyeleri, işverene ek olarak, iş güvenliği görevlileri, işletmedeki iş güvenliği ve sağlığı departmanlarının üyeleri ve iş konseyi temsilcileri ile birlikte görevleri güvenlik veya çevre koruma ile ilişkili olan bir personellerdir.

## **AZERBAIJAN**

İş Kanunu'nun 209. Bölümü altında, İşgücünün Korunmasına ilişkin temel ilkeler belirlenmiştir. İş Kanunu Temmuz 1999'da kabul edilmiştir. Bu ilkeler şunlardır: a) çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesinin yanı sıra iş kazalarının, meslek hastalıklarının ve işyerlerindeki hasarların önlenmesi için Devlet İcra Organlarının, girişimcilerin, işverenlerin ve işçilerin ortak faaliyeti; b) işletmelerin performansı ve verimliliklerinden ziyade işçilerin sağlık ve yaşam güvenliğinin üstünlüğü; c) işgücünün korunmasına yönelik faaliyetlerin sosyal, ekonomik ve çevre alanlarındaki diğer faaliyetlerle koordinasyonu; d) mülkiyetine ve yasal statüsüne bakılmaksızın tüm işletmeler için işgücünün korunmasına ilişkin eşit gerekliliklerin tanımlanması; e) tüm işletmeler tarafından işgücünün korunmasına uyulması konusunda etkin ve bağımsız bir kontrol sisteminin yürütülmesi; f) işletmelerinde işgücünün korunmasına yönelik dünya çapında yeni metodoloji ve deneyimleri kullanan ve uygulayan işverenlere teşvik primi ve diğer araçların sağlanması; g) işgücünün korunması sisteminin oluşturulması ve geliştirilmesi için işletmelerde uygun vergi politikasının uygulanması; h) İşçinin korunmasının finansmanına Devletin katılımının sağlanması; i) İşçinin korunmasına ilişkin normların düzenli olarak iyileştirilmesi; l) Çalışanlara özel tulum, ayakkabı ve diğer bireysel koruma araçlarının yanı sıra ücretsiz olarak tıbbi-profilaktik gıdaların sağlanması; m) Eğitim merkezlerinde işçilerin korunmasına ilişkin uzmanların eğitimi; n) İşyerlerinde herhangi bir iş kazası veya iş kazasının incelenmesi ve analizinin yanı sıra iş kazaları, hasar ve meslek hastalıklarının durumu hakkında çalışanların bilgilendirilmesi; o) endüstriyel kazalardan, iş kazalarından, hasarlardan ve meslek hastalıklarından muzdarip çalışanların sosyal, maddi ve manevi olarak korunması; p) sendikal örgütlere, işletmelere veya diğer tüzel kişiliklere veya gerçek kişilere iş güvencesi sağlama faaliyetleriyle ilgili olarak kapsamlı yardım; q) iş güvencesi alanında uluslararası iş birliği ilişkilerinin genişletilmesi.

Yukarıda belirtilen ilkeler temelinde ve İş Kanunu'nun 212. Maddesi uyarınca, Yürütme Organları işgücünün korunmasına ilişkin birleşik bir politika uygular. Çalışma ve Nüfusun

---

Sosyal Korunması Bakanlığı, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için ilgili Yürütme Organlarının ve işverenlerin görev ve yükümlülüklerini tanımlayan ve aynı zamanda çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik faaliyetlerini koordine eden ve doğrulayan birleştirilmiş bir işçü koruma politikası hazırlar ve sağlar.

İş yerlerinin işçi koruma normlarına ve kurallarına uygunluğunu gözden geçirmek için aşağıdaki yönetmelikler uygulanır: a) endüstriyel kazaların soruşturulması ve kaydedilmesine ilişkin kurallar; b) kadın işçü kullanımının yasak olduğu iş yerlerinin (mesleklerin) listesi, güvenli olmayan ve zararlı çalışma koşullarına sahip iş yerlerinin (mesleklerin) listesi; c) güvenli olmayan ve zararlı çalışma koşullarına sahip iş yerlerinin (mesleklerin) listesi ve 18 yaşından küçük işçilerin bulunmasının yasak olduğu iş yerlerinin (mesleklerin) listesi; d) çalışanların sağlığı açısından yüksek risk taşıyan iş yerleri ve meslekler ile iş sözleşmesi akdedilmeden önce sağlık sertifikasının gerekli olduğu gıda endüstrisi ve toplu yemek hizmetleri gibi diğer iş yerlerinin (mesleklerin) bir listesi; e) yeraltında çalışma, yeraltı madenciliği ve diğer yeraltı inşaat işlerinin yapıldığı iş yerlerinin bir listesi; f) meslek hastalıklarının görülme olasılığının yüksek olduğu iş yerlerinin bir listesi; g) yüksek risk taşıyan ve kötü iklim koşullarına sahip belirli iş yerlerinde çalışan işçiler için asgari zamlı maaş miktarının bir tanımı.

Yukarıda belirtilen standartlar tüm ekonomik faaliyet alanları için geçerlidir.

İş yerlerinde sağlığın korunması aşağıdaki normlarla düzenlenmiştir: İş Kanunu; "Sağlık Hizmetleri" Kanunu (1997); "Sanitasyon ve Epidemiyolojik Koruma" Kanunu (1992); "Çalışanların sağlığına zarar veren ve yüksek risk taşıyan iş yerlerinin listesinin hazırlanması ve özel tıbbi sertifika sunulması gereken gıda endüstrisi ve toplu yemek servisi gibi mesleklerin listesi" hakkında 1 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı (3 Ocak 2000 tarihinde onaylanmıştır); Bakanlar Kurulu'nun "Yüksek riskli ve çalışanların sağlığına zararlı iş yerlerinin listesinin onaylanması" hakkındaki 7 sayılı Kararnamesi (12 Ocak 2002); Sağlık Bakanlığının "Tıbbi ve profilaktik teftişin iyileştirilmesi" hakkındaki 13 sayılı Emri (23 Ocak 1990).

1997 yılında, Çalışma ve Nüfus Sosyal Korunması Bakanlığı bünyesinde Devlet İş Teftişi kurulmuştur. Şimdi, Devlet İş Teftişinin sorumlulukları, 2000 yılında onaylanan "Devlet İş Teftişinin Çalışma ve Nüfus Sosyal Korunması Bakanlığı bünyesine alınması" hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararnamesine göre belirlenmiştir. Azerbaycan, Şubat 2000'de 1 No'lu Sözleşmeyi onaylamıştır. 81 ve 129 ve 1995 tarihli 81 No.lu Protokol.

Devlet İş Teftişi, genel iş müfettişleri ile sosyo-medikal konularda tıbbi uzmanlardan oluşmaktadır. Endüstriyel Güvenlik ve Maden İşleri Devlet Kontrol Komitesi, iş yerinde riskle ilgili tüm alanları yönetir. Bu Komite, "Teknik Güvenlik" Kanunu ve 1991 yılında kabul edilen "Endüstriyel Güvenlik ve Maden İşleri Devlet Kontrol Komitesi Faaliyetlerinin Düzenlenmesi" hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararnamesi uyarınca çalışmaktadır. Devlet Sağlık ve Epidemiyoloji Servisi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş yerlerindeki tıbbi ve profilaktik önlemlerin yanı sıra meslek hastalıklarının kontrolünden sorumludur. Bu Servis, 1992 yılında kabul edilen "Devlet Sanitasyon ve Epidemiyoloji Servisi" Kanunu ve 1999 yılında onaylanan "Devlet Sanitasyon ve Epidemiyoloji Servisi Yönetmeliği" hakkındaki özel Bakanlar Kurulu Kararnamesi uyarınca çalışmaktadır.

Devlet İş Teftişi, iş yerinde meydana gelen iş kazaları veya meslek hastalıklarıyla ilgili olayların soruşturulmasından sorumludur. Sağlık Bakanlığı, "İş Kazası veya Meslek Hastalığına Sebep Olabilecek Yüksek Riskli İşyerleri Listesinin Onaylanması" hakkındaki 7 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca yüksek riskli işyerleri listesine ilişkin bir kılavuz hazırlamıştır. Devlet Mimarlık ve İnşaat Komitesi 1999 yılında "İnşaat İşlerinin Yürütülmesi ve Organizasyon Kuralları" nı onaylamıştır. Bu kurallara göre, tamamlanan inşaat işlerinin kabulünden sorumlu olan Komisyona Devlet İş Teftiş Kurulu üyeleri de dahil edilmiştir. Devlet İş Teftişinden gelen bu müfettişler, inşaatın başlangıcından itibaren işçi koruma normlarının

---

uygulandığını doğrular. Endüstriyel Güvenlik ve Maden İşleri Devlet Kontrol Komitesi, teknik güvenlik önlemlerine ilişkin yönetmelik ve talimatları sağlar. Bunlar arasında "Tehlikeli malların taşınmasına ilişkin kurallar", "Gazın güvenli kullanılmasına ilişkin kurallar" ve "Tırmanma vinçlerinin güvenli çalıştırılmasına ilişkin kurallar" yer almaktadır.

Tarım ve İletişim Bakanlıkları ile Devlet Petrol Şirketi, Devlet Ulaştırma Şirketi ve Hükümetin diğer Yürütme Organları, işçilerin korunmasına ilişkin kural ve normları hazırlar ve onaylar. Örneğin, Devlet Petrol Şirketi aşağıdaki belgeleri onaylamıştır: petrol kuyularında (mesleklere göre) işçilerin korunmasına ilişkin kılavuz paketleri; "Azerneftyanajag" da işçilerin korunması, iş güvenliği teknikleri, yangın güvenliği ve endüstriyel saniteye ilişkin talimatlar; hidro mühendislik tesisleri ve diğer endüstriyel inşaatlar için işçilerin korunmasına ilişkin tipik talimatlar; ve iş yerinde endüstriyel kazalar veya meslek hastalıkları sırasında petrol endüstrisi çalışanlarına tıbbi yardıma ilişkin talimatlar. Çoğu durumda, işçilerin korunmasına ilişkin talimatlar ve yönetmelikler Çalışma ve Nüfusun Sosyal Korunması Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Endüstriyel Güvenlik ve Maden İşleri Devlet Kontrol Komitesi tarafından ortaklaşa kabul edilir ve onaylanır.

İşgücünün korunmasına ilişkin hükümler, İş Kanunu uyarınca *toplu sözleşmelerde* de yer almaktadır. Toplu sözleşmeler işletme düzeyinde imzalanabilirken, toplu sözleşmeler işkolu, meslek ve bölge düzeylerinde imzalanmalıdır. Uygulamada, toplu sözleşmeler işletme ve işkolu düzeylerinin yanı sıra Bakanlar Kurulu, Azerbaycan Cumhuriyeti Girişimciler (İşverenler) Ulusal İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Azerbaycan Cumhuriyeti Girişimciler (İşverenler) Ulusal İşçi Sendikaları Konfederasyonu arasındaki Toplu Sözleşme gibi ülke çapında imzalanmaktadır. Her bir toplu iş sözleşmesinde işçilerin korunmasına ilişkin bir bölüm bulunmaktadır. Bu nedenle, Genel Toplu İş Sözleşmesinde "İşçi Haklarının Korunması, İşçinin Korunması, Teknik Güvenlik ve Çevrenin Korunması" ile ilgili bir bölüm bulunmakta ve burada iş kazalarının önlenmesi, iş kazası, kötü çalışma koşulları için tazminat sisteminin iyileştirilmesi, iş kazasına karşı kişisel sigorta sisteminin uygulanması konularında ilgili tarafların karşılıklı sorumlulukları tanımlanmaktadır. İşgücünün korunması, daha uygun çalışma koşullarının oluşturulması, riskli ve kötü çalışma koşulları için tazminat ödenmesi ve kötü çalışma koşulları için aylık maaşların kademeli olarak artırılmasının tanımlanması konularında gerekli faaliyetlerin uygulanması Sektör Anlaşmaları kapsamında öngörülmektedir.

**Teknik standartlar:** İşletmelerde işçilerin korunmasına ilişkin hususlar, İş Kanunu'na uygun olarak düzenlenmektedir. Örneğin, girişimcilerin ve işverenlerin sorumlulukları 215. Bölümde, işçilerin sorumlulukları 216. Bölümde, işçilerin korunmasına ilişkin faaliyetlerin finansmanı 220. Bölümde ve İş Kanunu'nun 35. Bölümünde işçilerin korunma haklarına ilişkin bir güvence tanımlanmıştır. İşverenler, işgücünün korunmasına ilişkin norm ve kurallara uyulmasından sorumludur.

Aşağıdaki İSG düzenlemeleri İş Kanunu'nun 222. Bölümü tarafından öngörülmektedir: 1) güvenli çalışma koşulları hakkında bilgi sağlamak, riskli ve zararlı çalışma koşullarını kontrol etmek ve işçileri düzenli olarak değişiklikler hakkında bilgilendirmek; 2) çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işçilerin sağlığının korunmasına ilişkin yıllık eylem planları hazırlamak ve uygulamak; 3) işverenlerin ve çalışanların iş koruma önlemlerine ilişkin karşılıklı yükümlülüklerine uyulmasını göz önünde bulundurmak; 4) olağanüstü iklim veya kirlilik koşullarını içeren durumlarda özel iş ayakkabıları ve tulumlarının sağlanmasını temin etmek; 5) İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun katılımıyla çalışma koşullarına uyulmasını sağlamak amacıyla işyerlerinin belgelendirilmesini gerçekleştirmek. Çalışanlar iş yeri sertifikaları hakkında düzenli olarak bilgilendirilir. İşverenler, işgücünün korunmasına ilişkin sertifikasyon çıktılarını mevcut yasal normlara ve hukuki düzenlemelere uyarlamalıdır.

---

## BELÇİKA

Belçika'da iş teftişi iki ana yetki alanına ayrılmıştır: a) ücret ve çalışma koşullarına odaklanan sosyal yasaların kontrolü ve b) yetkisi güvenlik, hijyen ve sağlığa odaklanan refahın kontrolü. Birinci birim, iş kanunlarının uygulanması (çalışma saatleri, ücretlendirme, izin ve dinlenme süreleri, vb...), istihdamla ilgili belirli konular (işe alma, yeniden yapılandırma...), toplu sözleşmelerin uygulanması (çalışma koşulları, sendika delegasyonunun statüsü, vb...), endüstriyel ilişkiler (sosyal seçimler, seçilmiş işçi temsilcilerinin korunması, vb...) ve bireysel istihdam ilişkisi (iş sözleşmelerine ilişkin kanunlar) konularında özel sorumluluğa sahiptir. Sosyal hukuk servisi yılda ortalama olarak 8.000 şikâyet ve 300 bilgi talebi dahil olmak üzere yaklaşık 38.000 vakayı ele almaktadır. Bu vakaların ele alınması genellikle 23.000'in üzerinde inceleme ve 200 uzlaştırmanın gerçekleştirilmesiyle sonuçlanmaktadır. İşlenen 38.000 kaydın yüzde 19'u "*pro justitia*" (tutanak) olarak hazırlanmıştır. Bu operasyon Belçika Devletine genellikle yılda 3 milyon Avro'dan fazla gelir getirmektedir. Sosyal Yardım Kontrol Servisi (CBE), federal hükümetin yetki alanı dahilinde iş yerindeki refahla ilgilenir. Bu hizmet, 2003 yılında iş güvenliği müfettişleri ve iş sağlığı teftişi bölümlerinin yeniden yapılandırılmasının ardından başlatılmıştır. CBE sadece sağlık, hijyen ve güvenlik mevzuatının uygulanması ile ilgilenmekte olup, işçilerin refahının ötesine geçen çalışma koşullarının izlenmesinden sorumlu değildir. Refah kontrol hizmeti bölgesel düzeyde iki birim halinde örgütlenmiştir: a) temel kontrol refah birimi; b) inşaat kontrol birimi.

İş refahı biriminin kontrolü, etki alanı belirli niteliklere ve talep edilen düzenlemelere bağlı olan müfettişlerden oluşur. Çalışmaları, İSG komitelerinin desteklenmesini ve ciddi kazaların tedavisinin izlenmesini kapsamaktadır.

İnşaat birimi, faaliyet alanı yalnızca inşaat sahalarının izlenmesiyle sınırlı olan müfettişlerden oluşmaktadır.

İSG alanında, işverenler normalde en az 50 işçi çalıştıran işletmelerde bir veya daha fazla İSG komitesi kurmakla yasal olarak yükümlüdür. Komite, işveren ve çalışan temsilcilerinden oluşan iki taraflı bir organdır. Çalışan temsilcileri, **dört yılda** bir yapılan seçimlerde ("sosyal seçimler" olarak bilinir) aynı prosedür ve formaliteler izlenerek, çalışanların iş konseyindeki temsilcileriyle aynı zamanda iş konseyine seçilirler". İşveren temsilcilerine ilişkin kurallar, iş yeri temsilciliği için geçerli olanlardan biraz farklıdır. İşletmenin sağlık ve güvenlik servisinin başkanı (veya bir yardımcısı) komitenin re'sen üyesidir ve bağımsız bir uzman olarak görev yapar. Bu kişi sekretarya görevini üstlenir. İşveren temsilcileri, yönetici personel arasından seçilmelidir. Bağımsızlıklarını korumak amacıyla, endüstri doktorları işveren veya çalışan temsilcisi olarak hareket edemezler, ancak danışman sıfatıyla komite toplantılarına katılabilirler. Son olarak, komite üyeleri uzmanların katılımını talep edebilir.

Bu komitelerin sorumlulukları Kraliyet Kararnamesi ile belirlenmiştir. Kendilerine "işin mümkün olan en iyi sağlık ve güvenlik koşullarında yapılmasını sağlamak için üstlenilen her şeye aktif olarak katkıda bulunmanın tüm yollarını ve araçlarını araştırma ve önerme" görevi verilmiştir. Komite bu görevi yerine getirirken öncelikle danışma sıfatıyla hareket eder. Buna ek olarak, iş yerinde sağlık ve güvenliği teşvik etme ve izleme yetkisine sahiptir. Bu sorumluluklar, işveren açısından belirli yükümlülükleri beraberinde getirmektedir. Bu yükümlülükler arasında, komiteye bilinçli tavsiyelerde bulunabilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgilerin sağlanması da yer almaktadır. İşverenlerin komitenin tavsiyelerine nasıl başvurmaları gerektiğine ilişkin hükümler de yer almaktadır. Genel olarak, işverenler aktif bir önleme politikası izlemeli ve bu politika ile ilgili olarak komiteyi bilgilendirmeli, ona danışmalı ve tam iş birliği yapmalıdır. İşyeri sağlık ve güvenlik

---

komitesinin sorumlulukları (oldukça) kesin bir şekilde tanımlanmıştır. Öncelikle bir danışma organıdır ve işveren komitenin tavsiyelerine cevaben atacağı adımları komiteye bildirmek zorundadır. İşverenin bu tavsiyeyi görmezden gelemeyeceği gerçeği, bu tavsiyeye önem kazandırmaktadır. Ancak, önceden onayına tabi olan belirli konular haricinde, komitenin karar alma yetkisi yoktur. 39 sayılı Toplu İş Sözleşmesi uyarınca, yeni teknolojilerin kullanılmaya başlanacağı durumlarda, iş yeri sağlık ve güvenlik komitesi ile istişarede bulunulması gerekmektedir. İşletme düzeyindeki komitelere ek olarak, ilçe düzeyinde komiteler ve ulusal düzeyde bir İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yüksek Kurulu bulunmaktadır.

## BREZİLYA

Brezilya'da iş teftişi, Çalışma ve İstihdam Bakanlığı'nın (MTE) yetki alanına girmekte olup, bu bakanlığın organizasyon yapısında İş Teftiş Sekreterliği (Secretaria de Inspeção do Trabalho, SIT) yer almaktadır. SIT, Bakanlığın merkezi olmayan birimleri olan Bölgesel Çalışma ve İstihdam Müfettişlikleri (Superintendências Regionais do Trabalho, SRTE) tarafından uygulanan yönergelerin oluşturulmasından ve teftiş faaliyetlerinin yürütülmesinden sorumludur. Uygulama eylemlerinin uygulanmasını izlemek ve çalışma hayatıyla ilgili yasal değişiklik önerilerini araştırmak ve incelemek Müfettişliğin sorumluluğundadır. SIT iki bölüme ayrılmıştır: İş Teftiş Dairesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi.

Brezilya'daki Federal İş Teftiş Sisteminde şu anda ulusal toprakların tamamında, kentsel, kırsal, liman ve su yolu alanlarında, tüm işletmeleri, kuruluşları ve iş yerlerini, kamu ve özel, profesyonel ve kâr amacı gütmeyen kurumları ve Brezilya'nın yetki alanındaki sularda bulunan yabancı gemileri kapsayacak şekilde faaliyet gösterme yetkisine sahip 2.997 iş müfettişi bulunmaktadır. Görevi, iş ilişkileri ve istihdam bağlamında iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili olanlar, işçiler ve işverenler arasındaki sözleşmeler ve toplu sözleşmeler ile Brezilya tarafından onaylanan uluslararası anlaşmalar ve sözleşmelere uygunluk da dahil olmak üzere tüm yasa ve yönetmeliklere uyulmasını sağlamaktır. Çırakların ve engellilerin işgücü piyasasına dahil edilmesine yönelik kotaların uygulanması ve çocuk işçiliği ile zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılmasına yönelik faaliyetlerin yürütülmesi de diğer görev alanlarındandır.

MTE'nin örgütsel yapısı, Brezilya'daki iş teftiş sisteminin merkezi bir kurum ve doğrudan Devlet Bakanına bağlı merkezi olmayan 27 birimden oluştuğunu belirtir. Merkezi organ başkent Brasília'da bulunan SIT'dir. Merkezi olmayan birimler olan Bölgesel Çalışma ve İstihdam Departmanları (SRTE'ler), federasyonun 26 eyaletinin ve Federal Bölgenin her birinde bulunur ve Bölgesel Çalışma ve İstihdam Ofislerine ve Bölgesel Ajanslara bağlı idari birimlerdir.

Her federal birimin (veya eyaletin) toprakları, belirli coğrafi kriterlere bağlı teftiş alanlarına bölünen seçim bölgelerine ayrılmıştır. İş müfettişleri, rastgele rotasyon sistemi çerçevesinde aynı bölge içinde farklı coğrafi yetki alanlarında görev yapmaktadır. Ancak, bir müfettişin aynı bölgeye iki dönem üst üste yeniden atanması yasaktır. İş müfettişleri belirli bir coğrafi bölgeyi teftiş etmek üzere 12 aya kadar kalabilirler.

Ulusal iş teftiş sistemi, SIT ve SRTE'lerin de dahil olduğu stratejik olarak planlanmış ve koordineli bir yöntemle çalışmaktadır. SIT, yıllık çalışma planı için kılavuz ilkeleri formüle etme ve önerme sorumluluğuna sahiptir. SRTE, bu parametreler dahilinde iş teftiş faaliyetlerini uygular ve üstlenir. Bu belgelerin oluşturulmasına yönelik metodoloji üç adımda yapılandırılmıştır: işgücü piyasasının değerlendirilmesi; değerlendirmede tespit edilen işgücü düzensizliklerinin üstesinden gelmek için eylem planlarının belirlenmesi ve faaliyetlerin izlenmesi. Değerlendirme için ihtiyaç duyulan verilere erişmek için çeşitli

---

kaynaklar kullanılmıştır: Hanehalkı Örneklemesiyle Ulusal Anket, Sosyal Bilgiler Yıllık Raporu, İstihdam Edilen ve İşsiz İşçilerin Genel Kayıtları, Federal İş Teftiş Sistemi ve resmi kaynaklardan alınan diğer veriler.

İş Teftişi ile İş Birliği Komisyonu (Comissão de Colaboração com a Inspeção do Trabalho, CCIT) SRTE'lerle birlikte çalışan danışma amaçlı bir forumdur. Bu belgede sendikalar, özellikle işgücü usulsüzlükleri belirtileri nedeniyle öncelik verilmesi gereken ekonomik faaliyetlerin belirlenmesi açısından, teftiş faaliyetlerinin stratejik planlamasına katılmaya çağrılmaktadır. Bu stratejilere göre SRTE, emeklilik fonu düzenlemeleri, dolandırıcılıkla mücadele, çıraklar ve engelliler için yasal kotalara uyum, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmaya karşı kampanya, liman alanlarının teftişi, kırsal işlerin teftişi gibi farklı teftiş alanlarında tematik gruplar oluşturmaktadır.

Çalışma planının uygulanmasına ilişkin niceliksel ve niteliksel değerlendirmeyi ilgili yönetmeliklerde belirtilen formatta ve zamanında merkezi organa göndermek SRTE'lerin sorumluluğundadır. Aynı şekilde, teknik düzeydeki yöneticiler de hükümlere uymak ve kendilerine bağlı iş müfettişlerinin performansını izlemekle sorumludur.

İş teftişi, tüm SRTE'lerin uygulamakla yükümlü olduğu ulusal izleme projeleri, SIT tarafından seçilen SRTE grupları tarafından uygulanacak stratejik projeler ve SIT tarafından sunulan bir listeye dayalı olarak SRTE tarafından seçilen belirli sektörlerde ve ekonomik faaliyetlerde uygulanacak yerel projelerin karşılanması için önceden planlanan faaliyetlere dayanmaktadır. SRTE'ler ayrıca, işçilerden gelen şikayetlere ve yıl boyunca ortaya çıkan Çalışma Savcılığı taleplerine yanıt veren eylemleri de planlama uygulamalarına dahil etmekten sorumludur. Çalışanların iş güvenliği, sağlığı veya ücretlerine yönelik acil risk içeren şikayetler derhal ele alınır.

Brezilya'daki iş teftişinin önleyici bir niteliği de vardır. İş müfettişleri, idari imkân ve uygunluk, meslek hastalığı ve kaza oluşturabilecek durumların önceden araştırılması ve analizi, alınması gereken önleyici tedbirler, yükümlülüklerin daha iyi yerine getirilmesi, usulsüzlüklerin düzeltilmesi ve tesislerde veya çalışma uygulamalarında çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik riskleri ortadan kaldıracak önlemlerin alınabilmesi için teftişe tabi tutulan kişilerin bilgilendirilmesi gibi belirli kriterlere göre iş teftişine tabi işçi ve işverenlere rehberlik eder, bilgi verir ve teknik tavsiyelerde bulunur.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik özel bir hizmetin varlığı İş Kanunu'nun (CLL) V. Bölümü ile düzenlenmektedir. Bu, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için 20 veya daha fazla çalışanı olan her işletmede gereklidir. Bu hizmet, Çalışma ve İstihdam Bakanlığı hükümlerine göre, her şirket kuruluşunda hem işveren hem de işçi temsilcilerinin yer aldığı Kazaları Önleme İç Komisyonu (CIPA) adı verilen bir komite olarak bilinmektedir (CLL, Madde 162-165). İşveren temsilciliğinden sorumlu üyeler ve yedekleri girişimci tarafından belirlenir. İşveren, bir yıllık görev süresi olan temsilciler arasından başkanı seçme hakkına sahiptir. Öte yandan, Komisyonun bulunduğu her fabrikada işçi temsilcileri ve onların yedekleri gizli oyla seçilir. İşçiler sadece bir başkan yardımcısına sahip olma ve bir sendikanın yöneticisine benzer bir iş güvencesinden yararlanma hakkına sahiptir. Bu temsilciliğin süresi de bir yıldır; bir temsilci yalnızca bir kez yeniden seçilebilir ve iş güvencesi bu sürenin ardından bir yıl daha uzatılır. Temsilciler, çalışanlar için özel eğitim programlarını teşvik ederek ve iş yeri ve çalışma koşullarını test ederek işletme içinde danışman olarak hareket ederler.

İş Kazalarını Önleme İç Komisyonunu etkili kılmamanın bir yolu da hem işletme içinde hem de dışında bir eğitim programı uygulamaktır. Eğitim programı, kazalara karşı koruyucu cihazların kullanımını ve hastalığa neden olabilecek işle ilgili durumları ele almaktadır. Çalışanların yorgunluğuna katkıda bulunabilecek her şey önlenmelidir. Komisyon genellikle sağlık ve güvenliği tehlikeye atabilecek tehlikeleri tespit etmek, bunları önlemek için çalışanları eğitmek, insanlar için uygun olmayan işleri tespit etmek,

---

nedenlerini değerlendirmek ve ortadan kaldırmaya çalışmak için programlar enerir.

Bir kaza bir işçinin yaralanması veya ölümü ile sonuçlanırsa, Komisyon olayı ve nedenlerini araştırmaya, yeri ve ekipmanları incelemeye ve benzer bir olayın tekrarlanmasını önlemek için gerekli görülen eylemleri önermeye yetkilidir. Tesis düzeyinde tüm çalışanlara bilgi vermek amacıyla talimatlar yayınlanır ve diğer kuruluşlara iletilir.

Komisyon ayda bir kez toplanır. Tutanaklar bir sonraki toplantıda alınır ve onaylanır. Diğer tüm toplantılar gerektiğinde yapılabilir ve esas olarak kazaların meydana gelmesinden kaynaklanmaktadır.

Bir alışan işle ilgili bir yaralanma veya hastalık geçirirse, işveren bir sonraki iş gününe kadar devlet emeklilik fonuna kaydedilen bir İş Kazası Bildirimi (Comunicao de Acidente do Trabalho, CAT) düzenler. Bildirimde iş yerinden izinli olup olunmadığı belirtilmelidir. Böyle bir durumda, işveren işçinin 15 günlük ücretine kadar olan kısmı finanse etmekle, emeklilik fonu ise uzman tıbbi değerlendirmesine bağlı olarak bu süreden sonraki masrafları karşılamakla yükümlüdür. lke genelinde meslek hastalıkları ve kazalara ilişkin güncel bilgiler sağlayan bir veri tabanı mevcuttur. Veri tabanı, İş Kazası Bildiriminde bulunan verilerle doldurulmaktadır. Ancak, bu veritabanının sınırlı olduğunu belirtmek önemlidir; nk sadece Brezilya'nın ekonomik olarak aktif nüfusunun yarısını oluşturan kayıtlı çalışanlar hakkında bilgi sağlamaktadır.

Yıllık teftiş çalışma planının hazırlanması sürecinde, başta İş Savcılığı ve SRTE'lere bağlı olarak faaliyet gösteren İş Teftişiyle İş birliği Komisyonu (CCIT) olmak üzere diğer sosyal aktörlerle sürekli diyaloga öncelik verilmektedir. CCIT'in amacı, sendika temsilcilerinin yıllık çalışma planının tartişılması, oluşturulması ve izlenmesi sürecine katılımını güçlendirmek ve bu süreçten elde edilen sonuçların değerlendirilmesini sağlamaktır. Bu Komisyon, kendi SRTE bölgesinde mevzuat ihlallerine ilişkin temel sorunları değerlendirir ve belirli faaliyetlere öncelik vermek amacıyla daha sık meydana gelen ihlalleri belirtir.

## **BULGARİSTAN**

2008 yılının sonlarında Bulgaristan hükümeti Sağlık ve Güvenlik için ilk Ulusal Programı onaylamıştır. Program, risk önleyici sağlık ve güvenliğe yönelik nleme politikalarının ve kontrolün kalitesini artırmaya odaklanan 2008-2013 Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisini uygulamayı amaçlamaktadır. İşyeri kazalarında yüzde 8'lik bir azalma hedeflemektedir. Yeni ereve, tüm paydaşların ortak sorumluluğuna ve sosyal ortakların daha geniş katılımına dayanmaktadır.

Aralık 2008'de hükümet, Bulgaristan'da iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirmeyi amaçlayan bir dizi yasal girişimde bulunmuştur. Bu girişimler arasında; alışma Koşulları Kanunu ve İş Kanunu'nda değişiklikler yapılması, yeni bir İş Teftiş Kanunu hazırlanması, 2008-2013 Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi ile Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Programı hazırlanması yer almaktadır.

Yeni ereve, daha iyi çalışma koşullarını, çalışanların refahını ve iş kalitesini artırmayı hedeflemektedir. Bu alandaki Avrupa Komisyonu mevzuatı, özellikle de 2007-2012 AB iş sağlığı ve güvenliği stratejisi ile uyumludur. Ulusal strateji 2013 yılına kadar iş kazalarını yüzde 25 oranında azaltmayı hedeflerken, Sağlık ve Güvenlik Programının uygulanmasıyla iş yeri kazalarının sayısında yüzde 8'lik bir azalma olması beklenmektedir. Son yıllarda azalmakla birlikte, iş kazaları ve meslek hastalıklarının görülme sıklığı hala yüksek olduğundan, bu hedef daha da gerekli hale gelmektedir. Bu amaçla, düzenleyici



---

çerçeve aşağıdaki dört öncelikli alanda tedbirler öngörmekte ve tüm paydaşların sorumluluklarını ana hatlarıyla belirlemektedir:

- a) İş güvenliği ve sağlığı (İSG) mevzuatının doğru bir şekilde uygulanmasını garanti altına almak;
- b) Sektörel stratejilerin teşvik edilmesi ve uygulanması;
- c) Yeni mesleki risklerin yönetilmesi; ve
- d) Çalışan ve işveren tutumlarında sağlığın korunmasına dayalı bir yaklaşıma yönelik değişikliklerin teşvik edilmesi.

Yeni İSG çerçevesi, sosyal ortakların daha geniş katılımına odaklanmaktadır. Hükümet, İSG politikalarının etkili bir şekilde uygulanması için sosyal ortakların desteğini değerli bir kaynak olarak görmektedir. Ancak hem hükümetin hem de sosyal ortakların karşı karşıya kaldığı zorluk, bu desteği somut girişimlere ve ortak sorumluluğa dönüştürmektir. Ulusal, sektörel ve şirket düzeyinde sosyal diyalogun geliştirilmesi ve sosyal ortakların kapasitelerinin artırılması bu açıdan önemli araçlar olarak kabul edilmektedir. Sosyal ortaklar da anlaşmalara varılması, risk önleyici bir kültürün motive edilmesi ve iş yerinde pratik politika uygulaması açısından önemli bir role sahiptir. Bu bağlamda, aşağıdaki tedbirler takip edilmektedir:

1. Sağlık ve güvenlik komiteleri ile sektörel veya endüstri konseylerindeki işveren ve işçi temsilcilerinin eğitilmesi;
2. Risk önleme konusunda bilgilendirme ve farkındalık yaratma kampanyaları yürütmek;
3. Üçlü çalıştaylar ve konferanslar düzenlemek;
4. İSG alanında öğrenme materyallerinin yayınlanması ve yaygınlaştırılması;
5. İSG politikasının uygulanmasında ortak kontrol ve izlemenin artırılması; ve
6. Ulusal İş Teftiş Konseyi adında yeni bir üç taraflı organın kurulması.

Böyle bir çerçeve, sosyal tarafların katılımıyla hazırlanmış ve kabul edilme sürecinin farklı aşamalarında Ulusal Üçlü İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi ile Ulusal Üçlü İşbirliği Konseyi'nde geniş ölçüde tartışılmıştır. Bazı eleştirilere rağmen, sosyal taraflar çerçeve üzerinde bir uzlaşmaya varmış ve bu çerçevenin etkin bir şekilde uygulanmasını desteklemeye karardır. Yeni İSG politika çerçevesi, hükümet ve sosyal ortaklar tarafından varılan uzlaşma ve mutabakatın bir sonucudur. İş sağlığı ve güvenliğinin sosyal tarafların katkısıyla ele alınması için ortak bir platform sağlar. Yeni çerçevenin başarılı bir şekilde uygulanması için ortak sorumluluk, kararlılık ve aktif katılım gerekmektedir. Bu, iş yeri sağlığı ve güvenliği ile daha yüksek üretkenlik sağlayarak işyerlerinin rekabet gücünün artmasına ve çalışanların yaşam kalitesinin iyileşmesine yardımcı olabilir.

---

## KANADA

Kanada mevzuatında iş sağlığı ve güvenliği komiteleri farklı şekilde adlandırılmaktadır. Örneğin, Ortak Sağlık ve Güvenlik Komitesi (JHSC) komitenin yapısını yansıtmak için bu şekilde adlandırılmıştır; komite aynı zamanda endüstriyel sağlık ve güvenlik komitesi, ortak iş sahası sağlık ve güvenlik komitesi, iş sağlığı komitesi, iş yeri güvenlik ve sağlık komitesi veya sağlık ve güvenlik komitesi olarak da bilinmektedir. JHSC, İSG konularında dahili sorumluluk sisteminin hayata geçirilmesi için bir forumdur. Komite, düzenli olarak bir araya gelen işçi ve iş yeri yönetim temsilcilerinden oluşmaktadır. Ortak bir komitenin avantajı, belirli görevlere ilişkin derinlemesine pratik bilginin (iş gücü) şirket politikaları ve prosedürlerine (yönetim) ilişkin daha geniş bir bakışla bir araya getirilmesidir. Bir diğer önemli fayda da sağlık ve güvenlik sorunlarının çözümüne yönelik olarak iş gücünün tüm kesimleri arasında iş birliğinin geliştirilmesidir. Belirli bir sayıdan az çalışanı olan daha küçük işyerlerinde, iş yerinde geçerli olan sağlık ve güvenlik mevzuatına başvurmak için genellikle bir sağlık ve güvenlik temsilcisinin bulunması gerekir. İşverenler, iş yeri sağlık ve güvenlik komiteleri oluşturmaktan sorumludur. Kanada sağlık ve güvenlik mevzuatının çoğu; komitenin organizasyonu, komitenin yapısı, toplantıların sıklığı ve komite üyelerinin rol ve sorumluluklarına ilişkin kılavuz ilkeler belirlemektedir. İşverenler, komitenin oluşumu, yapısı ve işleyişi için geçerli olan görev tanımlarını belirler. Bu tür görev tanımları aşağıdakileri sağlamalıdır: 1) İSG mevzuatına uyum; 2) iş yerine özgü ihtiyaçların karşılanmasında komitenin etkinliği ve 3) mümkün olan en geniş çalışan katılımı. JHSC'nin faaliyetleri şunları içerir: a) çalışanların güvenlik ve sağlığını korumaya yönelik programların geliştirilmesi ve uygulanmasına katılmak; b) çalışanların güvenlik ve sağlıkla ilgili şikayet ve önerileriyle ilgilenmek; c) yaralanma ve iş tehlikesi kayıtlarının tutulmasını ve izlenmesini sağlamak; d) tehlike raporlarının izlenmesi ve takip edilmesi ve müteakip eylemlerin tavsiye edilmesi e) çalışanların eğitim ve öğretimini iyileştirmeye yönelik programların oluşturulması ve teşvik edilmesi, f) tüm iş güvenliği ve sağlığı soruşturmalarına ve incelemelerine katılmak; g) profesyonel ve teknik uzmanlara danışmak; h) iş yeri reddi ve iş durdurmalarının çözümüne katılmak; i) kaza önleme ve güvenlik programı faaliyetleri için yönetime tavsiyelerde bulunmak ve l) güvenlik programlarının ve prosedürlerinin etkinliğini izlemek. Bir JHSC veya temsilcilerin atanması tüm Kanada yargı sistemlerinde ya zorunludur ya da bakanlık kararına tabidir. İşgücünün büyüklüğüne, sektöre, kaza kayıtlarına veya bu faktörlerin bazı kombinasyonlarına bağlı olarak belirli iş yeri türleri bu gereklilikten muaf tutulabilir.

JHSC'ye ilişkin mevzuatın kaynakları eyalet ve federal düzeydedir [Kanada: Kanada İş Kanunu, Bölüm II (R.S.C. 1985, C. L-2), Bölüm 135 ila 137; *Britanya Kolombiyası*: İşçi Tazminat Yasası, (R.S.B.C. 1996 değiştirilmiş şekliyle) Kısım 3, Bölüm 4, 125 ila 140. Bölümler; *Alberta*: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (R.S.A. 1980, c. O-2 değiştirilmiş haliyle), Bölüm 31 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Ekim 2003) Bölüm 13 Ortak Çalışma Sahası Sağlık ve Güvenlik Komitesi, Bölüm 196 ila 207; *Saskatchewan*: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, 1993 (S.S. 1993, c. O-1.1) Kısım III Bölüm 15 ila 22 (İsmi: İş Sağlığı Komitesi); *Manitoba*: İşyeri Güvenlik ve Sağlık Yasası (R.S.M. 1987, c. W210) Bölüm 40 (İsmi: İşyeri güvenlik ve sağlık komiteleri); *Ontario*: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (R.S.O. 1990, c. O.1), Bölüm 9(2); *Quebec (İngilizce dil mevzuatı)*: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Kanun (R.S.Q., c. S-2.1) Kısım IV, Bölüm 68 ila 86 ve Sağlık ve Güvenlik Komiteleri Yönetmeliği (R.R.Q. 1981, c. S-2.1, r. 6.1, O.C. İsmi Sağlık ve Güvenlik Komiteleri); *New Brunswick*: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (A.N.B. 1983, c. O-0.2), 14 ila 18. Bölümler; *Nova Scotia*: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (S.N.S. 1996, c. 7), 29 ila 32. Bölümler; *Prens Edward Adası*: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (R.S.P.E.I. 2004, c. 42), Bölüm 25; *Newfoundland*: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (R.S.N. 1990, c. O-3) 37 ila 40. Bölümler (ismi: İş Sağlığı ve Güvenliği Komiteleri); *Yukon Bölgesi*: İş Sağlığı ve

---

Güvenliği Yasası (R.S.Y. 1986, c. 123), Bölüm 2 12 ve 13; *Kuzeybatı Toprakları: İş Güvenliği Kanunu* (R.S.N.W.T. 1988, c. S-1), Bölüm 7 (İsmi: Ortak Çalışma Sahası Sağlık ve Güvenlik Komitesi); *Nunavut: İş Güvenliği Kanunu* (R.S.N.W.T. 1988, c. S-1), Bölüm 7 (İsmi: Ortak Çalışma Sahası Sağlık ve Güvenlik Komitesi)].

## ŞİLİ

**Hukuki Çerçeve** İş Kanunu, aşağıdakiler de dahil olmak üzere belirli iş ve istihdam konularını düzenler:

- İş sözleşmeleri, ücret, çalışma saatleri ve sosyal yardım yasalarının uygulanması, personel yönetimi ve iş akdinin feshi ve işten çıkarma dahil olmak üzere istihdam ve çalışma koşulları;
- Sendika ile ilgili işler;
- Toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, arabuluculuk ve tahkim;
- İş sağlığı ve güvenliği
- Fırsat eşitliği ve ayrımcılık yapmama;
- Tıbbi bakım, annelik, yaşlılık, maluliyet, ölüm yardımları, işçi tazminatı ve işsizlik dahil olmak üzere sosyal güvenlik; ve
- İstihdam politikası ve eğitim ve işe yerleştirme.

**İş idaresi:** Çalışma ve Sosyal Refah Bakanlığı, Çalışma Bürosu ve Sosyal Refah Bürosu olmak üzere iki birime ayrılmıştır. Ülke genelinde on iki bölge ofisi işletmektedir. Sosyal Refah Bürosu, Emeklilik ve Emekli Sandığı İdaresi, Sosyal Güvenlik Müfettişi ve Güvenli Borç Verme Kurumundan oluşmaktadır. Emeklilik Fonu İdaresi, kişilere emekli maaşı almaları için gerekli evrak işlerinde yardımcı olur ve emekli maaşı sağlayan özel şirketleri izler. Sosyal Güvenlik Müfettişliği, özel şirketler tarafından işsizlik yardımlarının sağlanmasını denetler ve Güvenceli Kredi Kurumu, serbest meslek sahiplerine ve aile işletmelerine güvenceli krediler sağlar.

Çalışma Bürosu ise Çalışma Müdürlüğü ile Ulusal İşçi Eğitim ve İstihdam Servisi'nden oluşmaktadır. İstihdam Servisi, çalışanlarına eğitim veren şirketleri sübvansede etmekte, eğitim bursları vermekte ve bilgisayar destekli iş veri tabanı yönetmektedir. Çalışma Müdürlüğü, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık, iş teftişi ile hukuki ve idari konuları kapsayan beş ana departmana sahiptir. Personeli, eğitim ve sosyal yardım programları aracılığıyla işçileri ve işverenleri iş kanunu hükümleri hakkında bilgilendirir ve sendikalara ve işveren örgütlerine teknik destek sağlar. Çalışma Müdürlüğü, iş mevzuatının uygulanmasından ve bu mevzuata uyumun izlenmesinden sorumludur. Personeli işletmelerde iş teftişleri gerçekleştirir, çeşitli uygulamaları İş Kanunu'nu ihlal edip etmediğine ilişkin tespitlerde bulunur ve ilgili durumlarda para cezaları veya cezai işlemler belirler. Müdürlük ayrıca toplu sözleşmelerin onaylanması ve uygulanmasından ve uzlaştırma ve arabuluculuk faaliyetlerinin yürütülmesinden de sorumludur. Ayrıca, ülke için işgücü istatistiklerinin çoğunu toplar. Şirketin 13 bölgenin tamamında ofisleri bulunmaktadır.

Müdürlüğün İş Müfettişliği, iş kanunlarının, idari prosedürlerin ve yaptırımların uygulanmasını denetler. Prosedürler, iş mahkemesi aracılığıyla geri alınabilecek para cezalarının idaresinden başlayarak yaptırımları genel hatlarıyla ele almaktadır. Bir işveren

---

cezanın kendisine tebliğ edilmesinden itibaren 15 gün içinde ihlali düzeltirse, ceza miktarı yüzde 50 oranında azaltılır. Bir işletme daha sonraki bir teftişte aynı ihlalden dolayı cezalandırılırsa, daha yüksek bir cezaya çarptırılacaktır, ancak ihlali düzeltme taahhüdüne bağlı olarak geçerli cezanın yüzde 50 oranında azaltılması için temyize başvurma hakkı vardır. İş Kanunu'nda ihlaller için belirli para cezaları belirtilmemekte, bunun yerine yaptırımlar belirli sayıda birime tahsis edilmekte ve her birimin parasal bir değeri bulunmaktadır.

İş müfettişleri, işletmeleri sendika ve endüstriyel ilişkiler, çocuk işçiliği, iş güvenliği ve sağlığı, ücretler, çalışma saatleri, ayrımcılık ve sosyal haklar konularında denetlemekten sorumludur.

**İş sağlığı ve güvenliği:** Başta çalışma ve sağlık olmak üzere çeşitli bakanlık kurumları, Şili'deki çalışma koşullarının ve standartlarının düzenlenmesine ilişkin yasal sorumluluklara sahiptir. 1927 tarihli İş Kanunu, 1968 tarihli İSG Kanunu (Ley 16744) ve beraberindeki yönetmelikler, İSG mevzuatının en kapsamlı bütünü oluşturmaktadır. Her ikisi de Çalışma Bakanlığı tarafından düzenlenmektedir. Şili İş Kanunu'nun 184. Maddesi, işverenin işçilerin yaşamlarını ve sağlıklarını etkin bir şekilde korumak için gerekli tüm önlemleri almak, yeterli güvenlik ve sağlık koşullarını sağlamak ve iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için gerekli araçları sağlamakla yükümlü olduğunu belirtmektedir. 40 sayılı Kararname (1969), işverenlerin işçileri işleriyle bağlantılı riskler, önleyici tedbirler ve bilinen tehlikelere yönelik doğru çalışma yöntemleri hakkında bilgilendirmesi gerektiğini belirten "Bilme Hakkı" ilkesini ortaya koymuştur. İş Kanunu, işçilerin yakın tehlike durumlarında derhal işi durdurmalarına izin vermekte ve durumun tekrarı halinde iş yeri faaliyeti 10 güne kadar askıya alınabilmektedir. 1938 tarihli Sağlık Yasası, 594 sayılı Yönetmelik ile işyerlerinde kimyasal, fiziksel, biyolojik ve organizasyonel tehlikelerin izin verilen konsantrasyonlarına ilişkin çevresel ve biyolojik standartlar sağlamaktadır. Bunlar Sağlık Bakanlığı tarafından verilir. Tarım Bakanlığı'na bağlı Tarım ve Hayvancılık Servisi (SAG) tarım ilaçlarının üretimini, ithalatını, dağıtımını, satışını ve uygulamasını denetler; Sağlık Bakanlığı tarım ilaçlarının kullanımını izlemekten sorumludur ve Sağlık Bakanlığı'nın Çevre Programları Dairesi, tarım ilacına maruz kalma riski olan işçilerin sağlık ve güvenlik koşullarını izlemek için İş Sağlığı Birimleri sağlar.

İş müfettişleri, sağlık müfettişleri, tarım uzmanları (pestisit konularında) ve maden müfettişleri İSG yönetmeliklerinin uygulanmasından sorumludur. Toplamda yaklaşık 1.500 profesyonel bulunmaktadır. İşverenler yasal sorumluluklarını sigortalı işletmelerde farklı iş güvenliği ve sağlığı faaliyetleri geliştiren sigorta şirketlerine (özel sigorta şirketleri veya devlete ait Instituto Normalización Previsional (INP)) bırakmaktadır. 1990 yılında, 16 yıllık askeri diktatörlükten sonra Şili'de demokrasinin geri gelmesiyle birlikte, bazı işçi örgütleri yavaş yavaş işçilerin ve işçi liderlerinin İSG konularında eğitilmesinde aktif hale gelmiştir. Madenciler Sendikası (Confederación Trabajadores del Cobre, FTC), Confederación Minera (Confemin), Metal İşçileri Sendikası (Constramet), Mevsimlik Tarım İşçisi Kadınlar (Anamuri), Öğretmenler Sendikası ve Sağlık Çalışanları Sendikası (FENATS) iş sağlığı ve güvenliği komitelerindeki üyeleri için eğitim programları başlatmıştır. Bu komiteler 16.744 sayılı İSG Kanunu ile 25'ten fazla çalışmanı olan işyerlerinde kurulmuştur.

Şili birçok ILO Sözleşmesini onaylamıştır. İSG alanında daha büyük etkiye sahip olanlar: Sözleşme No. 115 (Radyasyondan Korunma, 1960), 139 (Mesleki Kanser, 1974), 156 (İşçi Aileleri, 1981), 161 (İş Sağlığı Hizmetleri, 1985), 162 (Asbest, 1986), 184 (Tarımda Güvenlik ve Sağlık, 2001) ve 194 (Meslek Hastalıkları Listesi, 2002).

**Organizasyon:** İş sağlığı hizmetleri iki yaklaşım izlemektedir. İlk yaklaşım, genellikle yarı zamanlı bir doktor, kayıtlı bir hemşire ve ilk yardım prosedürleri ve yaygın hastalıklarla ilgilenen tam zamanlı bir hemşire yardımcısının işe alınması şeklinde, bir şirketin kendisi tarafından hizmet sağlanmasıdır. İkinci yaklaşımda, 16 744 sayılı Kanun

---

uyarınca İSG sorunlarından sorumlu kurum (genellikle bir mütüel) tarafından bir İSG hizmeti yürütülmektedir. Mütüel, mesleki maruziyet vakalarını veya hastanede tedavi gerektirmeyen basit kazaları tespit eder ve araştırır. Bu hizmetlerde çalışan profesyoneller İSG konusunda eğitim almışlardır. 1970 yılından bu yana, Şili'de İSG alanında lisansüstü mesleki eğitim çeşitli yollar izlemiştir. Aynı yıl, Şili Üniversitesi Halk Sağlığı Fakültesi ile Sağlık Bakanlığı İş Hijyeni ve Hava Kirliliği Enstitüsü (IHTCA) arasında iş birliği programları başlatılmıştır. Enstitü 1970'lerin ortalarında kapatılmış ve eğitim faaliyetleri daha sonra Halk Sağlığı Enstitüsü İş Sağlığı Bölümü tarafından devralınmıştır. 1999 yılına kadar, biyomedikal ve çevre bilimlerinden profesyonellerin (mühendisler, hemşireler, psikologlar ve doktorlar) Halk Sağlığı ve İş Sağlığı diploması ile sonuçlanan 1.000 saatlik bir programda birlikte eğitildiği kapsamlı bir model sürdürülmüştür. Buna paralel olarak, Devlet Teknik Üniversitesi (Universidad Técnica) (şimdiki Santiago Üniversitesi) tarafından mühendislik bilimlerinden güvenlik uzmanları yetiştirmek üzere 200 saatlik bir program geliştirilmiş ve sendika liderlerinin İSG konusunda eğitilmesine katkıda bulunulmuştur. Şu anda İş Sağlığı alanında farklı üniversitelerden ve ortak kuruluşlardan katılımın olduğu birçok lisansüstü program bulunmaktadır. Gerçekten de 1994 yılından bu yana ergonomik programlar Concepción Üniversitesinde Biyolojik Bilimler Merkezi Programının kurulmasıyla (eğitim ajanslarıyla iş birliği içinde) daha belirgin hale gelmiştir.

## ÇİN

Çin 2001 yılında İş Güvenliği Devlet İdaresini (İGDİ) kurmuştur. Çin, 2002 yılında iki önemli yasayı yürürlüğe koymuştur: Çin Halk Cumhuriyeti İş Güvenliği Yasası (29 Haziran 2002) ve Çin Halk Cumhuriyeti Meslek Hastalıklarını Önleme ve Kontrol Yasası (Çin Halk Cumhuriyeti Devlet Başkanı'nın 60 sayılı Emri, 27 Ekim 2002). Son zamanlarda Çin, güvenli kalkınma ve insan odaklı kalkınmaya bilimsel bir bakış açısı uygulamaya ilkelerini benimsemiştir. ILO'nun 2006 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi (No. 187) doğrultusunda Çin, Ulusal İş Güvenliği Programı (2006-2010) ve Ulusal Meslek Hastalıkları Önleme ve Kontrol Programı'nı (2009-2015) uygulamaya başlamıştır.

Ülke çapında İş Güvenliğinin (İG) merkezi liderliğini ve yönetimini güçlendirmek ve İG koşullarının istikrarlı bir şekilde iyileştirilmesini teşvik etmek amacıyla, bir Başbakan Yardımcısının başkanlığında, Devlet Konseyi Bakanlıkları ve Ajanslarının yanı sıra Tüm Çin Sendikalar Federasyonu (ACFTU), Komünist Gençlik Ligi ve Tüm Çin Kadın Federasyonu gibi kitle örgütlerinin başkanları ve yardımcılarının oluşan üyelerle Devlet Konseyi İş Güvenliği Komitesi (İGK) kurulmuştur. İGK Sekreteryası İGDİ Genel Merkezinde bulunmaktadır.

Devlet Konseyi tarafından görevlendirilen İGDİ, ülke genelinde iş güvenliğinin (ve 2008'den beri İşyeri Sağlık teftişinin) genel gözetiminden, idaresinden, yönlendirilmesinden ve koordinasyonundan sorumludur. Ayrıca, Temmuz 2008'de yayınlanan "İGDİ'nin Temel İşlevleri, Örgütsel Yapısı ve Personeline İlişkin Yönetmeliklerin Yayınlanmasına Dair Danıştay Tebliği" uyarınca, diğer ilgili ulusal makamlar ve yerel (il, belediye ve ilçe/ilçe) yönetimler tarafından İGDİ yönetiminin gözetim ve teftişini gerçekleştirmektedir. İGDİ, işyerlerinde İG ve İş Sağlığı (İS) (meslek hastalıklarının önlenmesi ve kontrolü) ile ilgili yasaların uygulanmasından sorumluyken, Sağlık Bakanlığı şimdilik meslek hastalıkları ile ilgili yasayı denetlemeye devam etmektedir.

Çin, İSG teftiş kapasitesini güçlendirmiş olsa da son yıllardaki kayda değer büyümesi, geniş kapsamlı sosyo-ekonomik değişiklikleri- işgücünün tarımdan tarım dışı işlere hızlı transferi, istihdam biçimlerinin çeşitlenmesi, yüksek tehlike arz eden endüstrilerin kentsel ve kıyı bölgelerinden kırsal ve iç bölgelere göçü- harekete geçirmiş ve bu da İSG

---

müfettişleri için ciddi zorluklar yaratmıştır. Özellikle yereldeki personel yetersizliği ve çeşitli teftiş organları arasındaki zayıf koordinasyon, İSG teftişinin karşı karşıya olduğu birçok ciddi sorundan ikisidir.

**Hukuki Çerçeve** İSG teftişi ile ilgili başlıca kanunlar, yönetmelikler ve kurallar şunlardır:

- Madenlerde İş Güvenliği Kanunu (1992)
- Yangın Önleme Kanunu (1998)
- Kömür Madenlerinin Güvenlik Teftişine İlişkin Hükümler (2000)
- İş Güvenliği Kanunu (2002)
- Meslek Hastalıklarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun (2002)
- Tehlikeli Kimyasalların Güvenlik İdaresi Yönetmeliği (2002)
- İşe Bağlı Yaralanma Sigortaları Yönetmeliği (2004)
- İdari Teftiş Kanunu (2004)
- İnşaat Projelerinde İş Güvenliğine İlişkin İdari Düzenlemeler (2004)
- İş Kazalarının Raporlanması, Soruşturulması ve Ele Alınmasına İlişkin Yönetmelikler (2007)
- İş Güvenliği İhlalleri için İdari Ceza Tedbirleri (2007)
- İGDİ'de İç Organların ve Personelin Görev Yönetmeliği (2008)
- İşyerlerinde İş Sağlığı Yönetimine İlişkin "Geçici" Kurallar (2009)

**İGDİ'nin rolü:** İGDİ Kanunu, Meslek Hastalıklarını Önleme ve Kontrol Kanunu, Danıştay tarafından çıkarılan İGDİ yönetmelikleri, örneğin tehlikeli kimyasallarla ilgili yönetmelikler gibi temel İSG mevzuatı da dahil olmak üzere 50'den fazla kanun İGDİ tarafından yönetilmektedir. İnşaat Bakanlığı veya Tarım Bakanlığı gibi bakanlıklar, İSG ile ilgili 30'dan fazla kanun ve yönetmeliği denetlemektedir. Dolayısıyla, İSG ile ilgili farklı yasal "niteliklere" sahip toplam 80'den fazla farklı yasal düzenleme yürürlüktedir: (yukarıda belirtilen iki tüzüğün yanı sıra) İş Kanunu (1994), Madenlerde İş Güvenliği Kanunu, Kömür Kanunu, Elektrik Kanunu, Yangın Önleme Kanunu, Karayolu Trafik Güvenliği Kanunu, Acil Durum Müdahale Kanunu ve 27 idari yönetmelik (örneğin, İG Ruhsatlandırma Yönetmelikleri, Tehlikeli Kimyasal Güvenlik Yönetimi, İG Kazalarının Raporlanması, Soruşturulması ve Tedavisi; Büyük Ölçekli Grup Faaliyetlerinin İş Güvenliği Yönetimi).

Ayrıca 80'den fazla "Departman Kuralı" da mevcuttur: İGDİ tarafından 50, (eski) Devlet Ekonomi ve Ticaret Komitesi tarafından beş, Teftiş, İnşaat ve Tarım Bakanlıkları (diğerlerinin yanı sıra) tarafından 30'dan fazla. Halihazırda Madenlerde Güvenlik Kanunu da dahil olmak üzere dört kanunda değişiklik yapılmaktadır: Kömür Kanunu, Tehlikeli Kimyasalların Güvenlik Yönetimi Yönetmeliği ve Kömür Madenlerinin Güvenlik Teftişi Yönetmeliği de dahil olmak üzere dört idari yönetmelikte de değişiklik yapılmaktadır.

---

Buna ek olarak, yaklaşık 1.000 zorunlu ulusal ("GB") ve 3.000'den fazla sektörel (örneğin bakanlık düzeyinde) iş güvenliği standardının işveren tarafından uygulanması ve İGDİ veya bakanlık müfettişleri tarafından denetlenmesi gerekmektedir. İGDİ, madenlerde, kimya endüstrisinde, havai fişek üretiminde vb. iş güvenliği konularında 100'den fazla zorunlu teknik standart yayınlamıştır. Ayrıca teknik Uygulama Kuralları da yayınlar. Son olarak, Yüksek Halk Mahkemesinin İSG konularındaki yargı yetkisi de göz önünde bulundurulmalıdır. "Hızlandırılmış yerel mevzuat" süreci kapsamında, aralarında Pekin'in de bulunduğu 29'u İSG veya teftişine ilişkin yönetmelikler veya kurallar oluşturmuş olan yaklaşık 30 idari bölge, il, belediye ve ilçe yerel düzeyde kurallar ve yönetmelikler yayınlamıştır.

İş Güvenliği standartları; ulusal standartları (GB) ve sanayi standartları içerir. Güvenlik standartları; temel standartları, yönetim standartlarını, teknik standartları, metodoloji standartlarını ve ürün standartlarını içerir. İG Standartları (AQ) madenler, tehlikeli kimyasallar, havai fişekler, KKD, toz patlamasına karşı koruma, boyama vb. alanlardaki güvenlik standartlarını kapsamaktadır. Güvenlikle ilgili yaklaşık 1.000 ulusal standart (örneğin Patlatma Güvenliği Yönetmeliği, Endüstriyel İşletmelerin Gaz Güvenliği Kodu, vb...) ve 3.000'in üzerinde endüstriyel standart (örneğin Çelik Üretimi için Güvenlik Yönetmeliği, Gaz Drenajı Standartları, vb...) ve Ulusal Halk Kongresi ve Devlet Konseyi tarafından çıkarılan ve prensipte İGDİ tarafından denetlenecek olan İSG ile ilgili 41 yasa ve idari düzenleme bulunmaktadır.

İş Güvenliği Devlet İdaresi (İGDİ), Çin'deki tüm üretim ve operasyon birimlerinde iş güvenliği teftişinden ve son zamanlarda iş sağlığı teftişinden de sorumludur (ancak bu henüz tüm bölgesel/yerel yetki alanlarında uygulanmamıştır). İGDİ, doğrudan Devlet Konseyi'ne bağlı bir bakana bağlı özel bir kurumdur. İG (ve Sağlık) konusunda ülke çapında genel gözetim ve idareden sorumludur, genel gözetim ve idareyi yürütür, İG kontrol endeksine ilişkin performansı yönlendirir, koordine eder, denetler ve teftiş eder, değerlendirir ve raporlar, kazaların soruşturulmasını ve cezalandırılmasını ve bir hesap verebilirlik sisteminin uygulanmasını denetler. Devlet Konseyi İG Komitesi Ofisi, İGDİ Genel Merkezinde yer almaktadır. Benzer düzenlemeler çeşitli düzeylerdeki yerel yönetimlerin İG Komiteleri için de geçerlidir.

**İGDİ'nin yapılanması:** İGDİ, (her biri bir Genel Müdür tarafından yönetilen) on departmandan oluşmaktadır:

1. Genel Müdürlük (Uluslararası İşbirliği Departmanı, Finans Departmanı):

Kurum içinde çalışma kuralları ve prosedürlerinin hazırlanması; yazışma, bilgilendirme, gizlilik performansı, kamu şikayetleri ve diğerleri; sistem reformları ve kurumsal personel ve yönetim ile ilgili çalışmalar; finans, harcama, devlet varlıkları yönetimi, kurum ve bağlı kuruluşlar içinde teftiş; İSG ve dış ilişkiler yönetimi konusunda uluslararası değişim ve işbirliği; Devlet Konseyi İG Komitesi Genel Ofisi için genel koordinasyon çalışmalarından sorumludur.

2. Politikalar, Kanunlar ve Yönetmelikler Dairesi Başkanlığı:

İG konusunda kanun ve yönetmeliklerinin hazırlanması, genel İG kuralları, prosedürleri ve standartları ile sanayi, madencilik, ticaret ve sanayi sektörlerine özel kuralların hazırlanması, temel İG politikalarının oluşturulması, ulusal İG bilgilerinin yayınlanması, İG uygulama teftişi, idari inceleme ve idari davalar; İG tanıtımı, iç prosedür belgelerinin yasallığının incelenmesinden sorumludur.

3. Planlama, Bilim ve Teknoloji Bakanlığı:

İG ve Ar-Ge planlarının hazırlanmasından; önemli bilimsel-teknik araştırma ve

---

tanıtımın koordinasyonundan, İG bilgilerinin geliştirilmesinden, sabit varlık yatırım projelerinin yönetimiyle ilgili çalışmalardan, İG sosyal (örn. Sendika) teftiş görevlilerinin teftişi ve yönetiminden; İG değerlendirmesinden; işçi koruma cihazları ve güvenlik etiketlerinden; inşaat ve teknolojik yenileme projelerinin tasarımı, yapımı ve tesliminde İG tesislerinin ve ana binaların eşzamanlılığına ilişkin genel koordinasyonla ilgili çalışmalardan; Ulusal İG Uzman Paneli ile ilgili çalışmalardan sorumludur.

4. İG Acil Kurtarma Ofisi (& İstatistik Departmanı):

İG acil kurtarma, bilgi ve istatistik kuralları, prosedürleri ve standartları; İG acil kurtarma sistemlerinin geliştirilmesi, İG acil kurtarma planlarının tasarımı ve uygulanması, acil kurtarma çalışmalarının koordinasyonu, ulusal İG yönetim değerlendirme endeksinin tasarımı, ulusal İG ve sağlık bilgi ve istatistiklerinin genel yönetimi, kaza uyarısı ve bilgi işleme, İG koşullarının analizi ve çok ciddi kaza sıklığı tahmini, ön uyarı bilgilerinin yayınlanmasından sorumludur.

5. Birinci Güvenlik İdaresi Departmanı (Açık Deniz Petrol Sondajı Güvenlik Ofisi):

Madencilik (kömür madenciliği hariç), petrol (rafineri, kimya ve petrol boru hatları hariç) işletmeleri ve bunların İSG koşulları, ekipman ve tesislerin güvenliği için İG (&S) yasa ve yönetmeliklerinin uygulanmasının gözetim ve teftişinden, büyük inşaat projelerinde güvenlik tesislerinin tasarımı ve teslimi üzerine inceleme organizasyonundan, maden işletmeleri için İG izinlerinin yönetiminden; ilgili güvenlik standartlarının benimsenmesinin teftişinden; "daha az nitelikli" madenlerin kapatılmasının gözetiminden; açık deniz petrol sondaj güvenliğinin genel gözetim ve yönetiminden; büyük kazaların ve acil kurtarma çalışmalarının soruşturulması/cezalandırılmasından sorumludur.

6. İkinci Güvenlik İdaresi Departmanı:

Kendi iş güvenliği idaresi yetkilileri olan sektörlerde İG idaresinin yönlendirilmesi, koordinasyonu ve denetlenmesinden; çok ciddi kazaların soruşturulmasına ve acil kurtarma işlemlerine katılmadan; İG'deki özel teftişlerin ve düzeltmelerin ilgili yetkililerle yönlendirilmesinden ve koordinasyonundan sorumludur.

7. Üçüncü Güvenlik İdaresi Departmanı:

Kimyasal (petro-kimya dahil), tıbbi, tehlikeli kimyasal, havai fişek ve maytap üreten işletmelerin İG(&S) koşullarının gözetim ve teftişinden, İG ve tehlikeli kimyasal üretimi için izinlerin yönetiminden, İG'de "daha az nitelikli" işletmelerin araştırılması ve cezalandırılmasından, tehlikeli kimyasalların üretimiyle ilgili İG(&S)'nin genel yönetiminden, Tehlikeli Kimyasallar Endeksinin derlenmesi ve yerli tehlikeli kimyasalların tescili, tıbbi olmayan toksik kimyasalların üretim ve iş yönetiminin denetlenmesi, büyük inşaat projelerinde güvenlik tesislerinin tasarım ve teslimatının gözden geçirilmesinin organize edilmesi, İG standardizasyon çalışmalarının denetlenmesi, çok ciddi kazaların soruşturulması, cezalandırılması ve acil kurtarma işlemlerine katılımından sorumludur.

8. Dördüncü Güvenlik İdaresi Departmanı:

Metalürji, demir dışı, inşaat malzemeleri, makine, hafif sanayi, tekstil, tütün, ticaret ve ticaret sektörlerindeki işletmeler tarafından İG (&S) yasa ve yönetmeliklerinin uygulanması, İG (&S) koşulları, ekipman ve tesislerin güvenliği konusunda gözetim ve teftişten, büyük inşaat projelerinde güvenlik tesislerinin tasarımı ve teslimi konusunda inceleme düzenlemek; çok ciddi kazaların soruşturulması,



---

cezalandırılması ve acil kurtarma işlemlerine katılmaktan sorumludur.

9. İş Sağlığı İdaresi Departmanı:

Sanayi, madencilik, ticari ve ticari işletmelerde (kömür madenciliği hariç) İş Sağlığı (İS) gözetim ve teftişinden, İS ile ilgili kural ve standartların hazırlanmasından (halen Sağlık Bakanlığı'nın yetkisinde değilse); İS kazalarının ve yasadışı uygulamaların soruşturulması ve cezalandırılmasından; İS izinlerinden, İS eğitiminin düzenlenmesi ve denetlenmesinden; iş tehlikelerinin raporlanmasının düzenlenmesinden; İS kazalarına ilişkin acil kurtarma işlemlerine katılmaktan sorumludur.

10. Personel Departmanı (Devlet İG Denetleme Ofisi):

Kuruluş ve bağlı kuruluşlar bünyesinde personel yönetimi, iş gücü ve ücretlendirme çalışmalarından; sertifikalı güvenlik mühendislerinin sınavlarının ve belgelendirmelerinin yönetiminden; sanayi, madencilik, ticaret ve ticaret işletmelerinin iş güvenliği eğitiminin teftişinden; Devlet İG (&S) Teftiş Ofisinin günlük idari işlerinden, Eyalet İSG denetmenleri, çok ciddi kazaların koordinasyonundan, soruşturulmasından ve cezalandırılmasından sorumludur.

**İGDİ'nin işlevleri:** İGDİ'nin ana işlevleri şunlardır: İG politikaları ve planları geliştirmek, İG ile ilgili yasa ve yönetmelik tasarımları hazırlamak, ulusal İG programlarını yönlendirmek ve koordine etmek, ulusal İG eğilimlerini analiz etmek ve tahmin etmek, ulusal İG bilgilerini yayınlamak, diğerlerinin yanı sıra öne çıkan İG sorunlarını koordine etmek ve ele almak. İnşaat, iletişim, demiryolları, ulaşım ve trafik güvenliği veya tarım gibi icracı bakanlıklar tarafından yönetilen sektörler hariç olmak üzere, tüm işyerlerinde iş güvenliği ve sağlığı (İSG) teftişi yapmaktan sorumludur. İGDİ'nin genel sorumluluğu altında iki bakanlık düzeyinde Devlet kurumu bulunmaktadır: Devlet Kömür Madeni Güvenliği İdaresi ve Ulusal Acil Kurtarma Komutanlığı

**İGDİ'nin faaliyetleri:** İGDİ'nin başlıca faaliyetleri şunlardır:

- İş Güvenliği ile ilgili yönetmeliklerin hazırlanması;
- Ülke genelinde İG(&S) teftişini yönetmek, özellikle sanayi ve iş sektörlerinde İG(&S) teftişi düzenlemek;
- Kömür dışı maden işletmelerinde ve tehlikeli kimyasallar ve havai fişek üreten işletmelerde teftiş yapılması;
- Sanayi ve iş sektörlerinde iş hijyeni teftişinin yönetilmesi;
- İG kurallarının, standartlarının ve prosedürlerinin geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve uygulanması;
- Devlet Konseyi'nin gözetimi altında İG incelemelerinin düzenlenmesi;
- "İş güvenliği olayları" (aslında kazalar) sonrasında kurtarma çalışmalarının organize edilmesi, yönlendirilmesi ve koordine edilmesi;
- Kömür dışı madenlerde İG'nin yönetilmesi;
- İGDİ'nin yetki alanına giren yeni, dönüştürülmüş veya genişletilmiş mühendislik projelerinin izlenmesi ve denetlenmesi;

- 
- Teftiş personelinin belgelendirilmesi ve eğitiminin organize edilmesi ve yönlendirilmesi (kömür madeni müfettişleri ve özel ekipman müfettişleri hariç);
  - Ürün testi, İG teftişi ve yönetimi ile güvenlik mühendislerinin eğitim ve sertifikasyon sürecinin yönetilmesi ve koordine edilmesi;
  - Çin genelinde İG yönetiminin yönlendirilmesi, koordine edilmesi ve izlenmesi;
  - Güvenlik teknolojisinin geliştirilmesinin organize edilmesi;
  - İG konusunda uluslararası iş birliği ve değişimin organize edilmesi; ve
  - Devlet Konseyi İG Komitesi'nin genel görevlerini yerine getirmek.

**Mesleki hijyen/sağlık teftişi:** İş hijyeni/sağlığı (İS) teftişi Çince'de eş anlamlıdır, ancak kastedilen şey geniş anlamda iş hijyeni teftişinin uluslararası tanımlarına karşılık gelmektedir. Bu alanlar yakın zamana kadar Sağlık Bakanlığı'nın sorumluluğu altındaydı. Devlet Konseyi'nin kararıyla, İGDİ 2008 yılında bir İS Departmanı kurmuştur. 2009'da yayınlanan "İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimine İlişkin Geçici Kurallar" kapsamında, İSG'nin iş sağlığı ve güvenliği teftişindeki görevleri belirlenmiş ve geniş bir yelpazeye yayılmıştır.

İG ve İS teftişinin uygulanması ve idaresinden ilçe/kasaba düzeyinin üzerindeki yerel yönetimler sorumludur (Madde. 9, LWS). İlçe/kasaba düzeyinde, müfettişler genellikle hem güvenlik hem de sağlık yönetmeliklerini denetler. Belediye düzeyinde, ortak teftiş ekipleri istisnadır (örneğin Shuzhou, Zhe Jiang Eyaleti). Zaman zaman ekipler ayrı ayrı müdahale etmekte ve her zaman yakın bir koordinasyon içinde olmamaktadır.

Dolayısıyla, İS teftiş işlevi resmi olarak İGDİ'ye devredilmiş olsa da değişiklikler henüz ülkedeki tüm il, belediye ve ilçe/kasaba düzeylerinde uygulanmamıştır. İl İG bürolarına bağlı, genellikle 6 ila 8 kişiden oluşan İS ekipleri, Haziran 2010 itibarıyla 2 il dışında tüm illerde kurulmuştur. Bu son yetki alanlarında, İS teftiş çalışmaları il sağlık müdürlükleri tarafından yürütülmektedir. (Sağlık Bakanlığı, örneğin mesleki, radyasyon, çevre ve okul alanlarında kamu hijyeni teftişinden sorumlu sanitasyon teftişlerini yürütmeye devam etmektedir. Ayrıca kamu alanlarının ve içme suyunun sıhhi teftişinden ve bulaşıcı hastalıkların yayılmasının izlenmesinden sorumludur).

**Kömür madeni teftişi:** Devlet Konseyi Genel Ofisi'nin 101 [2008] sayılı "Devlet Kömür Madeni Güvenliği İdaresi'nin (CMSA) Ana Fonksiyonları, Organizasyon Yapısı ve Personeline İlişkin Yönetmeliklerin Yayınlanmasına Dair Devlet Konseyi Bildirisi" uyarınca, CMSA, İGDİ liderliğinde bir Devlet Bürosu olarak (bakan yardımcısı düzeyinde) kurulmuştur. Eylül 2009 itibarıyla 26 ilde Kömür Madeni Güvenliği Teftiş Daireleri kurulmuştur. Yaklaşık 2.800 müfettişin görev yaptığı 73 Kömür Madeni Güvenliği Teftiş Bürosu bulunmaktadır.

CMSA şunlardan sorumludur:

- Kömür madeni İG politikaları, kömür madeni güvenliği ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin yanı sıra ilgili kurallar, prosedürler ve güvenlik standartları, kömür sektörünün endüstriyel düzenlemeleri ve standartlarının taslağına katılmak, kömür madeni güvenlik planı yapmak.
- Ülke çapında kömür madeni güvenliği, yerel yönetimlerin kömür madeni güvenliği idaresinin denetlenmesi, kömür madeni İG yasalarının, yönetmeliklerinin ve standartlarının uygulanmasında yerel yönetimlerin denetlenmesi, kömür madenlerinin

---

kapatılması, kömür madeni güvenliği teftişi ve uygulaması, kömür madeni güvenliği konusunda özel düzeltmeler, kaza tehditlerinin ele alınması ve gözden geçirilmesi ve kaza hesap verebilirlik sisteminin uygulanması, yerel yönetimlere ve ilgili birimlere tavsiye ve önerilerde bulunmak.

- Kömür madenleri için İG izinleri ve kömür madeni güvenlik izin sisteminin uygulanması; kömür madeni işletmeciliği ile ilgili izinlerin incelenmesi ve verilmesinin yönetimi ve teftişi ve ilgili güvenlik eğitiminin teftişi.
- Kömür madenlerinde iş sağlığının denetlenmesi, iş sağlığı izinleri, kömür madenlerinin iş sağlığı koşullarının denetlenmesi, kömür madeni iş sağlığı kazalarının ve diğer yasadışı uygulamaların soruşturulması ve cezalandırılması.
- Teftiş, kömür madenlerindeki İG ile ilgili olarak, güvenlik yasa ve yönetmeliklerinin uygulanmasının, İG koşullarının, ekipman ve tesislerin güvenliğinin denetlenmesi ve sahalardaki yasadışı uygulamalarla mücadele edilmesi veya idari cezaların uygulanması.
- Ulusal kömür madeni İG bilgilerinin yayınlanması, ulusal kömür madeni iş sağlığı ve güvenliği kazalarının istatistikleri ve analizi, kömür madeni İG kazalarının soruşturulması ve cezalandırılmasının organizasyonu veya bunlara katılım ve kaza soruşturması ve cezasının uygulanmasının denetlenmesi.
- Büyük kömür madeni inşaat projelerinin güvenliğine ilişkin inceleme ve onay, kömür madeni inşaat projelerinde güvenlik tesislerinin organizasyonu, tasarımı, incelenmesi ve teslimi ve İG'deki daha az nitelikli kömür madenlerinin soruşturulması ve cezalandırılması.
- Kömür madeni kazaları için acil kurtarma çalışmalarının koordinasyonu.
- Kömür madeni araştırmaları ve kömür madeni ekipman, malzeme ve aletlerinin güvenlik kontrollerinin organizasyonu.
- Kömür madeni işletmelerinin genel güvenlik yönetimini yönlendirmek Kömür madeni üretim kapasitesinin değerlendirilmesini ve kömür madenlerinin kapatılmasını ilgili makamlarla birlikte denetlemek ve kömür madeni teknolojik yenileme ve gaz kullanım projeleri hakkında inceleme yorumları yapmak.
- Devlet Konseyi ve İGDİ tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek.

Devlet Kömür Madeni Güvenliği İdaresi beş departmana sahiptir (Genel Müdürlük düzeyinde):

1. Genel Müdürlük:

Kurum içinde çalışma kurallarının ve prosedürlerinin hazırlanmasından, resmî belgelerin, idari bilgilerin, gizliliğin yönetilmesinden, kurum içinde personel, finans ve dış ilişkilerin koordine edilmesinden sorumludur.

2. İş Güvenliği İdaresi Departmanı:

Kömür madeni İG yasaları, yönetmelikleri ve standartlarının uygulanmasında yerel yönetimleri denetlemek, İG koşullarında daha az nitelikli kömür madenlerini araştırmak ve cezalandırmak, kömür madeni inşaat projelerinde güvenlik tesislerinin tasarımını, gözden geçirilmesini ve teslimini organize

---

etmek, kömür madenleri için İG izninden sorumlu olmak, büyük kömür madeni inşaat projelerinin güvenliğini gözden geçirmek ve onaylamak, kömür madenlerinin kapatılmasını ve yerel yönetimin kömür madeni güvenlik idaresini denetlemekten sorumludur.

3. Kaza Araştırma Departmanı:

Kömür madenlerindeki iş sağlığı ve güvenliği kazalarının soruşturulmasını ve cezalandırılmasını organize etmek, kömür madenlerinde iş sağlığı uygulama kurallarını ve standartlarını hazırlamak, kömür madenlerindeki iş sağlığı koşullarını denetlemek, kömür madeni kazalarına ilişkin acil kurtarma işlemlerini koordine etmek veya bunlara katılmak, kömür madeni iş sağlığı ve güvenliği alanında kolluk kuvvetlerini denetlemek, idari inceleme yapmak, kömür madeni kazalarının, iş sağlığı tehlikelerinin ve raporlarının istatistiklerini ve analizlerini denetlemek, kömür madeni iş sağlığı ve güvenliği bilgilerini yayınlamak, Devlet Kömür Madeni Güvenliği Teftiş Ofisinin günlük işlerini yürütmekten sorumludur.

4. Bilim, Teknoloji ve Ekipman Departmanı:

Kömür madeni güvenlik idaresi kanun ve yönetmeliklerinin taslağına katılım; kömür madeni İG planlarının, kurallarının, prosedürlerinin ve standartlarının hazırlanması; kömür endüstrisinde endüstriyel kuralların ve standartların hazırlanmasının denetlenmesi; kömür madeni İG araştırma ve sonuçlarının tanıtımının organizasyonu; kömür madeni ekipmanlarının, malzemelerinin ve araçlarının güvenliğinin denetlenmesi ve Devlete ait büyük kömür madenlerinde teknolojik yenileme ve gaz kullanım projelerinin gözden geçirilmesinden sorumludur.

5. Endüstriyel Güvenlik İdaresi Departmanı:

Kömür üretim işletmelerinde güvenlik yönetimi ve standardizasyonunun denetlenmesi; güvenlik tehdidi kontrolleri, rapor ve tedavi sistemlerinin kurulması ve uygulanmasının denetlenmesi; kömür madeni üretim kapasitesinin değerlendirilmesinde yerel kömür endüstrisi yetkililerinin denetlenmesi; merkezi kömür işletmelerinde ve kömür madeni hizmetleri işletmelerinde İG'nin denetlenmesi; ve kömür madeni ile ilgili izinlerin ve ilgili güvenlik eğitimlerinin incelenmesi ve onaylanmasının denetlenmesinden sorumludur.

**Devlet İş Güvenliği Acil Kurtarma Komuta Merkezinin rolü:** Ülke genelindeki acil kurtarma kaynaklarını entegre etmek ve Devletin büyük ve çok ciddi kazalarla başa çıkma kabiliyetini artırmak amacıyla 2006 yılında Pekin'de Devlet İş Güvenliği Acil Kurtarma Komuta Merkezi kurulmuştur.

Merkez, İG kazalarında ulusal acil durum kurtarmayı denetleme ve yönetme idari işlevlerini yerine getirir ve İG kazaları acil durum kurtarma ulusal planlarına göre İG kazaları ve afet acil durum kurtarma çalışmalarının koordinasyonunu ve komutasını görür.

Merkezin başlıca işlevleri şunlardır: İG acil kurtarma ile ilgili ulusal yasa ve yönetmeliklerin hazırlanmasına ve değiştirilmesine katılmak; İG acil kurtarma ulusal planlarını yapmak ve yönetmek; çok ciddi İG kazaları için acil kurtarma çalışmalarını koordine etmek ve kaza durumlarında kurtarma kaynaklarını harekete geçirmek.

**Devlet Konseyi İG Komitesi**

---

Ülke çapında İG'nin tek tip liderliğini güçlendirmek, İG koşullarının istikrarlı bir şekilde iyileştirilmesini teşvik etmek, Devlet varlıklarının ve insanların yaşamlarının güvenliğini korumak amacıyla, Devlet Konseyi'nin onayı ile Devlet Konseyi İG Komitesi kurulmuştur.

İGK Başkanı, Devlet Konseyi Başbakan Yardımcılarından biridir; Başkan Yardımcıları arasında bir Devlet Müşaviri, İGDİ Bakanı ve Devlet Konseyi Genel Sekreter Yardımcısı bulunmaktadır. Üyeler, Danıştay'a bağlı bakanlık ve kurumların, diğer kamu kuruluşlarının ve ordunun başkanları ya da yardımcılarından oluşur.

Devlet Konseyi'nin liderliğinde, İGK, özellikle aşağıdaki konularda ülke çapında İG'nin araştırılması, yönetimi, liderliği ve koordinasyonundan sorumludur:

- İG için ülke çapında önemli kılavuzlar ve politikalar oluşturmak;
- Ulusal İG koşullarının analiz edilmesi ve İG ile ilgili öne çıkan sorunların ele alınması;
- Çok ciddi İG kazaları durumunda acil kurtarma için askeri güçleri harekete geçirmek üzere Ordu karargâhı ve Silahlı Polis karargâhı ile koordinasyon sağlamak;
- Devlet Konseyi tarafından verilen İG ile ilgili diğer görevlerle ilgilenmek.

Genel Ofis (GO), İGDİ'de bulunan Komite Sekreteryasıdır. Ofisin Başkanı İGDİ Bakanı, yardımcısı ise Bakan Yardımcısıdır. GO'nun başlıca görevleri şunlardır: İG ile ilgili temel kılavuzlar, politikalar ve önlemler hakkında önerilerde bulunmak; Devlet Konseyi ve eyalet hükümetleri altındaki devlet dairelerinin İG yönetimini denetlemek; İG ile ilgili büyük Devlet Konseyi teftiş kampanyaları düzenlemek; İG konularını içeren ilgili departmanların endüstriyel politikalar, finansman ve Ar-Ge araştırmalarına katılmak; büyük kazaların soruşturulmasını ve cezalandırılmasını organize etmek; çok ciddi kazalar için acil kurtarma çalışmalarını koordine etmek; ulusal İG yasalarının uygulanmasını koordine etmek; İGK oturumlarını ve faaliyetlerini organize etmek, İGK kararlarının uygulanmasını denetlemek ve İGK tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek.

## KIBRIS

2003 yılından bu yana Kıbrıs'ta iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı AB direktifleriyle uyumlu hale getirilirken, sosyal ortaklar da bu mevzuatın etkili bir şekilde uygulanmasına katkıda bulunma konusunda isteklilik göstermişlerdir. İş sağlığı ve güvenliği konusu Kıbrıs'ta tartışmalı bir şekilde büyük ölçüde ihmal edilmiştir. Özellikle 2000 yılından bu yana, mevcut kurumların daha rasyonel bir temelde örgütlenmesini amaçlayan değişiklikler yapılmıştır.

Kurumsal açıdan bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en önemli gelişmeler şunlar olmuştur:

- a) Pan-Kıbrıs Güvenlik ve Sağlık Konseyi'nin kurulması;
- b) Kıbrıs Güvenlik ve Sağlık Derneği'nin kurulması;
- c) İşyerinde iş güvenliği görevlilerinin ve iş güvenliği komitelerinin kurulması.

Kıbrıs Güvenlik ve Sağlık Konseyi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 1996 tarihli 89 sayılı Kanunla kurulmuş üç taraflı bir organdır. Konsey, iş güvenliği ve sağlığı alanında politika oluşturma konusunda Çalışma ve Sosyal Sigorta Bakanına tavsiyelerde bulunur.

---

Konsey, özellikle faydalı olma potansiyeline sahip olmasına rağmen; uygulamada, özellikle son birkaç yıldır düşük performans gösterdiği ve kuruluş amacına etkili bir şekilde ulaşamadığı düşünülmektedir. Bu görüş, kurumu geliştirmek ve güçlendirmek isteyen ve bu konuda sosyal ortaklarla diyaloga giren Çalışma ve Sosyal Sigorta Bakanlığı tarafından da paylaşılmaktadır.

Kıbrıs Güvenlik ve Sağlık Derneği (CySHA) 1991 yılında kurulmuştur. Temel amacı, 'iş yerinde sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi ve genel olarak kamuyu ilgilendiren risklerin önlenmesi çabalarına aktif katkı ve katılım' sağlamaktır. CySHA, güvenlik ve sağlık konularında çığır açan önemli konferanslar düzenlemiş, politikalar belirlemiş ve yeni ufuklar açmıştır. İş güvenliği ve sağlığına ilişkin yeni mevzuatın kabul edilmesiyle birlikte- ve özellikle iş yerinde güvenlik ve sağlık konularının yönetimine ilişkin 6 sayılı Tüzüğü (173/2002 sayılı Tüzük) koruma ve önleme hizmetlerine ilişkin hükümleri uyarınca- CySHA, iş güvenliği ve sağlığı alanında faaliyet göstermek için gerekli bilgi ve becerilere sahip olduğu belirtilen kişilerin kayıt altına alınmasına yönelik ortaya çıkan ihtiyacı incelemektedir. CySHA, 'iş güvenliği ve sağlığı alanında yetkin kişi' (CPOSH) unvanını elde etmek için gerekli kriterleri belirlemiştir. CySHA, Pan-Kıbrıs Güvenlik ve Sağlık Konseyi'nde temsil edilmektedir. Ayrıca yılda iki kez *Safety and Health* dergisini yayımlamaktadır.

1996 tarihli 89 sayılı Kanun, Kıbrıs'ta iş güvenliği uzmanı (İGU) uygulamasını getirmiştir. Bu yasa ve güvenlik komitelerine ilişkin ilgili Tüzük (134/1997 sayılı Düzenleyici İdari Yasa) hükümlerine dayanarak, Çalışma ve Sosyal Sigorta Bakanı tarafından çıkarılan bir Emir uyarınca 200'den fazla işçi çalıştıran özel ve kamu sektöründe yer alan belirli ekonomik faaliyet alanlarındaki işverenler, tam zamanlı İGU'lar atamakla yükümlüdür. İGU olarak atanan kişilerin Çalışma ve Sosyal Sigorta Bakanı tarafından onaylanması gerekmektedir. 1996 yılında yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girdiğinde, 1988 tarihli İşyerinde Güvenlik Kanunu yürürlükten kaldırılmış ve yerine yenisi getirilmiştir. Halihazırda Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Dairesi'ne kayıtlı 38 İGU bulunmaktadır ve bunlar 33 farklı işveren için çalışmaktadır.

1997 yılında, 1996 tarihli yasa kapsamında iş yeri güvenlik komitelerine (İGK) ilişkin yönetmelikler çıkarılmış ve aynı zamanda 1988 ve 1993 tarihli yönetmelikler yürürlükten kaldırılmıştır. Başlangıçta belirli sektörlerle sınırlı olan bu süreç, Pan-Kıbrıs Güvenlik ve Sağlık Konseyi'nin Çalışma Bakanı'na hitaben neredeyse oybirliğiyle aldığı karar doğrultusunda, iş güvenliği komitelerinin tüm ekonomik faaliyet sektörlerine yaygınlaştırılmasıyla başlamıştır. Bu amaçla, özellikle hizmet sektörü işletme başına en fazla çalışana sahip olduğundan, İGK'ların sayısının artması beklenmektedir.

Yasal çerçevenin özellikle yardımcı olduğu düşünülse de İGK'ların kurumsallaşmasının yavaşladığına inanılmaktadır. Yorumculara göre, işverenlerin isteksizliği ve sendikal örgütlerin kurumu teşvik etme ve destekleme konusundaki başarısızlığı bu duruma katkıda bulunmuştur. İlgili mevzuatın uygulanma durumuna bakıldığında, eleştirmenler ne İGU'ların ne de İGK'ların başarılı olabildiğini savunmaktadır. Bu durumun büyük ölçüde iş yeri sağlık ve güvenlik kültürünün eksikliğinden kaynaklandığı söylenmektedir. Bu gelişmeler, iş kazalarının artmasına katkıda bulunmuştur.

Mevzuat düzeyinde, Ocak 2003'te başlayan, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hemen hemen tüm yasa ve yönetmeliklerin Avrupa Birliği direktifleri ile uyumlaştırılması ve bunların uygulanması özellikle önemli bir gelişme olarak kabul edilmektedir. İş güvenliği ve sağlığına ilişkin yeni mevzuatın hükümleri ve özellikle de son altı yılda kabul edilen yönetmelikler, işçilerin iş güvenliği ve sağlığı alanında AB mevzuatının lafzına ve ruhuna uygun olarak faaliyet göstermelerini sağlamayı amaçlamaktadır.

Uyumlaştırma, 1996 ve 2003 yılları arasında değiştirilen İş Sağlığı ve Güvenliği

---

Kanunu ile sağlanmaktadır. Bu kanuna dayanarak, çeşitli münferit konularla ilgili olarak 23 Yönetmelik de çıkarılmıştır:

- a) Görsel Ekran Ekipmanı ile Çalışmalarda Güvenlik ve Sağlık için Asgari Gereklilikler Yönetmeliği (455/2001);
- b) Belirli süreli istihdam veya geçici istihdam ile çalışan işçilerin iş güvenliği ve sağlığı için asgari gereklilikler Tüzüğü (184/2002);
- c) Anneliğin Korunması Tüzüğü (255/2002).

Hiç şüphe yok ki, yakın zamana kadar iş sağlığı ve güvenliği konularına ne kurumsal düzeyde ne de uygulamada gereken önem verilmiştir. Kültür eksikliği, sağlık ve güvenlik konularında yetersiz bilgi, 2000 yılından önceki nispeten yetersiz yasal çerçeve ve bunun uygulanmasının neredeyse sadece sanayi ile sınırlı olması ve etkili kontrol mekanizmalarının eksikliği, en önemlisi iş kazalarındaki artış olmak üzere bir dizi soruna yol açmıştır. Avrupa müktesebatıyla tamamen uyumlu hale getirilen yeni özel mevzuat ve sosyal ortakların bu mevzuatın etkin bir şekilde uygulanmasına katkıda bulunma yönünde ortaya koydukları isteklilik, iş yeri sağlık ve güvenlik koşullarının önemli ölçüde iyileştirilebileceği temelleri atmaktadır.

## ÇEK CUMHURİYETİ

**İş teftişi ve iş sağlığı ve güvenliği teftişi mevzuatı:** 1968'de 174/1968 Coll. sayılı Devlet Mesleki Teftiş Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tek tip bir devlet mesleki teftiş sistemi getirilmiş ve Çek Cumhuriyeti'nde Çek İş Güvenliği Ofisi (ÇUBP) ve iş güvenliği müfettişlikleri (IBP) tarafından teftiş sistemi kurulmuştur. Merkezi Prag'da bulunan ÇUBP, 18/1969 Coll. sayılı Kararname ile yetkili merci statüsünde bir ofis olarak bölgesel başkentlerde (tek bir istisna dışında) toplam dokuz müfettişlik kurulmuştur.

İş güvenliği müfettişliklerinin başlıca görevleri şunlardır:

- Teftişin (teftişlerin) gerçekleştirilmesi;
- Seçilen inşaat projeleri için tasarım belgelerinin değerlendirilmesi;
- İnşaat projelerinin işletmeye alınması sırasında iş güvenliği gerekliliklerinin uygulanması, - iş kazalarının araştırılması;
- Teknik ekipmanların işletim kazalarının incelenmesi;
- Belirli teknik ekipmanlar (operatörler ve çevre için yüksek risk taşıyan ekipmanlar- basınç, kaldırma, elektrik ve gaz ekipmanları) üzerinde gerçekleştirilen faaliyetler için yetki ve sertifikaların verilmesi.

1990'larda söz konusu son işlev, Prag Teknik Teftiş Enstitüsü (ITI Prag) olan ve halen de öyle olan bağımsız bir devlet kuruluşuna devredilmiştir.

Yasada belirtilen faaliyetlerin yanı sıra, müfettişlikler çalışanlara ve işverenlere tavsiyelerde de bulunmuştur. Bu koşullar, 1 Temmuz 2005 tarihinde yürürlüğe giren 251/2005 Coll. sayılı İş Teftiş Yasası'nın kabul edilmesiyle temelden değişmiştir. Yasa, özellikle müfettişliklerin ve merkez ofisin önceki uygulamalarında bazı önemli değişiklikler getirmiştir:

- 
- Çek İş Teftiş Bürosunun kaldırılması ve Opava merkezli Devlet İş Teftiş Bürosunun (bundan sonra Büro olarak anılacaktır) kurulması;
  - İş güvenliği müfettişliklerinin (Çekçe kısaltması IBP) kaldırılması ve bölgesel iş müfettişliklerinin (Çekçe kısaltması OIP) geliştirilmesi;
  - İş hukuku düzenlemelerinden kaynaklanan yükümlülöklere uyulup uyulmadığının kapsamlı bir şekilde denetlenmesiyle teftiş yetkilerinin genişletilmesi;
  - Yaptırımların üst sınırının 500.000.- Çek Kronundan 2.000.000.- Çek Kronuna yükseltilmesi;
  - Para cezası ile cezalandırılabilir ihlaller ve idari suçlar için vakanın gerçeklerinin doğru bir şekilde tanımlanması.

**Ofis ve müfettişliklerin yetki alanı:** Ofis ve müfettişlikler, yasa ve yönetmeliklerin uygunluğu ile ilgilenmektedir:

- a) İstihdama ilişkin yasal düzenlemeler (işverenin iflası halinde çalışanların korunmasına ilişkin yasal düzenlemeler hariç olmak üzere); çalışanların ücretlerinin ödenmesi, ücret veya maaş iadesi ve masrafların çalışanlara geri ödenmesine ilişkin yasal düzenlemeler de dahil olmak üzere, ilgili sendika organı veya çalışan konseyi ya da iş sağlığı ve güvenliği temsilcisi için iş hukuku ilişkilerinde hak ve yükümlölükleri belirleyen yasal düzenlemeler;
- b) Çalışma saatlerini ve dinlenme sürelerini belirleyen yasal düzenlemeler;
- c) İş güvenliğini sağlamak için yasal düzenlemeler;
- d) Yaşam ve sağlık için risk oluşturan teknik ekipmanların güvenli çalışmasını sağlamak için yasal düzenlemeler ve belirtilen teknik ekipmanların güvenli çalışmasına ilişkin yasal düzenlemeler;
- e) Kadınların, reşit olmayan çalışanların, çocuk bakım yükümlölüğü olan çalışanların ve uzun vadede bir gerçek kişiye baktığını kanıtlayan çalışanların istihdamına ilişkin yasal düzenlemeler, özel bir yasal düzenleme kapsamında diğer gerçek kişilerin yardımına bağımlı bir kişi olarak görülen II. düzeyde (orta derecede ciddi bağımlılık), III. düzeyde (ciddi bağımlılık) veya IV. düzeyde (tam bağımlılık);
- f) Sanatsal, kültürel, sportif ve tanıtım faaliyetlerinin çocuklar tarafından gerçekleştirilmesini düzenleyen yasal düzenlemeler.

**İş güvenliği üzerinde devlet mesleki teftişi:** 1968 yılında 174/1968 Coll. sayılı Kanun ile iş güvenliği üzerindeki devlet mesleki teftişi düzenlenmiş ve bu teftiş iş güvenliği müfettişleri aracılığıyla sağlanmıştır.

Özel teknik ekipmanla ilgili bazı görevler, yeni kurulan devlet mesleki teftiş kuruluşu olan Prag Teknik Teftiş Enstitüsü'ne (bundan böyle "ITI Prag" olarak anılacaktır) verilmiştir. ITI Prag'ın belirli faaliyetleri haricinde, iş güvenliği teftişi 2005 yılında 251/2005 sayılı İş Teftişi Kanunu ile 174/1968 sayılı İş Teftişi Kanunundan çıkarılmıştır ve şu anda Devlet İş Teftiş Ofisi ve bölgesel iş müfettişlikleri tarafından sağlanmaktadır.

Devlet mesleki teftiş organizasyonu- (ITI Prag) - Devlet Mesleki Teftiş Yasası uyarınca teftişe tabi olan özel teknik ekipman, yani bireylerin sağlığı ve güvenliği/mülk



---

güvenliği için daha yüksek risk taşıyan ekipman alanı için kalır. Teknik basınç, kaldırma, elektrik ve gaz ekipmanları ile ilgilidir. Tehlike derecesine göre, özel teknik ekipman sınıflara veya gruplara ayrılır ve ekipmanın kullanımına ilişkin faaliyetlerle ilgili kuruluşların, girişimcilerin ve bireylerin mesleki yeterliliklerini / yetkinliklerini doğrulamak için bir yöntem belirlenir.

***İş teftiş makamları ve devlet mesleki teftişlerinin organizasyonu:*** Çek Cumhuriyeti'ndeki iş teftiş makamları şunlardır:

- Opava'daki Devlet İş Teftiş Ofisi;
- Bölgesel iş müfettişlikleri.

Devlet İş Teftiş Ofisi sistemini yöneten merkezi kamu yönetimi otoritesi Çek Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığıdır.

Devlet İş Teftiş Ofisi, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanı tarafından atanan bir Genel Müfettiş tarafından yönetilmektedir. Bölgesel iş müfettişlikleri Devlet İş Teftiş Ofisi tarafından yönetilmektedir. Bölgesel iş müfettişlikleri, Genel Müfettiş ile görüşülerek Çalışma ve Sosyal İşler Bakanı tarafından atanan başmüfettişler tarafından yönetilmektedir.

Devlet İş Teftiş Ofisi'nin (DİTO) toplam 546 çalışanı bulunmaktadır.

Çek Cumhuriyeti'nde iş teftişi alanında toplam 327 müfettiş görev yapmakta olup, bunların 203'ü iş sağlığı ve güvenliği alanında, 124'ü ise iş ilişkileri ve çalışma koşulları (PVP) alanında görev yapmaktadır.

ITI Prag, Çek Cumhuriyeti'nde özel ekipmanların güvenliği konusunda devlet mesleki teftişinin organizasyonundan sorumludur. Enstitünün bölgesel şubeleri bulunmaktadır.

***DİTO sistemi çalışanlarının eğitimi ve yetiştirilmesi:*** Müfettişler, DİTO, Brno İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Enstitüsü, Prag Devlet İdare Enstitüsü veya diğer kurumlar tarafından düzenlenen uzmanlık kursları ve eğitimlerle bilgilerini sürekli olarak geliştirmektedir.

Geçerli yönetmeliklerin uygulamada doğru bir şekilde yerine getirilebilmesinin temel koşullarından biri, risklerin önlenmesinde görevleri yerine getirmesi gereken işverenlerin ve çalışanların yüksek uzmanlığa sahip olmasıdır.

Risklerin önlenmesine ilişkin görevlerin yerine getirilmesi için bir işveren tarafından yetkilendirilen kişilerin uzmanlığının güvence altına alınmasına ilişkin köklü değişiklikler 309/2006 Coll. sayılı Kanun ile getirilmiştir. (İş Güvenliği Yasası), 1 Ocak 2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve işverenler için aşağıdaki düzenlemeleri öngörmektedir: Bir işveren;

- En fazla 25 çalışan olması halinde; gerekli bilgiye sahip olmaları halinde, risklerin önlenmesine ilişkin görevleri kendi başlarına yerine getirebilir;
- 26 ila 500 çalışan olması halinde; risklerin önlenmesi görevini, bu konuda mesleki yeterliliğe sahip olmaları halinde kendileri veya bir veya daha fazla mesleki yeterliliğe sahip kişi tarafından yerine getirebilir;
- 500'den fazla çalışan olması halinde; risklerin önlenmesi görevlerini her zaman bir veya daha fazla profesyonel kalifiye kişi tarafından güvence altına alır.

---

Bu kanuna göre, mesleki yeterlilik, akredite bir kuruluşta uzmanlar komisyonu önünde yapılan sınavın başarıyla geçilmesiyle kanıtlanır. Risklerin önlenmesi görevlerinin yerine getirilmesi için akreditasyon, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilir. Gerekli bilgiye sahip olmayan mesleki yeterlilik adayları, akredite eğitim kuruluşları tarafından düzenlenen kurslarda eğitimlerini yükseltebilirler. Bu amaçlar için akreditasyon Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından verilmektedir.

Mesleki yeterliliğin kazanılması için okul eğitimi ve yasal düzenlemelere uygun ölçüde uygulama şarttır.

Şantiye iş sağlığı ve güvenliği koordinatörünün görevlerini yerine getirebilmesi için mesleki yeterlilik kazanması konusu da 309/2006 Coll. sayılı Kanun uyarınca benzer bir şekilde düzenlenmiştir.

Kazanılan mesleki yeterliliğin geçerliliği beş yıldır ve sonrasında yeni bir sınavın başarıyla geçilerek yenilenmesi gerekir.

---

## DANİMARKA

Danimarka'da 25 yıllık bir süre boyunca, işletmelere karşı yükümlülükleri ve güçlü işçi katılımı olan çok disiplinli bir önleyici danışmanlık sistemi olarak geliştirilen iş sağlığı hizmetleri sistemi 2005 yılında yeniden düzenlenmiştir.

Danimarka çalışma ortamı yönetmeliği, çalışanların katılımı ilkelerine dayanmaktadır. Katılım, işletmelerde mevzuatta belirtilen esaslara göre bir güvenlik organizasyonu içinde düzenlenir. İş güvenliği teşkilatının görevleri, faaliyetleri (iş güvenliği teşkilatının) yönetimin sorumluluğunu etkilemeyecek şekilde tasarlanmıştır:

- a) Tesisteki çalışma ortamının kontrolü ve değerlendirilmesi;
- b) Yönetim kararları ile gerçekleştirilen iyileştirmelere tavsiyede bulunulması.

Güvenlik organizasyonu, işletmenin her departmanındaki iş güvenliği grupları ve tüm tesis için merkezi bir güvenlik komitesinden oluşur. Güvenlik grubu, bölümün amiri ve çalışanlar tarafından ve çalışanlar arasından seçilen bir güvenlik temsilcisinden oluşur. Grubun iki üyesi, çalışma ortamının pratik bakımı ve çözümlerin gerçekleştirilmesi konusunda iş birliği yapmaktadır.

Güvenlik komitesi, işvereni temsil eden bir başkan ve amirler tarafından seçilen iki temsilci ile güvenlik temsilcileri tarafından seçilen iki temsilciden oluşur. Komitenin görevi, işletmedeki çalışma ortamı faaliyetlerini yönetmektir.

İSG mevzuatı, iş güvenliği teşkilatında ortak çalışmanın iyi bir şekilde işlenmesini teşvik etmek için bazı katkılar belirtir:

- a) İş Güvenliği grupları ve güvenlik komitesi ile güvenlik organizasyonunun nasıl organize edileceğine dair kurallar;
- b) Bir dizi görev: AB direktiflerine göre iş yeri değerlendirmesi, iş organizasyonunda teknoloji planlamasına katılım, tehlikelerin analizi
- c) Nitelikler: Güvenlik gruplarının üyeleri 37 saatlik bir eğitimi takip etmekle yükümlüdür ve çalışma ortamı konseyleri isteğe bağlı ek eğitimler geliştirmek ve sunmak zorundadır;
- d) İş güvenliği örgütü üyeleri için çalışma ortamı faaliyetleri her zaman ikincil görev olacaktır, bu nedenle iş güvenliği müdürleri ve çalışma ortamı konseylerinden kolaylıkla destek alınması gerekmektedir.

Sistem, belirli ticaret kollarındaki işletmeler için yükümlülükler dayanmaktadır. İSG sertifikasına sahip işletmelerin Ocak 2005'ten itibaren artık İSG yükümlülükleri yoktur ve İSG yükümlülükleri olan diğer tüm işletmeler 2009 yılına kadar iş teftişi kapsamındadırlar ve bu nedenle teftiş edildiklerinde İSG yükümlülükleri ortadan kalkmaktadır. 2011 yılına kadar Danimarka'daki tüm işletmeler, İSG yükümlülükleri olsun ya da olmasın iş teftişi kapsamındadır.

***İSG sisteminin organizasyonu ve işlevi:*** Danimarka İSG sistemi, iş güvenliği teşkilatı için birincil destek sistemi olacak şekilde tasarlanmıştır. İş güvenliği organizasyonuna

---

teknik, ergonomik, tıbbi ve psikolojik destek yoluyla çalışma ortamı sorunlarının önlenmesi ve sağlığın geliştirilmesi için tasarlanmıştır. Çalışanların bireysel sağlık tedavisi için tasarlanmamıştır.

Bu nedenle İSG şu ilkelere dayanmaktadır:

- a) Belirli sanayi kollarındaki tüm işletmeler İSG faaliyetlerine katılmak zorundadır;
- b) Bir İSG birimi, yıllık ücretlerle finanse edilir ve bağlı işletmelerin mülkiyetindedir ve üyelikleri, ek ücret ödemediği bazı İSG danışmanlık hizmetlerinden yararlanma hakkını içerir.
- c) Bir İSG birimi, eşit sayıda işveren temsilcisi ve işçi temsilcisinden oluşan bir kurul tarafından yönetilir.
- d) İşletmeler, İSG fonlarını nasıl kullanacaklarını İSG birimi ile diyalog halinde planlama özgürlüğüne sahiptir. Mevzuatta, sağlık muayeneleri ve maruziyet kontrolü gibi belirli İSG danışmanlığı faaliyetlerini zorunlu kılan çok az sayıda kural bulunmaktadır;
- e) Yetkililer, İSG birimlerinin ve danışmanlık hizmetlerinin kalitesini kontrol altında tutmaktadır.

İSG danışmanlık hizmetleri şu şekilde olmalıdır:

- a) Bütünsel ve çok disiplinli olmalı;
- b) Yüksek düzeyde önleme sahip olmalı;
- c) İş güvenliği organizasyonunu ve işletmelerin iç çalışma ortamı kapasitesinin geliştirilmesini desteklemelidir.

Mevzuatta, iş güvenliği organizasyonunun işletme ve onun İSG komitesi arasındaki iş birliğine katılması gerektiği belirtilmektedir.

İş güvenliği teşkilatının dahil edilmesinin zorunlu olduğu alanlar olarak çeşitli iş birliği alanlarına işaret edilmektedir:

- a) İSG formunun seçimi (fabrika içi İSG, yerel İSG merkezi veya ticaret hattı İSG);
- b) İSG kurulunda çalışanlar için temsilcilerin seçilmesi;
- c) İşletme ve İSG arasındaki temel anlaşmanın (işletme ve İSG arasındaki iş birliğinin pratikte nasıl organize edileceği) tartışılmasına iş güvenliği teşkilatının dahil edilmesi zorunludur;
- d) Özel İSG danışmanlığı işlerinin tasarlanması ve sonrasında değerlendirilmesi (Çalışma ortamı iyileşti mi ve işletme çalışma ortamı sorunlarıyla başa çıkmayı öğrendi mi?);
- e) İş güvenliği organizasyonu ve İSG komitesi arasında sürekli diyalog ve bilgilendirme.

İSG personeli tesiste akut- ancak yaşanmamış- bir tehlike tespit ederse, iş güvenliği kuruluşunu, maruz kalan çalışanı ve işletmeyi (ilgili amiri) bilgilendirmelidir.

---

Danimarka İSG sistemi, ulusal sağlık hizmetleri sisteminin değil, çalışma ortamı düzenleme sisteminin bir parçasıdır.

Ülkede ayrıca Danimarka nleyici ve Sağlık Hizmetleri Derneği (Arbejdsmiljrdgive) bulunmaktadır. İkincisi, mesleki nleme ve sağlık hizmeti birimlerinin iş birliği organıdır. Danimarka yasal makamları, işgücü piyasası kuruluşları ve Danimarka'nın yanı sıra İskandinav lkeleri ve Avrupa'daki iş çevresi araştırma ve eğitim kurumları ile iş birliği yapmaktadır.

Derneğin ana görevleri şunlardır:

- a) İSG sistemi ile Danimarka alışma ortamı sisteminin diğer bölümleri arasındaki diyaloğu teşvik etmek: yasal makamlar (rneğin iş teftişi) ve sosyal ortaklar tarafından yönlendirilen konseyler;
- b) İSG danışmanlarının eğitimini geliştirmek ve sürdürmek;
- c) İSG faaliyetlerinin yöntemlerinin geliştirilmesi ve iyileştirilmesinin çerçevesini tanımlamak;
- d) Tüm İSG birimlerinin ortak ilgi alanına giren diğer faaliyetleri organize etmek (rneğin IT sistemleri, veri tabanları).

Dernek, Avrupa İş Güvenliği ve Sağlığı Uygulayıcı Kuruluşları Ağı yesidir.

---

## AVRUPA

**AVRUPA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AJANSI:** Bilbao'da (İspanya) bulunan Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, Avrupa'daki işyerlerini daha güvenli, daha sağlıklı ve daha üretken hale getirmeyi amaçlamaktadır. Ajans üçlü bir yapıya sahiptir (hükümetlerden, işverenlerden ve işçi örgütlerinden temsilciler). Ajans'ın temel güvenlik ve sağlık bilgi ağı, her bir AB Üye Ülkesi, EFTA ülkeleri ve Avrupa Birliği'ne Aday Ülkelerdeki bir "Odak Noktası"ndan oluşmaktadır. Bir Odak Noktası normalde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili ulusal makamdır ve her hükümet tarafından Ajansın ilgili ülkedeki resmi temsilcisi olarak atanır. Odak Noktaları Ajans içerisinde kilit bir rol oynamaktadır. Ulusal ağların organizasyonu ve koordinasyonundan sorumludurlar ve Ajansın Çalışma Programının hazırlanması ve uygulanmasında yer alırlar. Ajans yapısının diğer unsurları gibi ulusal ağlar da üçlüdür ve hükümet temsilcileriyle birlikte işçi ve işveren örgütlerini içerir. Odak Noktalarının rolü, Ajans girişimleri ve ürünleri hakkında bilgi ve geri bildirim sağlamaktır.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki topluluk araçlarının bir parçası olarak Ajans, Avrupa Birliği stratejisinde kilit bir oyuncu olmaya devam etmektedir. Komisyon, Ajans'a özellikle aşağıdaki eylemleri gerçekleştirmesi çağrısında bulunmuştur:

- a) Faaliyetlerinin farkındalığı artırmasını, en iyi uygulamaları teşvik etmesini ve yaygınlaştırmasını, yüksek riskli sektörlere ve KOBİ'lere daha fazla odaklanılmasını sağlamak;
- b) Avrupa Risk Gözlemevi aracılığıyla, kadınların, göçmen işçilerin ve genç ve yaşlı işçilerin işgücü piyasasına daha kapsamlı entegrasyonunun sağlık ve güvenlik açısından ortaya çıkardığı özel zorlukları inceleyen bir rapor hazırlamak. Eğilimlerin ve yeni risklerin tespit edilip izlenmesine ve gerekli önlemlerin belirlenmesine yardımcı olacak; sağlık ve güvenlik konularının Üye Devletlerin mesleki ve iş eğitim politikalarına ne ölçüde dahil edildiğini gözden geçirecektir. Bu bilgiler ve İşyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Danışma Komitesinin görüşü temelinde Komisyon, tavsiye kararı için bir öneri sunulup sunulmayacağını değerlendirecektir;
- c) Strateji ve Topluluk halk sağlığı programları ile birlikte, iş sağlığını geliştirme kampanyalarının oluşturulmasını desteklemeyi amaçlayan bilgileri toplamak ve yaymak;
- d) Özellikle KOBİ'leri hedef alan sektörel bilinçlendirme kampanyaları geliştirmek ve belirli sektörlerle yönelik deneyim ve iyi uygulamaların paylaşılması yoluyla işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönetimini teşvik etmek;
- e) Ulusal sağlık ve güvenlik araştırma enstitülerini ortak öncelikler belirlemeye, sonuçları paylaşmaya ve iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerini araştırma programlarına dahil etmeye teşvik etmek;

Avrupa Ajansı Risk Gözlemevi, yeni teknolojiler, biyolojik tehlikeler, karmaşık insan-makine arayüzleri ve demografik eğilimlerin etkisiyle ilgili riskleri de içerecek şekilde risk tahminini geliştirmelidir.

**AVRUPA BİRLİĞİ STRATEJİSİ:** AB'de İSG politikası sadece kanun ve yönetmeliklerden ibaret değildir. Çalışma koşullarında ölçülebilir iyileşmelerin sağlanması ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması amacıyla iş yeri düzeyinde

---

uygulanmaları gerekmektedir. Bu bağlamda, bu araçların sosyal diyalog, iyi uygulamalar, farkındalık yaratma, kurumsal sosyal sorumluluk, ekonomik teşvikler ve ana akımlaştırma gibi çeşitli diğer araçlarla birleştirilmesi gerekmektedir. AB düzeyinde, İSG'ye yönelik bu bütüncül yaklaşım, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin Topluluk stratejileri şeklinde benimsenmiştir. Mevcut Topluluk stratejisi, 2012 yılı sonuna kadar AB genelinde iş kazalarında yüzde 25'lik bir azalma sağlamayı hedeflemektedir. Bu hedefe ulaşmak için Avrupa, ulusal, yerel ve işyerleri olmak üzere her düzeyden aktörün harekete geçmesi çağrısında bulunmaktadır. Bu Topluluk stratejisinin hedeflerine ulaşılması için anahtar kavram ve temel dayanak, AB Üye Devletlerinde tutarlı ulusal stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanmasıdır. Yeni ve bilgi odaklı stratejilere geçiş küresel bir değişimdir. Örneğin, ILO 2006 yılında İş Güvenliği ve Sağlığı için Tanıtım Çerçevesini kabul etmiş; DSÖ ise 2008-2017 İşçi Sağlığı Küresel Eylem Planını benimsemiştir., AB dışındaki birçok ülke, genel yönü daha net bir şekilde anlamak ve ülkelerindeki İSG önceliklerini belirlemek için İSG stratejileri geliştirmiştir. Ulusal bir İSG stratejisi ve programının geliştirilmesinde önemli bir adım, ulusal bir İSG profilinin hazırlanmasıdır. Günümüzde birçok ülke, İSG'nin uygulanması ve yönetilmesi için ülkede mevcut olan tüm araç ve kaynakların bir envanterini sağlayan bu tür profiller geliştirmiştir.

Yukarıda da belirtildiği üzere, 2012 yılına kadar yürürlükte kalacak olan mevcut stratejinin ana hedefi, AB-27'de 100,000 çalışan başına düşen toplam kaza oranını 25'e düşürmektir. Bu amaca ulaşmak için Komisyon aşağıdaki önerilerde bulunmuştur:

- a) AB mevzuatının düzgün bir şekilde uygulanmasını garanti etmek;
- b) KOBİ'leri yürürlükteki mevzuatın uygulanmasında desteklemek;
- c) İşyerindeki değişikliklere uyum sağlamak ve özellikle KOBİ'ler için yasal çerçeveyi basitleştirmek;
- d) Ulusal stratejilerin geliştirilmesini ve uygulanmasını teşvik etmek;
- e) Çalışanların davranışlarında değişiklikleri teşvik etmek ve işverenleri sağlık odaklı yaklaşımları benimsemeye teşvik etmek;
- f) Yeni potansiyel risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik yöntemleri sonuçlandırmak;
- g) İlerlemenin izlenmesini iyileştirmek; ve
- h) Uluslararası düzeyde iş sağlığı ve güvenliğini teşvik etmek.

Son raporlardan elde edilen sonuçlar, birçok çalışanın işlerinin sağlık ve güvenliklerini olumsuz etkilediğine inandığını göstermektedir. Genç işçiler, iş güvencesi olmayan işçiler, yaşlı işçiler ve göçmen işçiler de dahil olmak üzere bazı işçi kategorileri hala mesleki risklere yüksek derecede maruz kalmaktadır. Ayrıca, belirli şirket türleri tehlikelere karşı diğerlerine göre daha savunmasızdır. Örneğin, KOBİ'ler genellikle gelişmiş işçi koruma sistemleri kurmak için sınırlı kaynaklara sahiptir ve bazıları sağlık ve güvenlik sorunlarının olumsuz etkilerine karşı daha hassastır. Bir başka zorluk da bazı mesleklerin tehlikeli olması ve yaralanma riskinde önemli bir artışa yol açmasından kaynaklanmaktadır. Devam eden bu zorlukların varlığı, AB genelinde sağlık ve güvenliğin iyileştirilmesi için ısrarlı bir şekilde çalışılması gerektiğinin altını çizmektedir.

AB'de her beş saniyede bir işçi iş kazalarında yaralanmaktadır. Ayrıca, her iki saatte bir kişi ölmektedir. Toplamda bu, her yıl 7,6 milyon iş kazası ve 4.900 ölüm anlamına gelmektedir. Ayrıca, bu yaralanmaların önemli bir kısmı üç günlük iş göremezlikle sonuçlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği sadece bireyler için değil, aynı zamanda

---

işletmeler için de 3nemlidir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyeti Gayri Safi Milli Hasıla'nın yaklaşık yüzde 3 ila 4'ü arasında değişmektedir. Bireysel işletmelerin yanı sıra ulusal ekonomiler de bu istatistiklerin zararlı etkilerini hissetmektedir. Bu bağlamda, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'nın (EU OSHA) rolü, bu strateji çerçevesinde kilit bir oyuncu konumundadır.

Komisyon, Ajans'a yukarıda belirtilen eylemleri gerçekleştirmesi çağrısında bulunmuştur.



---

## FİNLANDİYA

İş Sağlığı ve Güvenliği sadece temel sağlık sisteminin bir parçası olarak değil, aynı zamanda iş yeri sağlık ve güvenlik sisteminin bir parçası olarak görülmektedir. İş sağlığı, çalışma hayatını geliştirme, sağlığı teşvik etme ve herkes için yeterli, etkili sosyal ve sağlık hizmetlerini güvence altına alma yönündeki hükümet politikasının ayrılmaz bir parçasıdır. Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı stratejiyi oluşturmada ve 2015 yılına kadar iş sağlığı eylem programını yürütmektedir. Ayrıca iş sağlığı hizmetlerini ve güvenlik sistemlerini de denetlemektedir. Mevzuat ve İSG'nin geliştirilmesi ile ilgili tüm önemli konular, sosyal ortaklar, hükümet, İSG sağlayıcıları ve Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü'nden (FIOH) oluşan Bakanlık bünyesindeki üçlü İSG Danışma Kurulu'nda tartışılmaktadır.

**Mesleki Sağlık Hizmetleri Yasası:** İş Sağlığı Hizmetleri Yasası (1383/2001), işveren, çalışanlar ve iş sağlığı hizmeti sağlayıcısı arasındaki iş birliğini sıralanan hususlar doğrultusunda teşvik etmeyi amaçlamaktadır: 1) işle ilgili hastalık ve kazaları önlemek; 2) iş ve çalışma ortamının sağlık ve güvenlik düzeyini yükseltmek; 3) kariyerlerinin farklı aşamalarındaki çalışanların sağlığını, çalışma kabiliyetini ve işlevsel kapasitesini korumak ve geliştirmek; ve 4) çalışma topluluğunun işleyişini teşvik etmek. Bu, işverenleri, işletmenin veya kuruluşun büyüklüğüne, endüstriyel sektörüne veya şekline bakılmaksızın tüm çalışanlar için önleyici hizmetleri organize etmek ve ödemekle yükümlü kılar. Bu düzenleme, hem özel sektörü hem de kamu sektörünü kapsamaktadır. Sağlık hizmetlerinin organizasyonu gönüllülük esasına dayanmaktadır, ancak sağlık hizmetlerinden yararlanmaya uygun olan çalışanların yüzde 93'ü bu hizmetlere erişebilmektedir. Çiftçiler gibi serbest meslek sahipleri ve girişimciler için İSG gönüllülük esasına dayanmaktadır. İşveren, İSG hizmetlerini belediye sağlık merkezlerinden veya özel tıp merkezlerinden alabilir, hizmetler işletmeye entegre edilebilir veya işletmeler İSG'lerini ortaklaşa organize edebilir. 2007 yılında, İSG birimlerinin üçte biri belediyelerde, üçte biri işverenlerin fabrika veya ortak kliniklerinde ve yüzde 40'ı özel İSG birimleriydi. Özel İSG, 2004 ve 2007 yılları arasında nispeten kısa bir sürede payını yüzde 11 oranında artırmıştır. Finlandiya'da çalışanların yaklaşık yarısı özel kliniklerden, üçte biri belediye sağlık merkezlerinden ve geri kalanı da işverenlerin kendi organize ettiği hizmetlerden sağlık hizmeti almaktadır. Çoğu küçük olan işletmelerin yüzde 60'ına belediye sağlık merkezleri, yüzde 36'sına özel İSG merkezleri hizmet vermekte, kalan yüzde 4'ü ise hizmetleri kendileri organize etmektedir.

İSG birimlerinin sayısı son on yılda giderek azalmaktadır ve 2007 sonunda toplam 663'e ulaşmıştır. Bu birimler 1,87 milyon çalışana hizmet vermektedir. İSG kapsamı, maaşlı çalışanlar arasında en yüksek seviyededir (yüzde 87). Tarım sektöründeki girişimcilerin %63'ü ve diğer serbest meslek sahipleri ve girişimcilerin %37'si İSG'yi düzenlemişlerdir. Geri ödemeler için finansman, Hastalık Sigortası Fonu için maaş bordrosundan kesinti şeklinde esas olarak işverenlerden toplanmaktadır. Aynı yıl iş sağlığı hizmetlerinin toplam maliyeti 459 milyon Avro, geri ödeme maliyetleri ise 218 milyon Avro; çalışan başına yıllık ortalama maliyet 257 Avro, geri ödeme maliyetleri ise 122 Avro olarak gerçekleşmiştir.

İSG birimi, işyerlerindeki tehlikeleri ve zorlanmaları belirlemek, bunlarla ilişkili sağlık risklerini değerlendirmek ve olumsuz etkilerini en aza indirmek için işverenler ve işçilerle birlikte eylemleri önceliklendirmek için işyerlerinde çalışır. Odak noktası, kuruluşlarda işin, çalışma ortamının ve çalışma topluluklarının iyileştirilmesine yönelik eylemlerin planlanması, uygulanması ve takibidir. Bireysel düzeyde, sağlık kontrollerinde ve tıbbi bakım uygulanırken hem işle ilgili hem de halk sağlığına ilişkin endişeler göz önünde bulundurularak çalışanların sağlığının ve çalışma kabiliyetinin korunmasına odaklanılmaktadır. İSG hizmetleri rehabilitasyon tavsiyeleri sağlar, çalışanları gerektiğinde

---

daha ileri tedavi veya rehabilitasyon için yönlendirir ve işe geri dönmelerine yardımcı olur. İSG alanındaki tüm eylemler kesin bilimsel ve/veya pratik kanıtlara dayanmaktadır. Bu ilkeler yasada ifade edilmiş, İyi İş Sağlığı Uygulama Rehberinde uygulanmış ve İSG süreçlerinde hayata geçirilmiştir. Sürekli kalite iyileştirme gereklidir. En son 2007 istatistiklerine göre, İSG'ye yaklaşık 5 milyon tıbbi ziyaret ve bir milyon tıbbi kontrol ziyareti yapılmıştır. İSG ekipleri risk değerlendirmeleri için 285.000 saat, danışmanlık ve rehberlik hizmetleri için 260.000 saat kullanmıştır.

**İSG yapısı:** Finlandiya İSG'deki çekirdek ekip bir iş sağlığı hekimi ve bir iş sağlığı hemşiresinden oluşmaktadır. Birçok birimde, bir fizyoterapist ve bir psikolog da bu ekipte yer almaktadır. Ergonomistler, iş hijyenistleri, inşaat mühendisleri, tarım danışmanları, göz uzmanları, diyetisyenler, konuşma terapistleri ve fiziksel uygunluk eğitmenleri ihtiyaç duyulduğunda ekibi tamamlayan diğer uzmanlardır. 2007 yılında İSG alanındaki toplam çalışan sayısı 7.300'dü: 2.369 doktor, 2.355 halk sağlığı hemşiresi, 751 fizyoterapist, 316 psikolog ve 799 yardımcı personel. Birimlerin yarısında sertifikalı bir iş yeri hekimi bulunmaktadır. Çekirdek ekip üyelerinin yüzde doksanı, İSG alanında düzenli olarak çalışmak için gerekli olan 11 puanlık yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır.

Ekonomik krize rağmen, Finlandiya hükümet politikasının odak noktası aynı kalmıştır: çalışan nüfusun çalışma kariyerini uzatmak, nüfusun sağlığını ve çalışma kabiliyetini korumak ve yeterli sosyal ve sağlık hizmetleri sunmak. İSG, bu politikanın uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Paydaşlar arasında İSG'nin yaşatılması konusunda bir fikir birliği vardır. Bu durum, mevzuat ve yönetmeliklere, güçlü kurumsal desteğe ve işverenlerin, çalışanların ve İSG uzmanlarının çalışmalarına yansımaktadır. Finlandiya'da İSG kapsamlı önleme, teşvik ve iyileştirme hizmetleri sunduğundan, işveren ve çalışanları güvenlik ve sağlık konularını tartışmaya ve düzeltici eylemleri tanımlamaya teşvik etmek için mükemmel bir konumdadır. Bu özellikle daha az kaynağa sahip olan ve iş güvenliği müfettişleri tarafından nadiren ziyaret edilen küçük ve orta ölçekli şirketler için önemlidir. İşyerleri, multidisipliner İSG uzmanlığından faydalanabilir. Ayrıca İSG, çalışma ortamının, çalışma topluluğunun ve kişisel faktörlerin çalışanların sağlık, refah ve çalışma kabiliyetlerinin korunması ve geliştirilmesindeki etkisinin kontrol edilmesini sağlar. Ayrıca, iş yerindeki tehlikelerin kontrolü kadar önemli hale gelen halk sağlığı yaklaşımını da takip etmektedir.

Finlandiya'da İSG'nin güçlü yönleri hem bireysel hem de iş yeri düzeyinde sağlığın geliştirilmesi, azalmış çalışma kapasitesinin tanınması, hızlı teşhis, tedavi ve rehabilitasyondur. Hizmete hızlı ve kolay erişim, çalışanın yaşam kalitesini artırır ve gelir potansiyelini korur. Şirketlerin ve genel olarak toplumun maliyetlerinden tasarruf sağlar. Bu nedenle, azalmış çalışma kapasitesinin erken tespitinin iyileştirilmesine özel önem verilmektedir. Sağlık sistemi açısından bakıldığında, birinci basamak sağlık hizmetleri, uzman sağlık hizmetleri ve rehabilitasyon arasında kesintisiz hizmet zincirleri oluşturmak önemlidir- mevcut sağlık ve sosyal hizmetler reformunun odak noktası budur. Sağlık kayıtlarının tutulması ve hastaların sağlık hizmetlerindeki temaslarının takip edilmesine yönelik merkezi bir ulusal elektronik sistem SGK'da yapım aşamasındadır ve 2015 yılında kullanıma sunulacaktır.

Maaşlı çalışanlar arasında İSG kapsamı yüksektir. Serbest meslek sahibi girişimciler 2006 yılının başından itibaren hem önleyici hem de iyileştirici hizmetler de dahil olmak üzere kapsamlı İSG hizmetlerine erişebilmektedir. O zamandan bu yana pek çok kişi İSG'ye katılmıştır, ancak mikro şirketler ve serbest meslek sahibi girişimciler arasında kapsam hala düşüktür. Amaç, kapsamı Finlandiya'daki tüm çalışanlara (aktif olarak çalışan ve işsiz) genişletmektir. FIOH'da küçük ve orta ölçekli işletmeler için özel araştırma ve geliştirme projeleri devam etmektedir.

Özellikle küçük belediyelerde ve nitelikli İSG uzmanlarını çekmenin zor olduğu

---

bölgelerde hizmetleri iyileştirmek için İSG'yi organize etmenin yeni yolları başlatılmıştır. Bölgesel bir İSG modeli, bir kamu işletmesi modeli ve kamu ve özel İSG ortak girişim modeli son gelişmelerden bazılarıdır. Bunların etkinliği konusunda bir sonuca varmak için henüz çok erken olmakla birlikte çalışmalar devam etmektedir. Ancak, daha büyük bir birim boyutunun daha uygulanabilir olacağı şimdiden görülüyor. Örneğin, 4.000'den fazla kişiye hizmet veren İSG birimlerinde artık multidisipliner uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Tazminat sisteminin yeni İSG organizasyon modellerinin taleplerini karşılaması için düzenlemeler yapılmıştır.

Kaliteli hizmet sunmak için yetkin İSG personeli gereklidir ve mevcut durum tatmin edicidir. Bununla birlikte, uzman iş sağlığı hekimlerinin sayısı hala yetersizdir ve artık tüm İSG profesyonelleri için temel yeterlilikler ve asgari eğitim gereklilikleri belirlenmiştir. FIOH, üniversiteler ve politeknik okullarında halk sağlığı hemşireleri, fizyoterapistler, psikologlar ve diğer İSG uzmanları için İSG alanında lisansüstü eğitimi uzun yıllardır sunmaktadır. İş sağlığı hekimi olmak için dört yıllık uzmanlık eğitimi gerekmektedir ve üniversitelerde ve FIOH'da uzmanlık kadrolarının ve eğitmenlerin sayısının artması mezun sayısının iki katına çıkmasına neden olmuştur. İş sağlığı hekimleri, hemşireler, fizyoterapistler ve psikologlar için birkaç yıldır ortak kurslar düzenlenerek multidisipliner yapı güçlendirilmiştir. İş sağlığı alanında sanal bir üniversite de 2005 yılından bu yana faaliyet göstermektedir.

İSG'nin içeriği ve uygulamaları sürekli olarak araştırılmalı ve geliştirilmelidir. İyi İş Sağlığı Uygulama Rehberinin ikinci baskısı 2006 yılının başında yayınlanmıştır. İşle ilgili üst ekstremité rahatsızlıkları, mesleki astım ve depresyon gibi çeşitli konularda kanıta dayalı İSG uygulama kılavuzları mevcuttur. FIOH, Cochrane İş Sağlığı Alanını koordine etmeye ve sistematik incelemeler üretmeye devam edecektir. İSG birimi düzeyinde FIOH, şu anda birçok İSG biriminde kullanılmakta olan 'Kalite Anahtarı' adlı bir öz değerlendirme aracı geliştirmiştir.

SGK tarafından toplanan İSG istatistikleri ile birlikte İSG faaliyetleri, çalışma koşulları ve çalışma yeteneğinin sürdürülmesine ilişkin faaliyetlerin düzenli olarak incelenmesi, gelecekte sağlık politikaları ve stratejilerinin oluşturulması için sağlam bir temel oluşturacaktır. Buna ek olarak, FIOH ve diğer ulusal araştırma enstitüleri, istatistik ve anket verilerini hedeflenen araştırma ve eylem odaklı kalkınma projelerinin sonuçlarıyla tamamlamaktadır. Sağlam bir yasal temel, sosyal ortaklar arasında iş sağlığı ve güvenliği konularının müzakere edilmesindeki uzun gelenekler, mevcut geri ödeme sistemi ile birlikte Finlandiya'da İSG'nin sistematik olarak sürekli gelişmesini sağlamıştır.

## FRANSA

Fransa'da mesleki risklerin önlenmesi Çalışma Genel Müdürlüğü (Direction Générale du Travail - DGT) ve Sosyal Güvenlik Müdürlüğü'nün (Direction de la Sécurité Sociale - DSS) sorumluluğundadır.

**DGT'nin rolü:** DGT, iş yerinde önlemeye yönelik ulusal kamu politikasından sorumludur ve bu alanda yönetmelikler hazırlar, geliştirir ve uygular.

Mesleki Riskleri Önleme Yüksek Kurulu (CSPRP - Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels) Çalışma Bakanlığına danışma organı olarak yardımcı olur. Devlet yetkilileri, işçiler ve işverenler ile profesyonellerin temsilcilerini bir araya getirir. İşyerinde önlemeye yönelik tüm tedbirleri önerebilir ve mesleki risklerin önlenmesine ilişkin tüm yasa tasarıları veya taslak yönetmelikler için kendisine danışılır.

Sahada, Bölgesel ve "Depatmansal" Çalışma, İstihdam ve Mesleki Eğitim

---

Müdürlükleri (DRTEFPs- Directions régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ve DDTEFPs - Directions départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle) ve İş Sağlığı Müfettişliği DGT'ye bağlıdır. Fransız İş Kanunu, bölgesel sağlık müfettişlerinin "iş yerindeki işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlığını korumak için sürekli eylemde bulunmaları ve işçilerin yararına sağlık takibine katkıda bulunmaları gerektiğini" belirtmektedir.

Kontrol ve teftiş görevleri, bilgilendirme ve danışmanlık, çalışma koşulları ve iş yerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili mevzuat ve yönetmeliklerin uygulanması, esas olarak İş Müfettişliği tarafından yürütülmektedir.

**DSS'nin rolü:** Sosyal Güvenlik Müdürlüğünün (DSS- Direction de la Sécurité sociale) görevi, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin işçi tazminatı için derecelendirme kurallarını ve koşullarını belirlemektir. Çalışma Bakanlığı ile irtibat halinde önleme politikasının hazırlanmasına katkıda bulunur. Ulusal düzeyde Maaşlı Çalışanlar için Ulusal Sağlık Sigortası Fonu (CNAMTS- Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés) tarafından desteklenmektedir. Genel Sosyal Güvenlik Programı kapsamındaki firmalarda mesleki risklerin önlenmesini teşvik edecek araç ve tedbirleri tanımlar. Mesleki risklerin önlenmesi açısından CNAMTS'nin yetkileri, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan ortak bir komite olan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Komisyonu'na (CATMP- Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles) devredilmiştir.

Ulusal Teknik Komiteler (CTN'ler- Comités techniques nationaux) CATMP'ye görevinde yardımcı olur; bunlar mesleklere veya meslek gruplarına göre gruplandırılmıştır. İşçi ve işveren temsilcilerinden oluşurlar, faaliyetlerine özgü riskleri incelerler ve her ekonomik sektör için teknik tavsiyelerde bulunurlar.

Çalışmadan sorumlu bakanlık ve şubeleri esas olarak yönetmelikler yoluyla harekete geçerken, CNAMTS şirketlerin uygun önleme tedbirlerini uygulamaları veya iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim ve bilgilendirmeyi teşvik etmeleri için pratik tavsiyeler, mali teşvikler, teftiş, teknik yardım ve danışmanlığa odaklanan eylemleri tetiklemektedir.

On altı Bölgesel Sağlık Sigortası Fonu (CRAMs- Caisses régionales d'assurance maladie) ve dört Genel Sosyal Güvenlik Fonu (CGSSes - Caisses générales de Sécurité sociale) CNAMTS'yi aktarır. CNAMTS kılavuz ilkelerini bölgesel gerçeklere uyarlarlar. CRAM ve CGSS temsilcileri, teftişin yanı sıra, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için uygulanacak teknik araçlar konusunda firmaları destekler ve yönlendirir.

CTN'lerin CATMP'ye yardımcı olduğu gibi, mesleklere veya meslek gruplarına göre gruplandırılmış Bölgesel Teknik Komitelerin (CTR'ler - Comités techniques régionaux) de CRAM'lara ve CGSS'lere mesleki risklerin önlenmesinde yardımcı olduğunu belirtmek önemlidir.

İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi için Ulusal Araştırma ve Güvenlik Enstitüsü (INRS- Institut national de recherche et de sécurité), CNAMTS tarafından belirlenen direktiflere göre Genel Sosyal Güvenlik Programı kapsamında çalışanlar ve şirketler için çalışmaktadır. Teknik yardım sağlar: çalışmalar ve araştırmalar, önleme eğitimi, teknik ve belgesel yardım, bilgi (sürelî yayınlar, posterler, broşürler, görsel-işitseller ve web siteleri).

**Diğer uzmanlaşmış kurumlar:** Diğer teknik yardım kuruluşları da bu ulusal önleme faaliyetine katkıda bulunmaktadır:

- a) *Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı* (ANACT- Agence pour l'amélioration des conditions de travail). Çalışmadan sorumlu bakanlık tarafından

---

denetlenmektedir. Misyonu, çalışma koşullarını iyileştirmek için araştırmaların geliştirilmesine katkıda bulunmak, bu alanda bilgi toplamak ve yaymak ve şirketlerin mesleki riskleri değerlendirmesine ve önlemesine yardımcı olmaktadır.

- b) *İnşaat ve İnşaat Mühendisliği Endüstrileri için Mesleki Risk Önleme Organizasyonu* (OPPBTP- Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics). Çalışmadan sorumlu bakanlık tarafından denetlenmektedir. Tüm inşaat ve inşaat mühendisliği firmalarında önlem alınmasına katkıda bulunur.
- c) CNAMTS ve INRS tarafından oluşturulan bir kamu yararı grubu olan *Eurogip* bu sistemi tamamlar: özellikle standardizasyon alanında Avrupa düzeyinde faaliyetleri koordine eder, geliştirir ve teşvik eder.
- d) *Radyolojik Koruma ve Nükleer Güvenlik Enstitüsü* (IRSN- Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire), Savunma, Çevre, Sanayi, Araştırma ve Sağlık bakanlıklarının ortak yetkisi altında, endüstriyel ve ticari nitelikte bir kamu kuruluşudur (EPIC). IRSN, doğal veya endüstriyel veya tıbbi ortamda kullanılan iyonlaştırıcı radyasyonla ilgili riskler alanında araştırma ve uzmanlık çalışmaları yürütmektedir.
- e) *Sağlık İzleme Enstitüsü* (InVS - Institut de veille sanitaire), nüfusun sağlığını ve gelişimini sürekli olarak izlemektir: epidemiyolojik gözetim ve araştırmalar, sağlıkla ilgili risklere ilişkin bilgilerin analizi ve kullanılması, uzmanlık. Bir Sağlık-İş bölümü vardır.
- f) Tanımlanan tüm kuruluşlar büyük ölçüde iş birliği içindedir ve Fransa'da mesleki risklerin önlenmesinde hepsinin oynayacağı bir rol vardır.

**Sosyal ortakların rolü:** Sosyal ortaklar, Mesleki Riskleri Önleme Yüksek Konseyi (CSPRP) aracılığıyla Devlet yetkililerine yardımcı olur. İş kazaları ve meslek hastalıkları sektörünü İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Komisyonu (CATMP- Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles) aracılığıyla yönetirler. INRS Yönetim Kurulu'nu oluştururlar.

Profesyoneller (işverenler, işçiler, federasyonlar veya meslek birlikleri) kuralların ve tedbirlerin detaylandırılmasıyla ilişkilidirler: CSPRP'nin, Ulusal Teknik Komitelerin (CTN'ler) ve Bölgesel Teknik Komitelerin (CTR'ler) bir parçasıdır.

Kurumsal düzeyde, yönetici ana önleme ortağıdır. Uygun tedbirleri uygulayarak (kendisi tarafından değerlendirilen risklere bağlı olarak) çalışanların sağlık ve güvenliğini garanti altına almalıdır. Yönetmelikler bundan yöneticiyi sorumlu tutmaktadır. Bunu yapmak için, tüm teknik yetkinliklerden destek almalı ve gerekli tüm tavsiyelere başvurmalıdır.

Diğer ortaklar önleme kararlarının alınmasında yöneticiye yardımcı olur:

- a) Sağlık, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Komitesi (CHSCT- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail): yöneticiler ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konularını tartıştıkları makam veya forum;
- b) Personel delegeleri (CHSCT'nin bulunmadığı firmalarda);
- c) Personel;
- d) İş sağlığı hizmetlerinde iş yeri hekimleri.

---

Bazı firmalarda, yönetici özellikle iş sağlığı ve güvenliği konularından sorumlu bir kişi atayabilir. Bu sağlık ve güvenlik uzmanının unvanı ve işlevi, firmanın güvenlik mühendisleri, güvenlik koordinatörleri ve diğerlerine göre değişir.

CHSCT özellikle çalışanların maruz kaldığı riskleri analiz etmek ve işverene gerekli görülen önlemleri önermekle görevlidir. Müdür veya temsilcisi tarafından başkanlık edilir ve personel delegelerinden oluşur. İşyeri hekimi toplantılara danışman sıfatıyla katılır. İş müfettişi ve CRAM mesleki risk önleme departmanlarının temsilcileri de katılmaya davetlidir.

İşyeri hekimleri, risk önleme tedbirlerinin uygulanmasında yöneticilere ve çalışanlara iki temel görevle destek olur ve tavsiyelerde bulunur: çalışanların tıbbi gözetimi (düzenli ziyaretlerle) ve çalışma koşullarının izlenmesi (iş istasyonlarını ve risklere maruz kalma koşullarını inceleyerek).

---

## ALMANYA

Almanya'nın uzun yıllara dayanan iş güvenliği ve sağlığı geleneği, ülkenin olgun ve sağlam temellere dayanan kurum ve yapılarına da yansımaktadır. Almanya'nın ikili İSG sistemindeki kilit oyuncular hükümet ve yasal kaza sigortacılarıdır. Yasal sağlık sigortası kuruluşları ve çok çeşitli diğer kurumlar, standart organları ve teknik gözetim de diğer organlarla birlikte rol oynamaktadır. Federal hükümet- ya da daha doğru bir ifadeyle Federal Çalışma Bakanlığı - yasama yetkisine sahiptir ve Federal İSG Bakanlığına karşı sorumlu olan bir otorite tarafından desteklenmektedir. Sadece federal hükümet yasa çıkarma yetkisine sahipken, eyaletler hükümet düzenlemelerinin uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmekten sorumludur. İşverenler, çalışanlarına yasal kaza sigortası teminatı sağlamakla yükümlüdür. Bunun amacı, iş kazası ve meslek hastalığı mağdurları için tıbbi, mesleki ve sosyal rehabilitasyonun önlenmesi, organize edilmesi ve finanse edilmesinin yanı sıra hak sahiplerine emeklilik ödemeleri yoluyla tazminat sağlamaktır. Yasal kaza sigortacıları da yasama ve izleme kapasitesiyle hareket etmekte, kendi eğitim ve araştırma kurumlarını işletmekte ve özellikle sektöre özgü önleme konusunda önemli başarılar elde etmektedir. Yasal kaza sigortası yalnızca işverenlerin katkılarıyla finanse edilirken, temel politika kararlarına ortak öz yönetim (işverenler ve sigortalı tarafların temsilcileri için eşit oy hakkı) yoluyla ulaşılmaktadır. Yasal kaza sigortası sigortacıları, çalışma koşulları ve meslek hastalıkları hakkında bilgi paylaşımı konusunda yasal sağlık sigortası sağlayıcısı ile yakın iş birliği içinde çalışmalıdır. Yasal sağlık sigortası sağlayıcıları, şirketlerde sağlığı teşvik etmeyi amaçlayan kapsamlı önlemler tasarlamak için benzer bir yasal göreve sahiptir. Yasa ve yönetmeliklerle düzenlenmeyen alanlarda, standart kuruluşları, özellikle tehlikeli tesis ve işletmelerden sorumlu teknik teftiş kurumları gibi önemli bir rol oynamaya devam etmektedir.

Mevzuata dayanan ve mevzuatla meşrulaştırılan şirket İSG'sinde bir dizi oyuncu yer almaktadır. Genel olarak, tüm İSG hükümleri işverenlere yöneliktir ve iş yerinde çalışanlarının güvenlik ve sağlığından sorumlu olan onlardır. İşverenler bu sorumluluğun bir kısmını amirlere devredebilir, ancak nihai olarak tüm sorumluluk onlara aittir. Ayrıca, 1970'lerin ortalarından bu yana işverenlerin İSG ile ilgili konularda şirket doktorlarından ve iş güvenliği görevlilerinden tavsiye almaları kanunen zorunludur. Şirket doktorları ve iş güvenliği görevlilerinin gereklilikleri, görev tanımları ve çeşitli diğer taraflarla iş birliği yapma görevleri de kanunla belirlenmiştir. Ayrıca, işverenler, şirket birimlerinde veya departmanlarında İSG'yi izlemekten ve işverenleri İSG yükümlülüklerini yerine getirmelerinde desteklemekten sorumlu güvenlik delegeleri atamalıdır. Şirket çalışanları her dört yılda bir iş konseyini seçer. İş konseyi, şirketle ilgili tüm sorunların ele alınmasından sorumludur. Büyüklüğüne bağlı olarak, bir veya daha fazla iş konseyi üyesi İSG'den sorumlu olabilir, yani İSG düzenlemelerine uyulduğundan emin olur ve İSG'nin nasıl iyileştirileceğine dair öneriler sunar. Hatta bazı bölgelerde doğrudan ortak karar alma hakkına sahiptirler. Doğal olarak, çalışanlar da şirket içi İSG sisteminin bir parçasını oluşturur.

**Görev ve sorumlulukların rolü:** Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DGB) ve bağlı kuruluşları, Çalışma Bakanlığı tarafından kurulan çok çeşitli komitelere ve danışma organlarına katılarak hem şirket içi hem de şirket dışı İSG sisteminin çeşitli düzeylerinde faaliyet göstermektedir. Buradaki ana vurgu, kapsamlı teknik düzenlemeler bütünü oluşturmaktır. Sendikalar ayrıca Federal İş Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü'nün (FIOH) Danışma Konseyi'nde temsil edilmekte ve çalışma programlarının planlanmasına ve araştırma programlarının tasarlanmasına yardımcı olmaktadır. Bu tür iş birliği genellikle yönetmeliklerle düzenlenirken, federal eyaletlerdeki ilgili İSG makamlarıyla iş birliği genellikle gayri resmi çizgide ilerlemektedir. Neredeyse tüm federal devletlerin, ilgili federal devlet kurumlarından temsilciler içeren ve öncelikle o devlete özgü konularla

---

İlgilenen çalışma grupları vardır. Yasal kaza sigortası sisteminin bir parçasını oluşturan öz yönetim organlarında 1.000'den fazla sendika üyesi yer almaktadır. Uygulamaya yönelik İSG komiteleri, çalışma konseylerinin aktif ve deneyimli üyelerinden oluşmaktadır. Münferit kaza sigortalarının Yönetim Kurulları da aynı şekilde kendini işine adanmış, tam zamanlı sendika yetkililerinden oluşurken, çatı kuruluşlar bünyesindeki organlarda münferit sendikalardan Yönetim Kurulu üyeleri ve atanmış sosyal politika uzmanları da yer almaktadır. Aynı durum yasal sağlık sigortası için kurulan kurumlar için de geçerlidir.

Şirket düzeyinde, sendikalar çoğunlukla sendika üyelerini ve bir dereceye kadar da İSG sorumlulukları olan iş konseyi üyelerini bilgilendirmek ve eğitmekle ilgilenmektedir. Aynı durum, çoğu zaman aynı zamanda sendika üyesi olan güvenlik delegeleri için de geçerlidir. Kurumsal düzeyde, genellikle ortak çıkarlara sahip olan ve olumlu iş birliği yapan şirket doktorları ve İSG uzmanlarının meslek birlikleri arasında iş birliği geliştirilmektedir.

***İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (1996):*** İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının (ArbSchG) ana temel hükümleri şunlardır:

- a) Almanya ilk kez, kamu sektörü çalışanları da dahil olmak üzere, tüm faaliyet alanları ve tüm çalışan grupları için geçerli olan tek tip bir yasal temel oluşturmuştur;;
- b) Alman iş güvenliği ve sağlığı mevzuatında ilk kez tüm işverenler aynı yüksek düzeyde yükümlülüklerle sahiptir. Dolayısıyla, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 3.1 Maddesi, işverenlerin "iş yerinde çalışanların güvenlik ve sağlığını etkileyen her türlü durumu dikkate alarak gerekli iş güvenliği ve sağlığı önlemlerini almasını" gerektirmektedir. İşveren bu tür önlemlerin etkinliğini değerlendirmeli ve gerekirse değişen koşullara göre ayarlama yapmalıdır. Bunu yaparken hedefi, çalışanların güvenlik ve sağlığının korunmasını iyileştirmek olmalıdır";
- c) Ölçüt artık, sosyal olarak kabul edilebilir iş organizasyonu da dahil olmak üzere endüstriyel kazaları ve mesleki sağlık risklerini önlemeye yönelik tedbirleri içeren modern bir iş güvenliği ve sağlığı anlayışıdır;
- d) İş güvenliği ve sağlığı, şirketlerin karar alma süreçlerine entegre edilmeli ve bu, risk değerlendirmeleri, önlemlerin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi temelinde sistematik olarak yapılmalıdır. Değerlendirme, ilgili faaliyet türünü dikkate almalı ve her türlü plan, özellikle teknoloji, iş organizasyonu, diğer çalışma koşulları, sosyal ilişkiler ve çevrenin iş yeri üzerindeki etkisi gibi şirketle ilgili tüm faktörleri göz önünde bulundurmalı ve bunlar arasında uygun bağlantılar oluşturmalıdır;
- e) Tüm işverenlerin tavsiye alma konusunda genel bir yükümlülüğü bulunmaktadır. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği görevlilerinin görev yelpazesi, işverenlere risk değerlendirmesi yapmaları konusunda destek olma görevi bakımından genişletilmiştir;
- f) Belirli şikâyet gerekçeleri olduğunda, işverenin aldığı önlemlerin ve sağladığı kaynakların iş yerinde güvenlik ve sağlığın korunmasını garanti altına almak için yetersiz olduğu ve işverenin bu tür şikâyetleri takiben düzeltici eylemde bulunmadığı durumlarda, işçiler artık yetkili makama itiraz etme hakkına sahiptir;
- g) Devlet müfettişleri ve işveren sorumluluk fonları uygulama konusunda birlikte çalışmalıdır.

***Sosyal Kanun (SGB):*** Sosyal Kanun'un (SGB) önleyici mevzuatla ilgili yeni VII.



---

bölümü, Bismarck'ın sosyal mevzuatından bu yana yasal kaza sigortası yetkisindeki en büyük ilerlemedir. Madde 14'e göre: "(1) Kaza sigortacıları, endüstriyel kazaları, meslek hastalıklarını ve işle ilgili sağlık risklerini önlemek için her türlü uygun önlemi almalı ve etkili ilk yardımın mevcut olmasını sağlamalıdır. Aynı zamanda, işle ilgili yaşam ve sağlık tehlikelerinin nedenlerini araştırmalıdır. (2) Kaza sigortacıları, işle ilgili sağlık risklerini önlemek için sağlık sigortası fonları ile birlikte çalışır."

Sosyal Kanun'un VII. bölümünün diğer kısımları, özellikle önleme ile ilgili olarak bu temelde yeni kuralları detaylandıran hükümler içermektedir:

- Kaza önleme yönetmeliklerinin kapsamı, işle ilgili tüm sağlık risklerinin önlenmesini içerecek şekilde genişletilmiştir. Yeni ve daha kapsamlı görevlerini yerine getirirken, kaza sigortası fonları şirketleri izlemeli ve hem işverenlere hem de sigortalı işçilere tavsiyelerde bulunmalıdır;
- Teftiş görevlilerinin yetki ve görevleri de aynı şekilde genişletilmiştir;
- Kaza sigortacıları ve *eyaletlerdeki* (Länder) iş güvenliği ve sağlık makamları, şirketleri denetleme ve deneyim alışverişini teşvik etme konusunda yakın iş birliği içinde çalışmakla yükümlüdür;
- Sigortalı işçiler, iş kazalarını, meslek hastalıklarını ve işle ilgili sağlık risklerini önlemek için alabilecekleri tüm önlemlere uymalı ve işveren tarafından bu yönde verilen talimatları yerine getirmelidir;
- Güvenlik delegeleri geleneksel görevlerinin ötesine geçmeli ve işverenin dikkatini çalışanların maruz kaldığı kaza risklerine ve sağlık tehlikelerine de çekmelidir;
- Kaza sigortacıları gerekli temel ve ileri eğitimin verilmesini sağlamalıdır;
- Ya kendi araştırmaları ya da başkalarının araştırmalarına katılımları yoluyla, hastalık vakaları ile işle ilgili sağlıksız faktörler arasındaki nedensel bağlantının açıklığa kavuşturulmasına yardımcı olmalıdırlar.

Yeni iş güvenliği ve sağlık mevzuatı ve bunun altında yatan modern iş güvenliği ve sağlık koruma kavramı, işgücünün temsil edildiği tüm alanları ve seviyeleri de etkilemektedir. Yeni yasal dayanaklar, iş yeri temsilcilikleri ve personel konseylerine iş güvenliği ve sağlık önlemlerini izlemek ve uygulamak için daha sağlam bir zemin sağlamıştır. Birçok açıdan, işgücü temsilciliğinin kapsamı, çalışanların sağlıkla ilgili bireysel şikayetlerini ele almak, iş güvenliği ve sağlığını daha geniş şirket yaşamı ve yönetim kavramlarına entegre etmek, iş güvenliği ve sağlık yetkilileri ve kurumları ile kaza sigortacılarıyla iş birliği yapmak ve çalışanların şirket içinde kendi sağlık sorunlarıyla ilgilenmelerine yardımcı olmak gibi şeyleri içerecek şekilde genişlemiştir. Bu da işgücü temsilcilerinin, özellikle eğitim, danışmanlık ve şirket, çoklu şirket veya bölgesel ağlara entegrasyon şeklinde olmak üzere, sendikalarından daha kapsamlı destek almaları gerektiği anlamına gelmektedir.

**İSG politikalarındaki eğilimler:** Almanya'daki durum son birkaç yılda dramatik bir şekilde değişmiştir. Bugüne kadar var olan refah devletinin sosyal politikası, ekonomik zorluklar ve kronik kitlesel işsizlik zemininde değişmektedir. Genel olarak, dayanışma ve eşitlik ilkesinden giderek uzaklaşmakta ve odak noktası giderek bireyin sözde "kişisel sorumluluğuna" kaymakta, sosyal adalet rekabette fırsat eşitliği olarak yeniden tanımlanmakta ve sosyal dayanışmada kayıp yaşanmaktadır. İş güvenliği ve sağlığının korunması, rekabet gücünü zayıflatan bir maliyet yükü olarak görülmektedir. İş güvenliği ve sağlığının korunması üzerindeki baskı, serbestleşmenin teşvik edilmesine yönelik

---

hamlelerle birlikte muazzam bir şekilde artmaktadır.

Tartışmalar ülkede halen devam etmekte ve sosyal taraflar ILO Sözleşmelerinin, özellikle 81 sayılı Sözleşme (iş teftişi) ve 155 sayılı Sözleşmenin (İSG ve çalışma ortamı) tanıtılması ve ILO'nun dünya çapında iş güvenliği ve sağlığı kültürü oluşturma çabasının desteklenmesi için her türlü çabayı göstermektedir.

---

## HİNDİSTAN

Hindistan Anayasası, iş güvenliği ve işçi sağlığına ilişkin özel hükümler içermektedir. Çalışma ve İstihdam Bakanlığı'nın iki idari birimi olan *Maden Güvenliği Genel Müdürlüğü (MGGM)* ve *Fabrika Danışmanlık Hizmeti ve İş Enstitüleri Genel Müdürlüğü (FDHİEGM)* madenlerde, fabrikalarda ve limanlarda iş güvenliği ve sağlığı alanında Hindistan Anayasası'nda yer alan ilkeleri gerçekleştirmeye çalışmaktadır.

**Genel Müdürlük, Fabrika Danışmanlık Hizmeti ve Çalışma Enstitüleri (FDHİEGM):** Çalışma ve İstihdam Bakanlığı'na bağlı bir ofis olan *Fabrika Danışmanlık Hizmetleri* ve *Çalışma Enstitüleri Genel Müdürlüğü (FDHİEGM)*, Mumbai'de, Bakanlığın teknik bir kolu olarak işlev görmektedir. Fabrikalarda ve limanlarda iş güvenliği ve sağlığına ilişkin politika ve mevzuatın oluşturulması ve gözden geçirilmesinde Merkezi Hükümete yardımcı olur; 1948 tarihli Fabrikalar Yasası hükümlerinin uygulanması ve yürütülmesine ilişkin olarak Eyaletlerin ve Birlik Bölgelerinin Fabrika Müfettişlikleri ile irtibat halinde olur; teknik konularda tavsiyelerde bulunur; 1986 tarihli Liman İşçileri (Güvenlik Sağlık ve Refah) Yasasını uygular; endüstriyel güvenlik, iş sağlığı, endüstriyel hijyen ve endüstriyel psikoloji vb. alanlarda araştırma yapar. Endüstriyel Güvenlik alanında bir yıllık Diploma Kursu, Endüstriyel Sağlık alanında üç aylık Mezuniyet Sonrası Sertifika Kursu (Associate Fellow of Industrial Health (AFIH)), Endüstriyel Hijyen Teknikleri alanında altı haftalık kurs ve Tehlikeli Proses Endüstrilerinde çalışan Denetleyici Personel için Güvenlik ve Sağlık alanında bir aylık Uzmanlık Sertifikası Kursu da dahil olmak üzere, esas olarak endüstriyel güvenlik ve sağlık alanında eğitim verir.

FDHİEGM, Genel Müdürlük, beş Çalışma Enstitüsü ve 11 Büyük Limandaki Liman Güvenliği Müfettişliklerinden oluşmaktadır. Mumbai'deki Genel Merkez'de Fabrika Danışma Servisi, Liman Güvenliği ve Tahakkuk olmak üzere üç bölüm/birim bulunmaktadır.

**Merkezi Çalışma Enstitüsü (CLI):** Mumbai'deki *Merkezi Çalışma Enstitüsü (CLI)* 1959 yılından itibaren çalışmaya başlamıştır. Enstitü, Şubat 1966'da Mumbai, Sion'daki bugünkü binasına taşınmış ve Fabrikalar Baş Danışmanı'na bağlı olarak farklı yerlerde faaliyet gösteren tüm disiplinler tek bir çatı altında toplanmıştır. Enstitü büyümüş ve aşağıdaki bölümleriyle önemli bir Ulusal Kaynak Merkezi statüsü kazanmıştır: - *Endüstriyel (Güvenlik, Hijyen, Tıp, Fizyoloji, Psikoloji, Ergonomi)*; - *Çevre Mühendisliği*; - *Personel Eğitimi*; - *Küçük Ölçekli Sanayiler*, - *Verimlilik*; - *Büyük Kaza Tehlikelerinin Kontrolü*; - *Yönetim Bilgi Hizmetleri*; - *Güvenlik ve Sağlık İletişimi*; - *İnşaat Güvenliği*.

Enstitü bünyesindeki farklı birimler, diğerlerinin yanı sıra, çalışmalar ve araştırmalar yürütmek, eğitim programları, seminerler ve çalıştaylar düzenlemek, teknik danışmanlık, güvenlik teftişleri, kişisel koruyucu ekipmanların test edilmesi ve performans raporlarının düzenlenmesi gibi hizmetler sunmak, konuşmalar yapmak gibi faaliyetler üstlenmektedir.

**Bölgesel Çalışma Enstitüleri (RLI'ler):** Kolkata, Chennai ve Kanpur'da bulunan *Bölgesel Çalışma Enstitüleri (RLI)* ülkenin ilgili bölgelerine hizmet vermektedir. Bu enstitülerin her biri aşağıdaki bölümlere/birimlere sahiptir: - *Endüstriyel Güvenlik*; - *Endüstriyel Hijyen*; - *Endüstriyel Tıp*; - *Personel Eğitimi ve Verimlilik*; - *İletişim*; - *Büyük Kaza Tehlikelerinin Kontrolü*; - *Bilgisayar Merkezi*.

Faridabad'da Bölgesel Çalışma Enstitüsü kurulmuştur. Delhi, Punjab, Haryana, J & K ve Himachal Pradesh gibi Kuzey eyaletlerine/Birlik Topraklarına daha etkili ve doğrudan bir şekilde hizmet vermektedir, çünkü bunlar şu anda hizmetlerini genişletmek için çok sayıda eyalete sahip olan Bölgesel Çalışma Enstitüsü, Kanpur tarafından ele alınmaktadır.

Limn Güvenliği Müfettişlikleri Kalküta, Mumbai, Chennai, Visakhapatnam,

---

Paradip, Kandla, Mormugao, Tuticorin, Cochin, Yeni Manglore ve Jawaharlal Nehru Limanı olmak üzere Hindistan'ın 11 büyük limanında kurulmuştur. Ennore Limanı'nda Liman Güvenliği Müfettişliği de kurulmuştur. Mumbai'deki Merkezi Çalışma Enstitüsünde bulunan Büyük Kaza Tehlikelerinin Kontrolü Danışma Bölümü, Eyalet Hükümetlerine ve MAH birimlerine Büyük Kaza Tehlikelerinin kontrolü, acil durum planlarının hazırlanması, güvenlik teftişi, risk değerlendirmesi vb. konularda tavsiyelerde bulunur.

**Yönetim Bilgi Hizmetleri:** CLI, mikrofişler ve CCINFO diskleri, CIS bibliyografik veri tabanı, NIOSH Kimyasal Maddelerin Toksik Etkileri Kaydı ve Çevresel ve Sağlıkla İlgili Kimyasallar (CESARS) hakkında bilgi gibi uluslararası yazılımlarla donatılmıştır. Ayrıca WHAZAN ve EPACHEM yazılımlarına da sahiptir. Mikrofiş okuyucu Hizmetleri, 25.000'den fazla kitap ve teknik dergiye sahip iyi donanımlı bir kütüphane aracılığıyla sağlanmaktadır. CLI'da e-Posta hizmeti aracılığıyla NICNET bağlantısı kurulmuştur. Ayrıca, Hindistan İş Güvenliği ve Sağlığı Ağı (INDOSHNET), Hindistan Hükümeti Çalışma ve İstihdam Bakanlığı tarafından, FDHİEGM nodal ajans ve CIS Merkezi Ağ kolaylaştırıcısı olarak kurulmuştur.

**FDHİEGM Web sitesi:** FDHİEGM web sitesi Ocak 2001'de açılmıştır. www.dgfasli.nic.in web sitesi, İG&S çalışmaları, raporlar, solunum ve solunumla ilgili olmayan kişisel koruyucu ekipmanların test edilmesi, alev geçirmez ekipman onayı, malzeme güvenlik bilgi formları ve Ulusal Yönlendirme Tanı Merkezi gibi konularda FDHİEGM tarafından verilen danışmanlık hizmetleri hakkında bilgi içeren bir veri tabanı gibi çeşitli güvenlik ve sağlıkla ilgili konularda bir bilgi kaynağıdır. FDHİEGM'nin INDOSHNEWS haber bültenleri de web sitesinde yer almaktadır. Tüm çalışma enstitüleri için eğitim programları takvimi, Ulusal Güvenlik Ödülleri ve Vishwakarma Rashtriya Puraskar ödülleri, AFIH kursu, Endüstriyel Güvenlik Diploma Kursu ile ilgili duyurular ve başvuru formları web sitesinde yer almaktadır. Web sitesi, kullanıcıların güvenlik ve sağlıkla ilgili diğer yararlı web sitelerine erişmelerini ve güvenlik ve sağlık alanında faaliyet gösteren kurumların ulusal kuruluş profili dizinine ulaşmalarını sağlar. Web sitesinde ayrıca 1948 tarihli Fabrikalar Yasası, bu yasa uyarınca çerçevelenen Model Kurallar ve 1986 tarihli Liman İşçileri (Güvenlik, Sağlık ve Refah) Yasası vb. yer almaktadır. Fabrikalar, Rihtımlar, Fabrika Başmüfettişleri Listesi ve Rihtım Güvenlik Görevlileri Listesi istatistikleri de mevcuttur.

**Güvenlik ve Sağlık İletişimi:** Merkezi İşçi Enstitüsü'ne bağlı Sanayi Güvenliği, Sağlık ve Refah Merkezi'nin güncellenmesi amacıyla, video filmleri, afişler, güvenlik posterleri ve teknik literatür gibi tanıtım malzemelerinin üretimine sanatsal destek sağlamak için CLI'nın (Merkezi İşçi Enstitüsü) gerekli olanaklarla donatılmış bir Sanat Stüdyosu bulunmaktadır.

#### **Endüstriyel Güvenlik, Sağlık ve Refah Merkezi:**

Merkezi İşçi Enstitüsü'nün Sanayi Güvenliği, Sağlık ve Refah Merkezi ile Bölgesel İşçi Enstitüleri, panolar, modeller, tablolar, grafikler, yazılar vb. sergileyerek tehlike iletişimini teşvik eder. Bu sergiler, işçiler, sanayi yöneticileri ve diğer ülkelerden gelen delegeler tarafından ziyaret edilir.

**Kişisel Koruyucu Ekipmanların Test Edilmesi:** Mumbai'deki Merkezi Çalışma Enstitüsü'nde bulunan solunum ve solunum dışı kişisel koruyucu ekipman test laboratuvarları; kanisterler, maskeler, kasklar, güvenlik ayakkabıları, güvenlik gözlükleri, güvenlik kemerleri ve kaynak gözlükleri vb. performans testlerini gerçekleştirmektedir.

**Aleve Dayanıklı Elektrikli Ekipmanların Onayı:** BIS standardı IS uyarınca: 2148-

---

1981, FDHİEGM, tehlikeli atmosferde kullanımları için Alev Geçirmez Elektrik Muhafazaları için onay kuruluşudur.

**BIS Komitelerinde Temsil:** FDHİEGM yetkilileri, taslak standartlara ilişkin Güvenlik ve Sağlık yorumlarıyla ilgilenen çeşitli BIS Komitelerinde / Alt komitelerinde temsil edilmektedir. FDHİEGM, Çalışma ve İstihdam Bakanlığı adına 1985 yılından bu yana *Vishwakarma Rashtriya Puraskar (VRP)* (daha önce Shram Vir Ulusal Ödülleri olarak biliniyordu) ve 1965 yılından bu yana *Ulusal Güvenlik Ödülleri* programını uygulamaktadır. Bu planlar 1970 yılında ve 1977 yılında tekrar değiştirilmiştir. Halihazırda uygulanmakta olan programlar aşağıdaki gibidir:

- *Vishwakarma Ulusal Ödülü:* Ulusal düzeyde (a) daha yüksek verimlilik; (b) çalışma koşullarında iyileşme; (c) döviz tasarrufu (ithal ikamesi ile ürünlerin kalitesi ve güvenliği); (d) kuruluşların genel verimliliğinde iyileşme ile sonuçlanan olağanüstü önerilerin tanınması için tasarlanmıştır. Fabrikalarda ve limanlarda çalışan işçileri kapsamaktadır. Bu Program kapsamındaki ödüllü başvurular her yıl davet edilir ve bunlar işçiler adına yönetim tarafından iletilir. Ödüller üç sınıfta gruplandırılmıştır: Sınıf (A) = 3, her biri 50.000/- Rupî Nakit Ödül, Sınıf (B) = 5, her biri 25.000/- Rupî Nakit Ödül ve Sınıf (C) = 10, her biri 10.000/- Rupî Nakit Ödül;
- *Ulusal Güvenlik Ödülleri:* Ulusal Güvenlik Ödülleri, 1948 tarihli Fabrikalar Kanunu kapsamındaki sanayi kuruluşlarının, 1986 tarihli Liman İşçileri (Güvenlik, Sağlık ve Refah) Kanunu ve 1996 tarihli Bina ve Diğer İnşaat İşçileri (İstihdam ve Hizmet Koşullarının Düzenlenmesi) Kanunu kapsamındaki işverenlerin iyi iş güvenliği performanslarının takdir edilmesi amacıyla verilmektedir. Kazananlara ve İkincilere Kupa ve Plaket Sertifikaları verilir. Program I ila VI fabrikalar ve şantiyeler için, Program VII ve VIII ise limanlar içindir.

**Maden Güvenliği Genel Müdürlüğü (MGGM):** Hindistan Anayasası uyarınca, madenlerde çalışan işçilerin güvenliği, refahı ve sağlığı Merkezi Hükümetin ilgi alanına girmektedir (Giriş 55- Birlik Listesi - Madde 246). 1952 tarihli Maden Yasası ve bu yasa uyarınca çerçevelenen Kurallar ve Yönetmelikler bu amacı düzenlemektedir. Bunlar, Birlik Çalışma ve İstihdam Bakanlığı'na bağlı Maden Güvenliği Genel Müdürlüğü (MGGM) tarafından yönetilmektedir. Genel Müdürlük, Maden Kanunu ve bu kanuna bağlı alt mevzuatın idaresinin yanı sıra diğer benzer mevzuatı da yönetmektedir. Bunlar aşağıdaki gibidir:

- *Maden Kanunu, 1952* (Kömür Madenleri Yönetmeliği, 1957; Metalli Maden Yönetmeliği, 1961; Petrol Madenleri Yönetmeliği, 1984; Maden Kuralları, 1955; Maden Mesleki Eğitim Kuralları, 1966; Maden Kurtarma Kuralları, 1985; Maden Kreşi Kuralları, 1966; Kömür Madenleri Giriş-Çıkış Banyo Kuralları, 1959);
- *Hindistan Elektrik Yasası, 1910* (Hindistan Elektrik Kuralları, 1966);
- *Ortak Mevzuat* (Fabrikalar Yasası, 1948: Bölüm III ve IV Üretim; Tehlikeli Kimyasalların Depolanması ve İthalatı Kuralları, 1986 Çevre Koruma Yasası kapsamında 1989; Arazi Edinimi (Madenler) Yasası, 1885; Kömür Madenleri (Koruma ve Geliştirme) Yasası, 1974.

**Organizasyon yapılanması:** Maden Güvenliği Genel Müdürlüğü (MGGM), Çalışma ve İstihdam Bakanlığı'na bağlı bir ofis olup, merkezi Dhanbad'da (Jharkhand) bulunmaktadır ve Maden Güvenliği Genel Müdürü tarafından yönetilmektedir. Merkezde, Direktöre Maden, Elektrik ve Makine Mühendisliği, İş Sağlığı, İstatistik, Hukuk, Anket, İdare ve Muhasebe disiplinlerinden uzman personel yardımcı olmaktadır.

Genel Merkezde, kuruma destek olarak bir Teknik Kütüphane ve Bilim ve Teknoloji Laboratuvarı bulunmaktadır. Saha organizasyonu iki kademeli bir ağa sahiptir. Tüm ülke,

---

her biri bir Genel Müdür Yardımcısının sorumluluğunda olmak üzere altı bölgeye ayrılmıştır. Her yerel ofisin altında üç ila dört bölge ofisi bulunmaktadır. Her bölge Maden Güvenliği Direktörünün sorumluluğu altındadır. Toplam 21 bölge ofisi bulunmaktadır. Bölge ofislerinden uzakta madencilik faaliyetlerinin yoğunlaştığı önemli bölgelerde beş alt bölge ofisi de kurulmuştur. Bunların her biri bir Müdür Yardımcısının sorumluluğundadır. Her bölgede maden teftiş görevlilerinin yanı sıra Elektrik ve Makine Mühendisliği ile İş Sağlığı disiplinlerinden görevliler de bulunmaktadır.

**Genelgeler:** MGGM, madencilik sektörüne iş güvenliği ve sağlığı konularında geniş etkileri olabilecek genelgeler yayınlar.

**Yetkinlik testi:** Sadece yetkin kişilerin maden müdürü, sörveyör, üst yönetici, ustabaşı vb. olarak atanmasını sağlamak için, 1957 tarihli Kömür Madenleri Yönetmeliği ve 1961 tarihli Metalli Maden Yönetmeliği uyarınca oluşturulan Madencilik Sınavları Kurulu adına Genel Müdürlük sınavlar düzenler ve yetkinlik sertifikaları verir.

**Maden güvenlik ekipmanlarının onaylanması:** Kömür Madenleri Yönetmeliği, 1984, Metalli Maden Yönetmelikleri, 1961, Petrol Madenleri Yönetmelikleri, 1984, Maden Kurtarma Kuralları, 1985 ve Hindistan Elektrik Kuralları, 1956'nın farklı hükümleri altında yer alan yasal yükümlülüğü yerine getirmek için madenlerde kullanılmak üzere çeşitli ekipmanlara Maden Baş Müfettişi (Maden Güvenliği Genel Müdürü olarak da atanır) tarafından onay verilir. Onay prosedürü, esas olarak üreticiler tarafından benimsenen kalite kontrol sistemini ve madenlerin zorlayıcı ortamında güvenli bir şekilde çalışabilecek ve olumsuz koşullar altında uzun süreli kullanımda çalışmaya devam edebilecek ekipman malzemesi vb. üretme kapasitelerini bulmak için başvuruların incelenmesini içerir. Ekipmanların ayrıca ilgili Hindistan Standartlarına ve Hindistan Standardı olmaması durumunda menşe ülke standartlarına (ISO/EN/DIN vb.) uygun olması gerekir. Başvuru, ilgili standart uyarınca onaylı laboratuvarından alınan test sertifikalarını da içermelidir. Belgeler incelendikten ve uygun bulunduktan sonra, çeşitli madenlerde ekipmanın ocağa uygunluğunu kontrol etmek için saha deneme onayı verilir. Ekipmanlar sahada başarıyla denendikten sonra ilgili maden yönetiminden performans raporu alınır. Yukarıdaki raporlar tatmin edici bulunursa, belirli bir süre için düzenli onay verilir.

**Ana Programlar:** İki ana alan dahil edilmiştir:

## 11. İş Güvenliği

- a) Yatay ve Dikey destek çalışmalarında Destek Sistemine ilişkin Teknik Standartların uygulanmasının izlenmesi;
- b) Çok damarlı çalışmaların stabilitesine ilişkin standartların gözden geçirilmesi;
- c) Algılama, kontrol ve yangına karşı koruyucu önlemlere ilişkin standartların gözden geçirilmesi ve standartların/kılavuzların revize edilmesi;
- d) Maden mekanizasyonu ile ilişkili tehlikelerin değerlendirilmesi ve izleme teknikleri ile kontrol önlemlerinin standartlaştırılması;
- e) Güç desteklerinin ve hidrolik/sürtünmeli desteklerin test edilmesi için prototip test(ler)in standartlaştırılması;
- f) Ultrasonik Test Tekniklerinin Standardizasyonu ve Kabul ve Ret Normlarının Formülasyonu;
- g) Yangına dayanıklı hidrolik yağların test edilmesi.

---

## 12. İş Hijyeni ve Sağlığı

- a) Gürültü, hava kaynaklı toz, maden gazları ve zayıf aydınlatmadan kaynaklanan mesleki tehlikelerin izlenmesi ve kontrolüne yönelik tekniklerin standartlaştırılması;
- b) Tıbbi muayenelerin standartlarının gözden geçirilmesi;
- c) Meslek hastalıklarının gözetimine yönelik olarak halihazırda oluşturulmuş olan prosedürlerin standardizasyonunun gözden geçirilmesi.

**İnsan Kaynağı Geliştirme:** Maden Güvenliği ve Sağlık Akademisi, Dhanbad ve Nagpur'daki Enstitülerden oluşmakta olup, MGGM'nin teftiş memurlarına teknik ve mesleki yeterliliklerini güncellemek ve yükseltmek ve düzenleme, uygulama, danışmanlık ve tanıtım rollerinde etkinliklerini artırmak amacıyla yapılandırılmış eğitim vermektedir. Oluşturulan tesisler, maden güvenliği ilkeleri ve uygulamaları hakkındaki en son bilgilerin madencilik sektörünün kilit iş güvenliği personeli ve müfettişler arasında yaygınlaştırılması için kullanılmaktadır.

**Maden Güvenliği Bilgi Sisteminin (DMSIS) Geliştirilmesi:** Bu sistem, 1952 tarihli Maden Kanunu'nun etkin bir şekilde uygulanması için Genel Müdürlüğe istatistiksel destek sağlamak üzere tasarlanmıştır. Bu Yasa ve bu Yasa çerçevesinde oluşturulan farklı kural ve yönetmelikler uyarınca, Maden Yasası kapsamına giren her madenin yönetiminin, madenlerdeki ortalama günlük istihdam, üretim, makine ve patlayıcı kullanımı gibi madencilik faaliyetinin çeşitli yönlerine ilişkin bilgileri yıllık ve üç aylık veya aylık beyannameler şeklinde belirli formatlarda sunması zorunludur. Alınan bilgilere dayanarak, istihdam, üretim, makineleşme, patlayıcı kullanımı, işgücü kazançları endeksi vb. ile ilgili tablolar oluşturulmuştur. Buna ek olarak, madenlerdeki kazalara ilişkin bilgiler ve referans yılı içerisinde meydana gelen her bir ölümlü kazaya ilişkin soruşturma bulgularının kısa açıklaması "Hindistan'daki Maden İstatistikleri- Cilt I ve Cilt II" başlıklı yıllık yayının bir parçasını oluşturmaktadır. I. cilt kömür madenlerine, II. cilt ise Hindistan'daki Metal demir ve Petrol madenlerine ilişkin bilgilerle ilgilidir. Kazalardaki eğilimi yansıtmak üzere bir "Aylık Kaza İncelemesi" de yayınlanmaktadır. Yukarıdakilere ek olarak, kuruluşun önemli gelişmeleri/başarıları da dahil olmak üzere tüm önemli faaliyetlerini kapsayan bir "Aylık Faaliyet Raporu" yayınlanmaktadır.

**Ulusal Güvenlik Konseyi (NSC):** Hindistan Hükümeti Çalışma ve İstihdam Bakanlığı tarafından 4 Mart 1966 tarihinde kurulan *Ulusal Güvenlik Konseyi (NSC)*, üç taraflı bir Yönetim Kuruluna sahip özerk ve ulusal düzeyde bir kurumdur. Misyonu, can kayıplarını, insani acıları ve ekonomik kayıpları önlemeye ve azaltmaya yönelik olarak Güvenlik, Sağlık ve Çevre konusunda ulusal bir hareket geliştirmektir. Ülke çapında 14 Bölüm ve 31 Eylem Merkezi ile Kurumsal Üyeler (sanayi kuruluşları, işveren örgütleri, meslek kuruluşları / kurumları ve sendika örgütleri), bireysel Üyeler ve Ömürboyu Üyelerinden oluşan 6.200'den fazla üyesiyle tüm Hindistan'da ağı ve uluslararası üne sahip bir kurumdur. NSC'nin faaliyetleri arasında eğitim, ulusal ve uluslararası konferanslar düzenlemek; İSG ve Çevre teftişleri, acil durum hazırlığı ve diğer danışmanlık hizmetleri; teknik yayınlar ve süreli yayınlar (Üç Aylık Endüstriyel Güvenlik Günlüğü ve İki Aylık Haber Bülteni) çıkarmak; güvenlik tanıtım materyalleri üretmek ve dağıtmak; Ulusal Güvenlik Günü/Haftası, İtfaiye Haftası, Dünya Çevre Günü, ILO-Dünya Günü vb. ulusal düzeydeki kampanyalara öncülük etmek; NSCI Güvenlik Ödülleri Programını ve ulusal kaygıların ortaya çıktığı kilit alanlarda özel projeleri yürütmek yer almaktadır. Uluslararası düzeyde, NSC ILO, UNEP, Dünya Bankası, EPA (ABD), ADPC (Bangkok), WEC, JISHA (Japonya), NSC (ABD) ve NSC'nin kurucu üyesi olduğu APOSHO (Asya Pasifik İş Güvenliği ve Sağlığı Örgütü) üyesi kuruluşlarla yakın iş birliği geliştirmiştir.

**Ulusal APELL (Yerel Düzeyde Acil Durumlar için Farkındalık ve Hazırlık) Merkezi (NAC):** Ulusal APELL (Yerel Düzeyde Acil Durumlar için Farkındalık ve

---

Hazırlık) Merkezi (NAC) Nisan 2002'den bu yana Paris'teki UNEP Teknoloji, Sanayi ve Ekonomi Bölümü (DTIE) ile imzalanan Mutabakat Zaptı çerçevesinde MGK Genel Merkezinde kurulmuştur. Dünyadaki ilk APELL Merkezidir. UNEP ve diğer uluslararası kaynaklar ile Çevre ve Orman Bakanlığı, Hindistan Hükümeti ve paydaşlardan teknik destek ve bilgi almıştır. NAC, öncelikle uluslararası kabul görmüş APELL sürecini kullanarak Hindistan'da kimyasal acil durum hazırlığını ve müdahalesini güçlendirmeye adanmıştır. Objektif ve kaliteli bilgi, tavsiye ve eğitim sağlayan bir Kaynak Merkezidir. Ayrıca, yetkililer, endüstri ve toplum arasında ağ oluşturma ve etkili ortaklığı teşvik etmek için bir odak noktasıdır. Eylemleri özellikle yerel düzeye odaklanmıştır.

## ENDONEZYA

Endonezya'da İSG ile ilgili temel kanun İGS Kanunu'dur (Kanun No.1, 1970). Bu yasa tüm işyerlerini kapsamakta ve öncelikli olarak önlemeye vurgu yapmaktadır. Sağlık Yasası (Yasa No. 23, 1992) 23. Maddesini iş sağlığına ayırarak, iş sağlığının tüm çalışanların kendilerini ve toplumlarını tehlikeye atmadan sağlıklı bir şekilde çalışabilmeleri ve iş koruma programı ile birlikte en iyi iş verimliliğini elde etmeleri için yürütüldüğünü belirtmektedir.

**İş güvenliği ve sağlık yönetim sistemi:** Endonezya, büyük veya yüksek riskli işletmelerde İSG yönetim sistemi (OSH-MS) hakkında bir yasa kabul etmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Yönetmeliği (PER.05/MEN/1996 sayılı) "100 ve daha fazla işçi çalıştıran veya proses özelliği ya da üretim materyali nedeniyle patlama, yangın, kirlenme ve meslek hastalığı gibi iş kazalarına neden olabilecek zararlı potansiyel içeren her işletme İSG-YS uygulamakla yükümlüdür. PT Sucofindo adlı bir ajans, şirketleri İSG-YS açısından denetlemek ve sertifikalandırmak üzere İnsan Gücü ve Göç Bakanlığı İSG Standartları Müdürlüğü (DEPNAKER) tarafından yetkilendirilmiştir. Patra Nirbaya adlı bir kurum, petrol şirketlerinde benzer faaliyetler yürütmek üzere Madencilik ve Enerji Bakanlığı tarafından onaylanmıştır. İşgücü Kanunu (Kanun No. 13, 2003) İSG-YS'ye atıfta bulunmaktadır (Madde 86 ve 87). Kanuna göre "her işçi güvenlik ve sağlık tehlikelerine karşı korunma, ahlaksızlığa ve edepsizliğe karşı korunma ve insan onuruna ve dini değerlere saygı gösteren muamele görme hakkına sahiptir; her işletme, işletmenin genel yönetim sistemine entegre edilecek bir İSG-YS uygulamalıdır".

**İSG komiteleri:** 50'den fazla işçi çalıştıran tüm şirketler bir İSG komitesine sahip olmalı ve bunu yerel DEPNAKER ofisine kaydettirmelidir.

**Çalışanların sosyal güvenlik programı (JAMSOSTEK):** 1992'deki Çalışanların Sosyal Güvenlik Yasası'na (Kanun No.3, 1992) dayanarak, Hükümet bir kamu limited şirketi olan çalışanların sosyal güvenlik programını (JAMSOSTEK) kurmuştur. Kanun (i) iş kazaları, (ii) yaşlılık, (iii) ölüm ve (iv) sağlık hizmetleri ile ilgili yardımları kapsamaktadır. Zorunlu kapsam, 10 veya daha fazla işçi çalıştıran ya da aylık 1 milyon Rupiah veya daha fazla ücret ödeyen işverenler için geçerlidir. İş kazası geçiren işçiler (i) ulaşım masrafları, (ii) tıbbi muayene, tedavi ve/veya hastane bakımı masrafları, (iii) rehabilitasyon masrafları ve (iv) maluliyet veya ölüm ödeneklerinden oluşan nakit ödemeleri kapsayan yardımlara hak kazanırlar. İş kazalarının tazmini işverenlerin sorumluluğu olarak kabul edilir ve bu nedenle iş kazası programları normalde işverenler tarafından finanse edilir. Genel olarak, katkı oranlarının belirlenmesinde üç yöntem bulunmaktadır: (i) geçmiş deneyime veya sektöre bakılmaksızın tüm işletmeler için geçerli olan tek tip oran; (ii) risklere veya sektöre göre farklılaşan ancak her bir işletmenin fiili deneyiminden bağımsız olan oranlar; (iii) oranın her bir işletme için kaza kayıtları ve iş yerindeki güvenlik koşulları temelinde ayrı ayrı belirlendiği veya düzenlendiği liyakat veya deneyim derecelendirmesi.

**İnsan Gücü ve Göçmenlik Bakanlığı (DEPNAKER):** İş Güvenliği Kanunu'na (Kanun No.1, 1970) göre, Endonezya'da evrensel ve sorunsuz bir şekilde uygulanmasını



---

sağlamak için ulusal İSG politikasının oluşturulmasından İnsan Gücü ve Göç Bakanlığı (DEPNAKER) sorumludur. Sektörel ve teknik uygulama için, DEPNAKER izleme işlevini geniş ölçüde ademi merkezileştirebilir. İSG Standartları Genel Müdürlüğü, İSG düzenlemelerinin genel teftişini üstlenirken, DEPNAKER tarafından atanan iş müfettişleri ve İSG uzmanları da doğrudan teftiş yapmaktadır. Sağlık Yasası gibi yasaların yanı sıra Sağlık Bakanlığı, madencilik teftişinden sorumlu Maden ve Enerji Bakanlığı ve Sanayi Bakanlığı gibi Devlet kurumlarının yetkisi altındaki madencilik, nükleer enerji, petrol ve gaz, sanayi vb. ile ilgili yönetmeliklerde de İSG düzenlemeleri yer almaktadır.

**İSG Standartları Genel Müdürlüğü (PNKK):** İSG teftişi ademi merkezileştirilmiş ve sorumluluk 1984 yılından bu yana il yönetimlerine devredilmiştir. DEPNAKER İş Teftiş Genel Müdürlüğü'nde, yaklaşık 1.400 müfettiş ülke çapında iş teftişinde görev almaktadır. İş müfettişlerinin yaklaşık 400'ü İSG Standartları Genel Müdürlüğü (PNKK) yetkisi altında İSG teftişi için yetkilendirilmiştir. PNKK Müdürlüğü dört alt müdürlükten oluşmaktadır: (i) Mekanik, buhar makineleri ve basınçlı kaplar; (ii) İş ve Çevre Sağlığı; (iii) İSG kurumları ve uzmanlık; (iv) Bina inşaatı, elektrik tesisatı ve yangın tehlikeleri. PNKK, iş yeri teftişinin yanı sıra kazaları araştırmakta, eğitim kursları ve seminerler düzenlemekte ve İSG uygulamalarını teşvik etmektedir. Ayrıca, ağır veya tehlikeli makine operatörlerini inceler ve sertifikalandırır. DEPNAKER'in 2003 yılında yeniden yapılanması sonucunda İSG Standartları Genel Müdürlüğü, İş Güvenliği Standartları Müdürlüğü ve İş Sağlığı Standartları Müdürlüğü olmak üzere iki Müdürlüğe ayrılmıştır.

**Sağlık Bakanlığı İş Sağlığı Merkezi:** İş sağlığı hizmetleri, Sağlık Bakanlığı Genel Sekreterliği'ne bağlı İş Sağlığı Merkezi'nin görev alanına girmektedir. Merkez, (i) İş Sağlığı Hizmetleri Bölümü, (ii) İş ve Çevre Sağlığı Bölümü ve (iii) İdari Birim olarak ayrılmıştır. Merkez, ülke çapında çalışmalar yürütmek üzere bir İş Sağlığı Programı Stratejik Planı oluşturmuştur. İSG, Sağlık Bakanlığı'nın mevcut politikası olan Sağlıklı Endonezya Vizyonu 2010'a ulaşma programlarından biridir. Sağlıklı Endonezya Vizyonu 2010, ulusal sağlık gelişimini teşvik etmek, bireyler, aileler ve toplumlar için eşit dağılımlı ve erişilebilir sağlık hizmetlerini artırmak amacıyla oluşturulmuştur.

**İş Sağlığı ve Güvenliği Geliştirme Merkezi (HIPERKES):** İş Sağlığı ve Güvenliği Geliştirme Merkezi (HIPERKES) 1964 yılında kurulmuştur. Daha önce Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü olarak adlandırılıyordu. Merkez, DEPNAKER'in İnsan Gücü Planlama ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'ne bağlı araştırma koludur. HIPERKES aşağıdaki işlevleri yerine getirmektedir: (i) tehlikelerin belirlenmesi, maruziyet ölçümü ve değerlendirilmesi, tasarım ve tehlike kontrolü, izleme ve değerlendirme için fabrika hizmetleri; (ii) yöneticiler, güvenlik ve sağlık komiteleri, işçiler ve sendikalar, işletmelerdeki doktorlar ve hemşireler için eğitim ve öğretim; (iii) çeşitli konularda İSG araştırmaları; (iv) işe yerleştirme öncesi ve periyodik tıbbi muayene; ve (v) endüstriyel deşarjların çevresel etki değerlendirmesi konusunda danışmanlık. HIPERKES'in önemli görevlerinden biri de İSG standartları için tavsiyelerde bulunmak ve standart geliştirme sürecine yardımcı olmaktır. HIPERKES'te endüstriyel hijyen ve çevre laboratuvarlarının yanı sıra fiziksel uygunluğun ölçülmesi ve meslek hastalıklarının belirlenmesi için bir iş sağlığı laboratuvarı bulunmaktadır.

**Ulusal Üçlü İş Güvenliği ve Sağlığı Konseyi (DK3N):** Ulusal İSG Konseyi (DK3N) 1982 yılında DEPNAKER tarafından ulusal düzeyde Hükümete tavsiye ve önerilerde bulunmak üzere üç taraflı bir organ olarak kurulmuştur. Bu Konseyin üyeleri, işveren ve işçi temsilcileri de dahil olmak üzere tüm kilit İSG kuruluşlarından oluşmaktadır. Görevleri, ulusal ve il düzeyinde İSG verilerini toplamak ve analiz etmek, il İSG konseylerinin denetlenmesinde DEPNAKER'e yardımcı olmak, araştırma faaliyetleri yürütmek ve eğitim ve öğretim programları düzenlemektir. DK3N, Asya Pasifik İş Güvenliği ve Sağlığı Örgütü'nün (APOSHO) aktif bir üyesidir ve Japonya Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Derneği (JISHA), Japonya Uluslararası İş Güvenliği ve Sağlığı Merkezi (JICOSH) ve ABD Ulusal Güvenlik Konseyi ile yakın iş birliği içindedir. DK3N, diğerlerinin yanı sıra şu tavsiyelerde bulunmuştur: (i) küreselleşmenin getirdiği zorluklara

---

daha iyi cevap verebilmek için İş Güvenliği Yasası'nın (1970 tarihli ve 1 sayılı Kanun) değiştirilmesi ve İş Güvenliği Yasası olan adının "İş Güvenliği ve Sağlık Yasası" olarak değiştirilmesi; (ii) 12 Ocak'ın ulusal İSG günü olarak belirlenmesi; ve (iii) iş kanununun ve kimyasallar, meslek hastalıkları, ulusal İSG kampanyaları, İSG-YS gibi konulara ilişkin çok sayıda bakanlık yönetmeliğinin gözden geçirilmesi.

## İRLANDA

Sağlık ve Güvenlik Kurumu (HSA) İrlanda'da iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ulusal kurumdur. Görevi, iş yerinde sağlık ve güvenliği güvence altına almaktır. Bu kurum, 2005 tarihli İşyerinde Güvenlik, Sağlık ve Refah Yasası kapsamında kurulmuş, devlet destekli bir kurumdur ve İşletme, Ticaret ve İstihdam Bakanına rapor verir.

2005 Yasasına ek olarak; Kimyasalların Kayıt, Değerlendirme, İzni ve Kısıtlanması (REACH), Deterjan İhracat/İthalat düzenlemeleri gibi AB kimyasallarla ilgili mevzuatına daha fazla yürürlük kazandıran 2008 Kimyasallar Yasası da bulunmaktadır.

İş sağlığı alanıyla ilgili yönetmelikler arasında 2006 tarihli Genel Uygulama Yönetmeliklerinde belirtilen Elle Taşıma, Ekran Ekipmanı, Gürültü, Titreşim, Hassas Çalışma Grupları ve benzerleri yer almaktadır. Diğer önemli düzenlemeler arasında Biyolojik Ajanlar, Asbest, Kimyasal Ajanlar ve Kanserojenler yer almaktadır.

Kurum; işverenler, işçiler ve onların ilgili örgütleriyle geniş çaplı istişarelerde bulunur. Kurum, sağlam politikalar ve iyi iş yeri uygulamaları geliştirmeye yardımcı olmak için, belirli mesleklere ve tehlikelere odaklanan çeşitli Danışma Komiteleri ve Görev Güçleri vb. ile birlikte çalışmaktadır.

HSA, iş sağlığı ve güvenliğinin idaresi ve uygulanması konusunda genel sorumluluğa sahiptir. HSA, iş yerinde mevzuata uyulup uyulmadığını izler ve yaptırım uygulayabilir (kovaşturmaya kadar gidebilir).

Kurumun rolü şudur:

- Önleyici bir yaklaşımla çalışanların hastalanma riskini azaltmak. Bu, işverenlerin mevcut ve gelecekteki riskleri ve sağlığa yönelik potansiyel riskleri tespit etmesini sağlamak anlamına gelir;
- Bu riskleri kontrol altına almak ve sağlık yönetimi sistemlerini sürekli olarak iyileştirmek için eylemler uygulamak;
- İşverenler ve çalışanlar için, iyi bir iş yeri sağlığına katkıda bulunan konulara odaklanan hedefli sağlık teşvikini üstlenmek ve desteklemek;
- Hem ulusal hem de uluslararası mevcut en iyi verileri toplamak, analiz etmek ve uygulamak ve uygun araştırmaları yürütmek ve bunlara erişmek.

HSA, iş yeri sağlık ve güvenliğinin tüm yönleri hakkında bilgi ve tavsiye için ulusal merkezi temsil eder. Kurum, sağlık ve güvenlik alanında eğitim, öğretim ve araştırmayı teşvik eder.

Ulusal düzeyde iş güvenliği ve sağlığı politikası, sosyal ortaklardan ve iş yerinde iş güvenliği ve sağlığıyla ilgili diğer paydaşlardan adayların yer aldığı on iki üyeli, üç taraflı bir Kurul tarafından belirlenir. Kurum Kurulunun atanması, 2005 tarihli İşyerinde Güvenlik, Sağlık ve Refah Yasası uyarınca Çalışma, İşletme, Ticaret ve İstihdam Bakanının bir görevidir.

---

İrlanda genelinde sekiz ofiste faaliyet göstermektedir: Dublin merkez ve Kilkenny, Athlone, Cork, Galway, Limerick, Sligo ve Waterford'daki ofisler.

**İSG Müfettişlerinin yetkileri:** Sağlık ve Güvenlik Kurumu müfettişlerine 2005 tarihli İşyerinde Güvenlik, Sağlık ve Refah Yasası'nın 64. Bölümü kapsamında bir dizi yetki verilmiştir.

Müfettişler teftiş sırasında aşağıdaki yetkilerin bir kısmını veya tamamını kullanabilirler:

- Müfettişin, herhangi bir yerin iş yeri olarak kullanıldığına veya (işle ilgili) eşya ya da malzemelerin saklandığı bir yer olduğuna inandığı her yere girme hakkı vardır. Ancak, bir müfettiş, mülk sahibinin izni olmadan veya Bölge Mahkemesi tarafından verilen bir arama emri kapsamında olmadıkça, bir meskene giremez.
- Herhangi bir teftişle ilgili olarak, bir müfettiş iş yerini veya orada yürütülen herhangi bir işlemi veya prosedürü arayıp, inceleyebilir ve orada tutulan kayıtlar, eşyalar veya maddeler üzerinde inceleme yapabilir. Ayrıca, müfettiş iş yerinin tamamının veya bir kısmının veya iş yerinin içindeki herhangi bir şeyin, inceleme, arama ve soruşturma tamamlanana kadar değiştirilmeden bırakılmasını talep edebilir.
- Bir müfettiş ayrıca işyerindeki kişilerden müfettişin isteyebileceği her türlü kaydı ibraz etmelerini ve bu kayıtlarda yapılan her türlü girişle ilgili olarak müfettişe bilgi vermelerini isteyebilir. Bir müfettiş ayrıca kâğıt veya elektronik formattaki tüm kayıtların kopyalarını alabilir ve bir bilgisayar sisteminde tutulan herhangi bir kayda erişmek için makul yardım talep edebilir veya makul olarak gerekli olduğu sürece daha fazla inceleme, araştırma, teftiş veya soruşturma için orijinal kayıtları alabilir.
- Müfettiş ayrıca iş yerindeki kişilerden teftiş, soruşturma, araştırma veya inceleme ile ilgili olarak gerekli bilgileri vermelerini isteyebilir ve müfettişin yetkilerini kullanabilmesi için yardım ve kolaylıkların sağlanmasını talep edebilir. Gerekli olabilecek bilgiler; herhangi bir madde, malzeme, iş faaliyetleri, kurulum veya prosedürü kapsayabilir. Bir kişi, denetçinin talep ettiği bilgileri vermek veya gerekli kayıtları sunmak üzere belirtilen zaman ve yerde yazılı bildirimle çağrılabilir.
- Bir denetçi ayrıca herhangi bir maddenin çalıştırılmasını veya hareket ettirilmesini ya da herhangi bir prosedürün kendi gözetiminde yürütülmesini talep edebilir. Bir müfettiş, herhangi bir arama, teftiş, soruşturma, inceleme veya araştırma ile ilgili bilgi sağlayabileceğini düşündüğü herhangi bir kişiyi sorgulayabilir ve bu kişiden soruları yanıtlamasını ve yanıtların doğruluğuna dair bir beyanname imzalamasını isteyebilir.
- Müfettişler ölçümler, fotoğraflar, video kayıtları veya izleme ekipmanı kullanımı ve atmosferik örnekleme dahil olmak üzere gerekli gördükleri diğer kayıtları alabilirler. Ayrıca, iş yerinde ya da belirledikleri başka bir yerde, iş yerindeki herhangi bir madde ya da eşya üzerinde test, inceleme ya da analiz yapılmasını sağlayabilir ve herhangi bir eşya ya da maddenin ya da bunların örneklerinin ücretsiz olarak temin edilmesini talep edebilirler.
- Müfettişler, iş yerinde bulunan ve güvenlik veya sağlık açısından risk oluşturduğunu düşündükleri herhangi bir madde veya eşyanın sökülmesini veya herhangi bir işlem veya teste tabi tutulmasını isteyebilirler. Ayrıca, inceleme için gerekli olan herhangi bir eşyayı veya maddeyi, tahrif edilmediğinden emin olmak veya herhangi bir işlemde kanıt olarak kullanılmasını sağlamak için çıkarabilir ve

---

alıkyabilirler.

- Bir müfettiş, suç işlemiş olabileceğini düşündüğü bir kişinin adının ve adresinin kendisine bildirilmesini isteyebilir.

## İTALYA

**Mevzuat çerçevesi:** İtalyan İSG sistemi, 2009 tarihli 172 sayılı Kanun uyarınca Ulusal Sağlık Hizmeti (ASL) etrafında organize edilmiştir. Sağlık Bakanlığı ASL'lerin merkezi organıdır ve temel görevleri ulusal planlama ve halk sağlığı ile ilgili tüm konuların koordinasyonundan oluşmaktadır. Sağlık Bakanlığı'na bağlı olan Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü (ISPESL), ASL'nin teknik-bilimsel organlarından biridir ve tüm iş güvenliği ve sağlığı konularında faaliyet göstermektedir. ISPESL, 36 şube ile yerel düzeyde örgütlenmiştir. Ademi merkezîyetçilik süreci nedeniyle 19 Bölge ve iki Özerk İl, İSG konuları da dahil olmak üzere iş teftiş hizmetleri konusunda bölgesel planlama ve koordinasyon görevine sahiptir. Önleme, izleme, teftiş ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm faaliyetler, her Bölgede kurulan önleme departmanları aracılığıyla yerel ASL'nin yetki alanına girmektedir.

**Çalışma Bakanlığı ve uzman kurumların rolü:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ulusal çalışma ve istihdam politikalarını ve stratejilerini planlar ve koordine eder. İş müfettişleri, ülkenin her yerinde yerel düzeyde bulunmaktadır.

İtalyan Sosyal Tıp Enstitüsü (IIMS), Çalışma Bakanlığı'na bağlı, sosyal hastalıklar ve önleme araçlarıyla ilgili çalışma ve araştırmalara adanmış bir danışma organıdır. Çalışma Bakanı başkanlığındaki Kazaların Önlenmesi ve İş Hijyeni Daimî Danışma Komitesi, mevzuatın uygulanmasını ve güncellenmesini izler ve İSG uzmanlarıyla iletişim halindedir.

Ulusal İş Kazalarına Karşı Sigorta Enstitüsü (INAIL), Çalışma Bakanlığı'nın gözetimi altında faaliyet göstermekte ve iş kazaları ve patolojilere karşı zorunlu sigorta fonlarını yönetmektedir. INAIL'in ülke çapında bölgesel ve yerel ofisleri bulunmaktadır. INAIL, alınan bildirimlere dayanarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin verileri ulusal bir veri tabanında yayınlamaktadır.

INAIL verileri çeşitli bölümlere ayrılmıştır: kadınlara ilişkin veriler, engellilere ilişkin veriler ve haftalık kazalar. Veriler, en riskli faaliyetlerin ve kazaların daha sık meydana geldiği coğrafi alanların belirlenmesine olanak tanıyarak, önleme faaliyetlerine hizmet edecek faydalı istatistikler içermektedir. Ayrıca, kazaların ciddiyet oranlarının yanı sıra sanayi ve tarımda kazaların ve meslek hastalıklarının en sık görüldüğü yollar da tahmin edilmektedir. Veriler aşağıdaki konu alanlarına ayrılmıştır: "sigortalı şirketler", "bildirilen olaylar", "tazmin edilen olaylar", "risk" ve "aylık veriler". İş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin veriler mevcuttur. Bunlar diğerlerinin yanı sıra bölge, endüstri dalı ve sonuç türüne göre ayrılmıştır.

Önleyici iş güvenliği ve sağlığı hizmetlerinin kapsamı ile ilgili olarak hem kamu hem de özel tüm ekonomik sektörlerdeki çalışma faaliyetleri sırasında istihdam edilen tüm işçilerin korunduğu belirtilmelidir.

**Teftiş hizmetlerinin organizasyonu:** İş güvenliği ve sağlığı ile ilgili teftiş hizmetlerinin organizasyonu, 2009 tarihli ve 106 sayılı Yasama Kararı Numarası ile değiştirilen 81/2008 sayılı Yasama Kararının kabul edilmesinin bir sonucu olarak yakın zamanda önemli değişikliklere tabi tutulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği teftiş hizmetlerinin organizasyonuna yeni bir şekil verme ihtiyacı hem kamuoyu hem de sendikalarından kaynaklanmıştır.

---

Bu amaçla, kamu makamları merkezi düzeyde faaliyet gösteren organlar kurmuştur. Bunlardan biri, Çalışma Bakanı (başkan), Çalışma Bakanlığında üç temsilci, Ulaştırma Bakanlığında bir temsilci, İçişleri Bakanlığında bir temsilci ve Bölgelerden beş temsilciden oluşan İş Sağlığı ve Güvenliği Politikalarının Yönlendirilmesi ve Değerlendirilmesi ile Teftiş Faaliyetlerinin Merkezi Koordinasyonu Komitesidir (bundan böyle CSH olarak anılacaktır). Yasama Kararının 5. Maddesine göre 81/2008, CSH'nin temel görevi, tüm işçi kategorilerinin güvenlik ve sağlık koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan kamu politikaları ve eylemleri oluşturmanın yanı sıra, öncelikli müdahale sektörlerini belirleyerek hedefleri ve izleme faaliyetlerinin planlamasını tespit etmektir.

İşyerinde Güvenlik ve Sağlık Danışma Komisyonu, güvenlik ve sağlık mevzuatının yorumlanması ve uygulanmasına ilişkin konuları inceler. CSH tarafından oluşturulan izleme faaliyetlerine ilişkin yıllık planlar hakkında tavsiyelerde bulunur, işverenler, işçiler, öğrenciler vb. arasında güvenlik ve sağlık konularında farkındalığı ve bilgiyi artırmayı amaçlayan tanıtım faaliyetlerini belirler, iş yerinde güvenlik ve sağlığa yönelik risklerin değerlendirilmesi için standartlaştırılmış prosedürlerin çerçevesini çizer (81/2008 sayılı Yasama Kararı, Madde 6).

Yerel düzeyde, Yasama Kararının 7. Maddesi Bölgesel Komitelere, iş yerinde güvenlik ve sağlığın izlenmesi ile görevlendirilen teftiş birimlerinin faaliyetleri ile ilgili olarak merkezi düzeyde belirlenen hedefler ve planlama ile koordinasyonu sağlama işlevini verir.

Çalışma Bakanlığı hem izleme faaliyetlerinin planlanması hem de kaza ve endüstriyel hastalıkların önlenmesi faaliyetinin değerlendirilmesi ile görevli kurumlara tedarik sağlamak amacıyla, İşyerlerinde Önleme için Ulusal Bilgilendirme Sistemi adı verilen bir bilgi ağı kurmuştur. Bu ağ, ilgili tüm kurum ve makamların (Polis dahil) faaliyetlerinden gelen bilgileri içeren birleşik bir veri tabanı aracılığıyla ilgili kurumlara gerekli desteği sağlar (81/2008 sayılı Yasama Kararı, Madde 8).

**İSG mevzuatına uygunluk:** Güvenlik ve sağlıkla ilgili olarak, 81/2008 sayılı Yasama Kararının 13. Maddesinin 1. bendi bu alana ilişkin yasal hükümlere uyulmasını denetleme konusundaki genel yetkiyi ASL'nin yetkisi altında çalışan görevlilere vermektedir. Bunlar, genel iş müfettişlerinden daha geniş bir yetki alanına sahip uzman teknik müfettişlerdir. Örneğin kimya endüstrisinde özel bir yetkinliğe sahiptirler. ASL idaresi bünyesinde, teknik iş müfettişlerinin yanı sıra doktorlar, hemşireler ve idari personel de bulunmaktadır. ASL müfettişleri, iş yerinde sağlık ve güvenliğin yanı sıra hijyen ve halk sağlığı, gıda hijyeni ve veterinerlik konularında da görev yapmaktadır. İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili olarak, mevzuata uygunluğun izlenmesinden sorumludurlar ve ayrıca kazaların önlenmesinde de rol oynarlar. Standartların uygulanmasıyla ilgili olarak, "adli polis" niteliği nedeniyle gece gündüz işletmeye girme hakkına sahiptirler. Kanun ihlallerini tespit etmektен sorumludurlar ve uyarılarda bulunabilir ve idari yaptırımlar (para cezaları) uygulayabilirler. Uygulamada, teknik iş müfettişi tarafından uygulananlarla aynı yetki ve usullere sahiptirler. ASL iş müfettişleri, kazalar ve meslek hastalıklarının yanı sıra yargı tarafından talep edilebilecek soruşturmaları da yürütmektedir. Ayrıca, ASL'ler mesleki tehlikelerin önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bazı müfettişler bilgi ve tavsiye kuruluşu rolü üstlenmektedir. Ayrıca işçiler için sağlık ve güvenlik konularında bilgilendirme eğitimleri düzenlemekten de sorumludurlar. Her bölge kendi önceliklerini belirler. Genellikle eylem için altı öncelikli alan vardır: metalurji, inşaat, gürültüye maruz kalma, kimyasal maddeler (ahşap ve kauçuk), ulaşım ve tarım. Cumhuriyet savcılar, teknik altyapıları nedeniyle, işçilerin ölümüne veya ağır yaralanmasına neden olan ciddi iş kazalarında soruşturma yürütmeleri için genellikle ASL müfettişlerini görevlendirmektedir.

Bununla birlikte, her İl Çalışma Müdürlüğü bünyesinde, teknik iş müfettişlerinin kontrolü altında faaliyet gösteren bir teknik izleme ofisi kurulmuştur. Sağlık ve güvenlik alanında, Sağlık Bakanlığı ile, özellikle de yerel sağlık kurumlarının (ASL) bağlı olduğu bölgesel idare ile sorumluluk paylaşmaktadırlar. Teknik iş müfettişi, ASL ile birlikte,

---

özellikle çocuk işçiliği ve hamile kadın işçilere ilişkin olmak üzere, iş yerinde sağlık ve güvenlikle ilgili konulardan sorumludur. Ayrıca, teknik iş müfettişi asansörleri, vinçleri, mobil ekipmanları, kaldırma motorlarını ve asma köprüleri test eder ve doğrular. Çalışma Bakanlığının özel inisiyatifiyle, belirli teknik konularda incelemeler ve araştırmalar yürütürler. Bununla birlikte, yetki alanları nispeten küçük bir dizi alanla sınırlıdır ve ASL yetkisinin ayrıcalıkları nedeniyle bazen ASL müfettişleri ile ortak teftiş ziyaretleri gerçekleştirilmektedir. 1997 yılından bu yana, teknik iş müfettişleri, patlayıcıların ve sıkıştırma odalarının kullanıldığı inşaat sahaları, galeriler ve şantiyelerdeki çalışmalardan sorumludur (412/97 sayılı Bakanlık Kararnamesi).

Her ne kadar teknik iş müfettişleri Çalışma Bakanlığı'na bağlı olarak çalışsalar da çalışma koşulları kavramına dahil olan diğer alanlarla ilgili yasal hükümlerin uygulanmasını denetleme yetkisine sahip olanlardan farklı bir geçmişe ve niteliklere sahiptirler. Çoğu durumda mühendislerdir. Mesele şu ki, Çalışma Bakanlığı teknik müfettiş kadrosu, güvenlik ve sağlık çalışma koşullarının izlenmesiyle ilgili tüm ihtiyaçları karşılamak için yeterli değildir.

Genel iş müfettişleri (iş hukuku ile ilgili tüm konularda yetkilidir) genellikle hedeflenen kampanyalar dışında da teknik ve/veya ASL (Sağlık ve Sosyal Yardım Kurumu) yetkilileriyle iş birliği yapar. Ancak, genel iş müfettişlerinin, işyerlerinde yaptıkları ziyaretlerde yetki alanlarına girmeyen, işçilere tehdit oluşturabilecek durumlar tespit ederlerse, bu durumları kovuşturma sürecini başlatabilmeleri için yetkili mercilere bildirmeleri gerekmektedir. **Yetki dağılımı:** Nihayetinde, 81/2008 sayılı Yasama Kararının 13. Maddesi, güvenlik ve sağlık mevzuatının uygulanmasında yer alan tüm kurum ve kuruluşlar arasındaki yetkilerin daha net bir şekilde ayrılmasını sağlamıştır. Örneğin, 13. Madde İtfaiye Teşkilatlarına yeni bir sınıai veya ticari kuruluş kurulduğunda, özellikle yangının önlenmesine yönelik tedbirlerle ilgili olarak önleyici kontrolleri gerçekleştirme görevini vermektedir. Öte yandan, bazı sektörlerde güvenlik ve sağlık kontrolleri başka makamlara bağlı görevlilere verilmiştir. Bu durum, Bölgesel Yönetim altında yer alan üretim, kaplıca ve maden suları için Bakanlığın yetkisi altında bulunan madencilik faaliyetleri için geçerlidir. Ayrıca, askeri kuvvetler, polis ve itfaiye işyerlerinde, güvenlik ve sağlıkla ilgili yasal hükümlerin izlenmesi ve uygulanması, yalnızca aynı kurum ve kuruluşlar bünyesinde kurulan iç sağlık hizmetleri ve teknik bürolara verilmiştir.

---

## JAPONYA

İş güvenliği ve sağlığı alanındaki en önemli Japon kanunu 1972 tarihli Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Kanunu'dur (ISHL). 1996'da değiştirilen bu yasa, tesis düzeyinde iş güvenliği ve sağlığı yönetimi için idari yapılar sağlamakta, belirli iş uygulamalarını, süreçleri ve maddeleri düzenlemekte, tıbbi ve çevresel izleme getirmektedir. Bu Kanuna ek olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili başka yönetmelikler de bulunmaktadır:

- 1905 tarihli Maden Yasası ve 1911 tarihli Fabrikalar Yasası;
- Çalışanların Sağlık Sigortası Kanunu (1922) ve belirli çalışan gruplarına yönelik müteakip sağlık sigortası mevzuatı;
- Gündelik İşçilerin Sağlık Sigortası Kanunu, 1935;
- Denizcilerin Sigorta Kanunu 1939;
- Ulusal Sağlık Sigortası Kanunu 1938;
- Çalışma Standartları Kanunu 1947;
- İş Kazası Tazminat Sigortası Kanunu 1947;
- Pnömokonyoz Kanunu 1960;
- İkamet edenlerin Sağlık Sigortası Kanunu 1961;
- Endüstriyel Yaralanmaları Önleme Örgütü Kanunu 1964;
- Endüstriyel Evde Çalışma Kanunu 1970;
- Çalışma Ortamı Kanunu 1975.

**Standart Düzenleme:** Çoğu tehlike düzenlemesi Çalışma Bakanlığı (ÇB) tarafından yönetmelik olarak yayımlanmaktadır. 1972'den bu yana, vinç operasyonları, organik çözücüler, toz, kurşun, iyonize radyasyon ve teftiş yetkisi gibi konuları kapsayan on beş tüzük yayımlanmıştır. Tüzüklerden daha yaygın olanlar ise "teknik tavsiyeler"dir; bunlar yasal zorunluluk yerine idari rehberlik yoluyla uygulanmaktadır. Japon Endüstriyel Standartları, Uluslararası Ticaret ve Sanayi Bakanlığı tarafından yayımlanmış olup, belirli ekipman türleri için yapısal ve güvenlik özelliklerini belirler. Bu bağlamda, Japon Endüstriyel Sağlık Derneği'nin (bir akademik kuruluş) 100'den fazla toksik madde ve diğer tehlikeler için önerilen İzin Verilebilir Maruz Kalma Limitleri'ni (kyoyo nodo) belirlediği de belirtilmelidir. Japonya'nın yönetmeliklerinde ve teknik tavsiyelerinde yer alan iş yeri çevre standartları, bilim insanları, işçi ve yönetim personelinden oluşan profesyonel bir grup tarafından belirlenmektedir. Bu grup bir standart önerir ve bu standart daha sonra Bakanlık tarafından yayımlanır.

**Araştırma ve Eğitim Kuruluşları:** Japonya'daki kilit araştırma enstitüleri arasında Ulusal Endüstriyel Sağlık Enstitüsü gibi devlet kuruluşları da bulunmaktadır. 1921'de kurulan ve önemli bir özel araştırma kuruluşu olan Çalışma Bilimi Enstitüsü, İSG konularında Japon uzmanlar yetiştirmektedir. Japonya ayrıca endüstriyel (ve diğer) hekimlerin yanı sıra, iş sağlığı hemşireleri ve tıbbi ve çevresel teknisyenler yetiştirmek

---

üzere uzmanlaşmış bir tıp fakültesi olan İş ve Çevre Sağlığı Üniversitesi'ni kurmuştur. Üniversite, ağırlıklı olarak Çalışma Bakanlığı'ndan ve ayrıca bir vakıf aracılığıyla özel sektörden fon almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki eğitim faaliyetleri çeşitli kuruluşlar tarafından sağlanmaktadır. Yarı resmi bir kurum olan Japonya Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Derneği; ormancılık, madencilik, inşaat ve taşımacılık alanlarındaki kaza önleme derneklerini denetlemektedir. İşçi temsilcilerinin de yer aldığı bu önleme dernekleri bilgi sağlar, araştırmaları destekler, anketler yapar ve eğitim programları yürütür.

**Yürütme Sistemi:** Ana uygulama sistemi, Çalışma Bakanlığı'ndaki yedi büyük bürodan biri olan Çalışma Standartları Bürosunda bulunmaktadır. Çalışma Standartları Bürosunun kararları, 47 valilik Çalışma Standartları Ofisi ve 348 yerel Çalışma Standartları Teftiş Ofisi tarafından yerel olarak uygulanmaktadır. Başlıca personel kategorileri; endüstriyel güvenlik görevlileri ve endüstriyel sağlık görevlileri (her birinden birkaç yüz personel) ve çalışma standartları müfettişleridir (birkaç bin personel) ve hepsi de yerel düzeyde yoğunlaşmıştır.

Bu kişiler genellikle üniversite mezunudur ve bir veya daha fazla yıl uzmanlık eğitimi almışlardır. Bazı durumlarda, hukuk veya endüstriyel hijyen alanında geçmişleri vardır.

Teftişler, Çalışma Standartları Teftiş Ofisinde (LSIO) tasarlanan yıllık bir plana göre gerçekleştirilir ve yetki alanındaki en tehlikeli sektörlere odaklanılır (kaza raporlarıyla belirlendiği şekilde). Teftişler ayrıca büyük kazalar, işçi tazminatı ödemeleri ve işçi şikayetleri ile de tetiklenmektedir. Teftişlerin yaklaşık yüzde 50'sinde yaşanan bir ihlal tespit edilirse, işverenden bunu düzeltmesi ve bu yapıldığında LSIO'ya bildirmesi istenir. Ciddi bir ihlal söz konusu olduğunda, düzeltici eylemin teyit edilmesi için yeni bir teftiş gerçekleştirilir. Teftişler genellikle yönetim için önemli bir zorluk teşkil etmez. Çoğu müfettiş yönetimi şaşırtmaya çalışmaz. Teftişlerin odak noktası genellikle ücretler, çalışma saatleri ve çalışma koşullarıdır, çünkü LSIO'lar sadece iş sağlığıyla ilgili olanları değil, tüm MOL düzenlemelerini uygular. Müfettişlerin resmi polis yetkileri vardır ve tehlikeli süreçleri durdurabilir veya ihlal edenlere cezai yaptırımlar uygulayabilirler.

**İşçi Tazminatı:** Japonya'daki ana tazminat sistemi, 1947 tarihli İş Kazası Tazminat Sigortası Kanunu uyarınca Çalışma Bakanlığı Çalışma Standartları Bürosu'nun bir bölümü tarafından merkezi olarak yönetilmektedir. Devlet çalışanları, yerel yönetim çalışanları ve denizciler için diğer tazminat yasaları başka kurumlar tarafından yönetilmektedir. Japon çalışanların yarısından fazlası Çalışma Bakanlığı sistemi kapsamındadır.

Japon hükümeti sigortacı olarak hareket etse de büyük şirketler kendi kendilerini sigortalayabilir veya ekstra koruma için ticari operatörler kullanabilir. Mesleki bir yaralanma veya hastalıktan muzdarip bir çalışan, ulusal sağlık sigortası (mesleki olmayan bir yaralanma veya hastalık olarak) veya işçi tazminatı yoluyla geri ödeme talep edebilir.

Çalışma Standartları Kanunu kapsamındaki yönetmelikler, resmi olarak tanınan meslek hastalıklarını listelemekte ve belgelendirme için gerekli olan iş ve rahatsızlığı belirtmektedir.

Bu yönetmeliklerde belirtilmeyen hastalıklar veya işler için, mesleki etiyojiji kanıtama yükümlülüğü işçiye aittir.

Talepler, iki yönetim temsilcisi, iki işçi temsilcisi ve bir sağlık uzmanından oluşan bir danışma komitesine danışıldıktan sonra, Çalışma Standartları Bürosu müdürü tarafından yerel olarak karara bağlanır. Kaybeden bir işçi Tokyo'daki Tazminat Sigorta Konseyi'ne itiraz edebilir veya hukuk davası açabilir.



---

***Mesleki Yaralanmalar ve Hastalıklar (Veri Kaynakları):*** Japonya'da mesleki hastalık ve ölümlere ilişkin dört ana veri kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan üçü Çalışma Bakanlığı'na (ÇB) aittir: dört günden fazla iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası veya hastalık raporları; tazminat kararlarının kayıtları ve işçilerin tıbbi muayenelerinin kayıtları. Son kaynak ise; iş sağlığı ve güvenliği konusunda genellikle değerli veriler üreten akademik araştırmacıların çalışmalarıdır. Çalışma Bakanlığı, dört günden fazla işe devamsızlıkla sonuçlanan her türlü iş kazası veya hastalığın yerel Çalışma Standartları Teftiş Ofisine bildirilmesini şart koşmaktadır. Son olarak, Çalışma Bakanlığı işçi tazminatı kararlarının kayıtlarını derler ve bunları yıllık olarak yayımlar.

---

## KAZAKİSTAN

Kazakistan'daki Devlet İş Müfettişliği hem çalışma ilişkileri konularına (yasal teftiş) hem de iş güvenliği ve sağlığına (işgücü koruması) bakmaktadır. 1993 yılında bağımsızlığını yeni kazanan Kazakistan, devlet müfettişliği için dikey bir yapı oluşturmuştur. 2001 yılından bu yana, iş teftişi ve işçilerin korunmasına ilişkin mevzuatın uygulanması amacıyla Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığının bölgesel ofisleri oluşturulmuştur. Kazakistan'da bölgelerdeki iş teftiş birimleri, Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı Departmanları olarak adlandırılan bölgesel organların bir parçasıdır. Almatı ve Astana şehirlerinde olduğu gibi 14 bölgenin her birinde bir bölge müfettişliği bulunmaktadır. Temmuz 2001'de Kazakistan Cumhuriyeti, 1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesi'ni (No. 81) ve 1969 tarihli İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi'ni (No. 129) onaylamıştır.

**Sağlık müfettişliği:** Sağlık Bakanlığı'na bağlı Devlet Sıhhi ve Epidemiyolojik Müfettişliği (*SanEpidNadzor*) işletmelerin sıhhi teftişlerini gerçekleştirmektedir. Birim, çalışma hayatı da dahil olmak üzere nüfusun sağlığıyla ilgilendirir. Birimin 16 bölge müfettişliği ve topluluklarda ve şehirlerde 230'dan fazla sıhhi-epidemiolojik merkezi bulunmaktadır. Ayrıca, büyük işletmelerin sağlık departmanları ve sağlık doktorları olabilmektedir. Sağlık müfettişliği daha çok küçük ve orta ölçekli işletmelere odaklanmaktadır. Sağlık hizmetleri servisi, iş teftişi tarafından da kullanılan halk sağlığı, iş sağlığı, ekolojik konular, kimyasal eşik sınır değerleri (TLV'ler) vb. konularda yönetmelikler hazırlar. İş sağlığına ilişkin sıhhi normlar, endüstriyel tesislerin önceden gözden geçirilmesi, yeni işverenlerin bilgilendirilmesi, kişisel koruyucu ekipmanların sağlanması, sıhhi tesislerin denetlenmesi, ilk ve düzenli tıbbi muayeneler vb. ile ilgilidir. İnşaat alanlarının önceden incelenmesi; konumları ve tasarımlarının yanı sıra sıhhi ve refah gerekliliklerine uygunluklarını da içerir. Sıhhi teftişin amacı, iş yerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve meslek hastalıklarının sayısının azaltılması için önleyici tıbbi tedbirlerin uygulanmasıdır. Müfettişliğin görevi, meslek hastalıklarının belirtilerini tespit etmek için tıbbi muayeneler (gözetim) yapmaktır.

ILO, Aralık 2004'te Kazak müfettişliğine yönelik bir iş teftişi gerçekleştirmiştir. Teftiş raporu, Ekim 2004'te Taraz'da düzenlenen ve Orta Asya'dan İş Başmüfettişlerinin bilgi paylaşımında bulunmak üzere katıldığı üçlü bir seminerde tartışılmıştır. ILO'nun raporda yer alan tavsiyeleri sadece Bakanlık tarafından değil, aynı zamanda Başbakan tarafından da onaylanmıştır. Başbakan, Kazakistan'ın bağımsız hükümet müfettişlerine sahip olması gerektiğini ve müfettişliğin 81 sayılı ILO Sözleşmesinde tanımlanan kaynaklara ve haklara sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Aynı şekilde, sosyal ortaklık ve diyalogun da dahil olduğu güvenlik komitelerini de içeren ulusal İSG sisteminin yeniden şekillendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

**Sosyal müfettişler:** Sosyal (toplum) müfettişleri kavramı, sendikaların güvenlik mevzuatının uygulanmasına ilişkin tüm sorumluluğu taşıdığı Sovyet sisteminden kaynaklanmaktadır. Tam teftiş ve yaptırım yetkisine sahip resmi iş güvenliği müfettişleri ulusal sendikalar tarafından istihdam edilmiştir. Münferit işletmelerdeki sendikalar, bu kapsamı tamamlamak üzere sosyal müfettişler (ücretsiz gönüllü çalışanlar) seçmiş/atamıştır. Bazı sosyal müfettişler, rollerini hükümet müfettişleriyle aynı görmektedir, ancak yaptırım uygulama yetkileri yoktur. Diğerleri ise kendilerini "Avrupalı" anlamda işçilerin seçtiği güvenlik temsilcileri olarak görmektedir (çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaçlayan işveren ile sosyal diyalogda işgücünü temsil eden seçilmiş bir işçi). Bir sosyal müfettişin görevleri ve uygulamada yaptıkları şu şekilde açıklanabilir: a) sosyal müfettiş, sendikanın bulunduğu işyerlerine serbestçe girebilir; b) işletme yönetimine tavsiyelerde bulunma hakkına sahiptir; c) ihlalleri işletme günlüğüne not edebilir; d)

---

tavsiyeler dikkate alınmazsa, yaptırım uygulama hakkına sahip olan hükümet müfettişine iletilebilir; e) bir kaza durumunda, sosyal (sendika) müfettişi soruşturmaya katılmak zorundadır. Halihazırda belirsiz olan sosyal müfettiş kavramı ve görevleri tercihen 155 sayılı ILO Sözleşmesi (özellikle 19. ve 20. Maddeler) ve 164 sayılı Tavsiye Kararında (özellikle Madde 12) tanımlandığı şekilde işçi güvenliği temsilcisi kavramına dönüştürülmelidir.). Belirli büyüklükteki işletmelerde güvenlik komitelerinin kurulmasının zorunlu hale getirilmesi, İSG konularında sosyal diyalogu geliştirecek ve kolaylaştıracaktır.

## KORE

İş sağlığı ve güvenliği kanunu 1981 yılında yürürlüğe girmiş ve 1989 yılında kanunda büyük bir revizyon yapılmıştır. Çalışma Bakanlığı İSG konularından sorumludur. Yaklaşık 1.200 iş müfettişi bulunmakta olup; bunların 340'ı İSG müfettişidir. Sigorta programı kapsamında 1,5 milyondan fazla işletme bulunduğundan, her bir müfettiş ortalama 4000-5000 işletmeyi denetler.

Kore 81 sayılı Sözleşmeyi (İş Teftişi), 155 sayılı Sözleşmeyi (İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi), 162 sayılı Sözleşmeyi (Asbest Sözleşmesi), 170 sayılı Sözleşmeyi (Kimyasallar Sözleşmesi), 187 sayılı Sözleşmeyi (İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi) onaylamıştır.

1988 yılından bu yana, iş sağlığı ve güvenliği de dahil olmak üzere, çalışma hayatına ilişkin konularla ilgilenen üç taraflı bir organ bulunmaktadır.

1988 tarihli yasa, yıllık sağlık muayeneleri ve çalışma ortamı ölçümleri de dahil olmak üzere iş sağlığı hizmetlerinin her işletmede sağlanması gerektiğini belirtmektedir. Buna ek olarak; hizmetlerin sıklığı, içeriği ve sağlayıcıların nitelikleri de dahil olmak üzere, sağlık ve güvenlik programlarının rasyonelleştirilmesi süreci takip edilmiştir.

Bugüne kadar, Sağlık ve Güvenlik programları sadece bazı büyük işletmelerde bir yönetim görevi olarak teşvik edilmiştir. Sırasıyla iş yeri hekimliği, hijyen ve hemşirelik için ayrı eğitim ve sertifikasyon programları bulunmaktadır. İlgili sertifikasyon kurulları veya akademik dernekler 1990'ların başında kurulmuştur ve şu anda Hükümet tarafından sertifikalandırılmış yaklaşık 500 iş sağlığı hekimi, 100 endüstriyel sanitasyon uzmanı ve 100 iş sağlığı hemşiresi bulunmaktadır.

İş müfettişleri, işverenlerin görevlerini kasıtlı olarak ihmal etmeleri nedeniyle değil, yalnızca kuralların ihlal edilmesi nedeniyle para cezası uygulayabilir. Yine de müfettişlerin işverenlerin niyetine ilişkin yargıları dolaylı takdirlere tabidir ve kural temelli bir yaklaşıma tercih edilmektedir.

**Kore İş Güvenliği ve Sağlığı Ajansı (KOSHA):** 1980'lerin sonunda KOSHA Yasası onaylandı. 1986'daki KOSHA Yasası'nın ardından, KOSHA'nın yetkili kuruluşu olan Kore Çalışma Bakanlığı, KOSHA'nın kurulmasına yönelik planı oluşturan bir sonraki adıma geçmiştir. KOSHA 1987 yılından bu yana iş sağlığı ve güvenliği alanında sorumluluk üstlenmektedir.

KOSHA'nın hedefleri arasında; işçilerin güvenliğini ve sağlığını teşvik etmek, endüstriyel kazaları önlemek için verimli çalışmayı teşvik etmek ve bunlara katılan işletmeleri motive ederek ekonomik kalkınmanın gelişmesine katkıda bulunmak yer almaktadır. KOSHA özellikle iş kazalarının önlenmesine yönelik teknik sistemlerin kurulması için profesyonel bilgi ve uzmanlar sunar; işçiler için güvenli ve temiz ortamların sağlanmasını savunur ve Kore toplumunun güvenlik konusunda aydınlatılmasına katkıda bulunur; endüstriyel kazaların oranını azaltmaya çalışır.

---

***KOSHA'nın ofis yapılanması ve personeli:*** KOSHA genel merkezi, dokuz departman ve 19 ekip, bir eğitim merkezi, bir araştırma merkezi ve ülke genelinde 1.300'den fazla İSG uzmanının çalıştığı 20 şubeden oluşmaktadır.

KOSHA en başından beri iş yerlerinden kaynaklanan mesleki tehlikelerin, kazaların ve hastalıkların önlenmesinde önemli bir rol oynamıştır. Güvenlik teşhisleri, yeni teknolojilere rehberlik etme ve güvenlik ve sağlıkla ilgili çalışanlara yönelik eğitim gibi faaliyetlere odaklanmaktadır.

---

## LÜBNAN

Lübnan'da iş teftişi esas olarak 2000 tarihli 3273 sayılı Kararname ile düzenlenmiştir. İş teftiş sistemi, 3273 sayılı Kararnamenin 1. Maddesine göre, İş Kanunu'nun tüm maddelerini kapsamaktadır. İSG de dahil olmak üzere, istihdam koşulları ve işçilerin korunmasına ilişkin düzenlemelere uygunluğun denetlenmesini sağlar.

**İSG sorunları:** İş Güvenliği ve Sağlığı konuları temel olarak aşağıdaki mevzuat metinlerinde düzenlenmiştir:

- 1983 tarihli ve 136 sayılı Kararname, işle ilgili yaralanmalar ve acil durumlar. Bu kararname, işverenlerin mesleki yaralanma durumlarındaki sorumluluklarını ve ilgili tazminat ve işçi haklarını düzenlemektedir. 136 sayılı Kararname, ihlal durumunda uygulanacak yaptırımları da düzenlemektedir;
- 2004 tarihli ve 11802 sayılı Kararname, İşverenlerin işyerlerinde uymaları gereken İSG gerekliliklerini ve önlemlerini içeren işletmelerde İSG Yönetmeliği;
- 2004 tarihli ve 11958 sayılı Kararname, İnşaatta Güvenlik ve Koruma;
- 1960 tarihli ve 4568 sayılı Kararname, İşletmelerde Sağlık Hizmetleri;
- 2005 tarihli ve 14229 sayılı Kararname, Meslek Hastalıkları Listesi;
- Özel işyerlerinde İSG iş teftişine ilişkin 17 Şubat 2001 tarih ve 129/2 sayılı Kararname.

Çalışma Bakanlığı bünyesinde iki ana birim bulunmaktadır: İş Teftişi, Önleme ve Güvenlik Departmanı; Çalışma İlişkileri ve Sendikalar Departmanı, Soruşturmalar ve İş Uyuşmazlıkları Departmanı'na sahip olan İşgücü Kurumu ve Çalışma İlişkileri Kurumu.

İSG, İş Teftişi, Önleme ve Güvenlik Departmanının sorumluluğu altındadır. Merkezi olmayan bir düzeyde, iş teftiş birimi, farklı bakanlıkların temsil edildiği bölgesel düzeydeki "valiliklere" bağlıdır. Güvenlik ve sağlık konusunda ise, hükümete göre, tüm farklı bakanlıklar "valiliklerde" temsil edildiği için bölgesel düzeyde bir iş birliği söz konusudur.

Bölgesel düzeydeki (merkezi başkent Beyrut'ta bulunan) İSG hizmetleri, diğer yedi ildeki şu Çalışma Daireleri tarafından sağlanmaktadır: Kuzey, Güney, Lübnan Dağı, Baka'a, Ba'albak, Nabatieh ve Akkar Çalışma Daireleri.

**İş Teftişi, Önleme ve Güvenlik Departmanı (DLIPS):** On bir iş ve İSG müfettişine sahip olan DLIPS, ülkedeki iş teftişinin merkezi otoritesi olarak kabul edilmekte ve Çalışma Bakanlığı bünyesinde yer almaktadır. Departman, aynı zamanda başkent Beyrut'taki iş teftiş faaliyetlerinden de sorumludur.

Çalışma Bakanlığı'nda 72'si çalışma koşulları ve şartlarını denetlemekle görevli genel iş müfettişleri ve 24'ü İSG müfettişi olmak üzere; 96 iş müfettişi bulunmaktadır:

- 26 genel (idari) iş müfettişi: Sınıf III.
- 46 iş müfettişi yardımcısı: Sınıf IV.

- 
- 12 iş sağlığı müfettişı (Doktorlar): Sınıf III
  - 12 iş güvenliği müfettişı (Mühendisler): Sınıf III

İş müfettişliği statüsü, tüm kamu görevlilerine uygulanan bir Kararname ile düzenlenmiştir (12 Haziran 1959 tarihli ve 112 sayılı Kararname). Ulusal yönetim okulunda eğitim almışlardır. Ayrıca, mühendislik alanındaki teknik iş müfettişleri mühendislik alanında üniversite diplomasına, tıbbi iş müfettişleri ise tıp alanında üniversite diplomasına sahiptir.

İş müfettişleri devlet memurudur ve devlet memurluğu sistemine göre işe alınırlar. Adayların iş müfettişı olarak işe alınabilmeleri için asgari olarak aşığıdaki niteliklere sahip olmaları gerekmektedir:

- Genel iş müfettişleri için: Hukuk Diploması veya eşığeri, "Sınıf III";
- Sağlık müfettişleri için: Tıp diploması ve Lübnan Tabipler Birliği üyeliği, "Sınıf III";
- Güvenlik müfettişleri için: Mühendislik diploması ve Lübnan Mühendisler Birliği üyeliği, "Sınıf III";
- Müfettiş yardımcıları için: Ön Lisans Diploması, Sınıf IV.

**İnsan kaynakları:** Yeni iş müfettişleri işe alındıktan sonra, iş müfettişı olarak tam yetkiye sahip olurlar. Kendilerine müfettiş kimlikleri verilir ve hemen teftiş ziyaretlerine başlayabilirler. Genellikle birkaç günlük bir eğitimden geçerler ve bu eğitimde genel olarak devlet memurlarının yükümlülük ve sorumlulukları, işçi ve işverenlerle iletişim becerileri ve çalışma mevzuatı hakkında bilgi sahibi olurlar. İşe yeni başlayan müfettişler için pratik eğitim genellikle saha ziyaretleri sırasında kıdemli müfettişlere eşlik ederek ve onları gözlemleyerek kazanılır.

İş müfettiş yardımcılarında teftiş ziyaretleri sırasında her zaman kıdemli iş müfettişleri eşlik etmelidir.

**Maaşlar ve ödenekler:** İş müfettişlerinin aylık maaşları, hukuk mezunu olan ve çalışma koşul ve şartlarını denetlemekle görevli idari müfettişler için 1.060.000 LL (707 ABD doları) ile başlamaktadır. İSG müfettişleri 1.196.000 (797 ABD doları) kazanmaktadır. Kıdemli müfettişler ayda 1.450.000 LL'ye (967 ABD doları) kadar ücret alabilmektedir ve aylık 67 ABD doları tutarındaki ulaşım ödeneğine ek olarak verilmektedir.

**İş teftiş fonksiyonu ve ziyaretler:** Her müfettişe 6 aylık bir süre için denetleme yapacağı bir coğrafi alan tahsis edilir. Coğrafi bölge her 6 ayda bir rotasyon esasına göre değiştirilmektedir. Bu, merkezi otorite tarafından tüm müfettişler için rastgele yapılır.

Teftiş ziyaretleri, yıllık iş teftişı programına göre gerçekleştirilmektedir.

Aylık raporlar hazırlanmalıdır.

İş müfettişleri teftiş planlarını haftalık, aylık ve yıllık bazda hazırlarlar.

Çalışma alanları veya sektörleri müfettişler arasında rastgele dağıtılabılır. Teftiş ziyaretlerinin gerçekleştirilmesinde izlenen uygulama, hiçbir iş müfettişinin doğrudan amirinden "yazılı görev emri" almadan teftiş için ofisinden ayrılamayacağı yönündedir.

---

Görev emirleri genellikle bir ziyaret ve bir işletme için verilir, ancak bazı durumlarda bu tür emirler bir gün veya tam bir hafta için, belirli bir sektörde veya belirli bir alanda ve hedeflenen işletmeler belirtilmeden belirsiz sayıda teftiş için verilebilir.

Her müfettişin raporlarını doğrudan amirine veya müdürüne sunması gerekmektedir ve bir önceki görevin raporu sunulmadan yeni bir görev emri alınamaz. Her bölgesel çalışma ofisinin, iş teftişleri de dahil olmak üzere faaliyetleri hakkında aylık ve yıllık raporlar hazırlaması ve bunları merkezi makama sunması gerekmektedir.

İki tür teftiş ziyareti vardır: a) Periyodik teftişler b) Acil teftişler (çoğunlukla şikâyete dayalı).

Çalışma koşullarını denetleyen idari iş müfettişleri, sorumlulukları dışında kalan güvenlik ve sağlık ihlalleriyle karşılaştıklarında, durumu bir İSG müfettişini durumu kontrol etmesi ve uygun düzeltici önlemleri alması için yetkilendiren müdüre bildirmeleri gerekecektir. Aynı durum, İSG müfettişlerinin yetkileri dışında iş ihlalleriyle karşılaştıkları durumlarda da geçerlidir. İş müfettişleri tarafından günlük olarak yürütülen işlevler arasında aşağıdakiler yer almaktadır:

- Özel sektördeki işletmelerin çalışma mevzuatına uyumunu sağlamak için rutin ve takip teftiş ziyaretlerinin gerçekleştirilmesi;
- Yabancı işçi çalıştırmak için Çalışma Bakanlığı'na yapılan başvuruları incelemek üzere başvuru sahibi işletmeleri ziyaret etmek. Bu tür incelemeler yeni çalışma izinlerinin verilmesi için gereklidir ancak yenilenmesi için gerekli değildir;
- Bölgesel çalışma ofislerine iletilen bireysel iş uyuşmazlıkları ve şikayetlerle ilgilenmek;
- Soruşturma ve İş Uyuşmazlıkları Dairesi tarafından kendilerine havale edilen toplu iş uyuşmazlıklarını incelemek;
- İşverenlere ve işçilere uyum ve işgücü ile ilgili konularda bilgi ve rehberlik sağlamak;
- Sendikaların seçimlerinin denetlenmesi;
- Yabancı ev işçisi bulma kurumlarının denetlenmesi.

Bu işlevler çoğunlukla yalnızca Sınıf III iş müfettişleri tarafından yerine getirilmektedir.

İSG müfettişleri aşağıdaki işlevlere sahiptir:

1. İSG hükümlerine uyulmasını sağlamak için teftiş ziyaretlerinin gerçekleştirilmesi;
2. İlk kez ruhsatlandırma için yasal İSG gereklilikleri ve koşulları uygunluklarını sağlamak için motorlu makinelerin incelenmesi. Bu makinelerin ruhsatlarının yenilenmesi için bu tür teftişler gerekli değildir;
3. İşle ilgili kazaların soruşturulması;
4. İşverenlere ve işçilere güvenlik ve sağlık konularında danışmanlık ve rehberlik yapmak.

---

Hem idari müfettişler hem de İSG müfettişleri, yarısı denetlenen işletme hakkında genel bilgiler, diğer yarısı ise istihdam edilen yabancı işçilerin verilerini listeleyen tek sayfalık bir form olan standart bir kontrol listesi kullanmaktadır. İş kanunu gereği, formda işçilere sağlanan ek hizmetler ve yardımlar, işletmedeki bulgular ve teftiş ziyaretinin sonuçları hakkında bilgi için küçük alanlar ayrılmıştır.

Müfettişlerin denetledikleri işletmelerde ihlal tespit ettikleri durumlarda aşağıdaki tedbirler alınabilir:

- Belirtilen bildirim süresi içinde ihlalin ortadan kaldırılması için bir uyarı mektubu gönderilebilir;
- İşveren ihbar süresi içinde ihlali ortadan kaldırmazsa, ceza kesilir ve para cezası uygulanır, ardından işveren tarafından teftiş tarihinden itibaren 15 gün içinde uzlaşma talep edilebilir. Herhangi bir uzlaşma, ihlallerin düzeltilmesini ve yasa da belirtilen asgari ceza olan 250.000 LL'nin (yaklaşık 167 ABD Doları) Çalışma Bakanlığı'na ödenmesini gerektirmektedir. Uzlaşma talep edilmediği takdirde, konu mahkemeye intikal ettirilir ve burada genellikle en yüksek ceza olan 2.500.000 LL (yaklaşık 1667 ABD doları) uygulanır.

Teftişler sırasında, iş müfettişleri kusurların giderilmesi için bir bildirim süresi vererek uyarılarda bulunabilirler. Ancak görüldüğü kadarıyla, tesisler ya da fabrikalar üzerinde hemen idari tedbirler ya da değişiklikler uygulayamazlar; Çalışma Bakanlığı bünyesindeki yetkili "makamdan" geçmeleri gerekir.

Çalışma Bakanlığı'nın bir işletmenin ekonomik faaliyetinin on günü aşacak şekilde derhal askıya alınmasına karar verip veremeyeceği de kontrol edilmelidir. İş Kanunu'nun 107 ve 108. maddelerine göre durum böyle değildir. İlgili taraf, acil bir icrai işlem elde etmek istiyorsa, uygun ve yetkili mahkemede bir aciliyet prosedürü başlatmalıdır.

Teftiş faaliyetlerinin engellenmesi ve yabancı işçilerin yasadışı istihdamı gibi belirli ihاللer kapsamındaki uzlaşmalar Bakanlık tarafından kabul edilmemektedir.

İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'ne ilişkin 11802 sayılı Kararname'nin 4. maddesine göre, mekanik güçle çalışan yeni makinelerin kullanımı, bir mühendis iş müfettişi tarafından hazırlanan rapora göre, Çalışma Bakanlığı'nın onayına tabidir. Dolayısıyla, sanayi işletmelerine böyle bir onay olmadan ruhsat verilemez. Bu onay sadece bu tür işletmelerin ilk kez kurulması için gereklidir ve bu ruhsatların yenilenmesi için gerekli değildir.

**Mesleki yaralanmalar ve hastalıklar:** 136 sayılı Kararnamenin işle ilgili yaralanmalar ve acil durumlara ilişkin 24. Maddesi şu hükmü içermektedir:

"İşverenler veya temsilcileri, işle ilgili tüm yaralanmaları, meydana geldikleri tarihten itibaren üç gün içinde, vakanın ayrıntılarını ve beklenen sonucunu içeren bir tıbbi raporla birlikte bölgelerindeki İş Tahkim Kuruluna bildirmelidir".

Bu kararnamenin 6. Maddesine göre, işverenler tüm kazaları meydana geldikleri andan itibaren 24 saat içinde Çalışma Bakanlığına bildirecek ve iki yılda bir kaza raporları sunacaklardır. Aynı kararnamenin 36. Maddesi'ne göre, işverenlerin meslek hastalıklarını en kısa sürede Bakanlığa bildirmeleri gerekmektedir.

Sosyal Güvenlik Kanunu'nun iş kazaları ve meslek hastalıkları bölümü, merkezi otoritenin sigortalıların iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutmasını öngörmektedir, ancak bu bölüm halihazırda yürürlükte olmayıp etkin hale getirilmesi



---

gerekmektedir. Bu nedenle, bu tür hizmetler henüz işle ilgili hastalık ve yaralanmalara karşı herhangi bir sigorta içermemektedir, ancak 136 sayılı Kararnamenin 12. Maddesi, işverenlerin çalışanlarının tıbbi tedavi masraflarını ve iş kazalarının tazminatını karşılamak için sigorta şirketleriyle sözleşme yapmasını öngörmektedir.

---

## MEKSİKA

Anayasa'nın 123. Maddesi, her işverenin iş yerinde iş güvenliği ve sağlığını (İSG) tesis etmesini ve işçileri eğitmesini ve yetiştirmesini gerektirmektedir. Tüm işverenler hijyen ve sağlıkla ilgili düzenlemelere uymak, kazaların önlenmesi için tedbirler almak ve işçilerin sağlık ve güvenliği için mümkün olan en büyük güvenceyi sağlamakla yükümlüdür. Federal İş Kanunu'nun (LFT, Ley Federal del Trabajo) 9. Bölümü, İSG ile ilgili olarak 123. Maddedeki anayasal hükümleri tatbik etmektedir. İşverenin sorumluluğu, ölüm ve yaralanmalar için tazminat ve mesleki yaralanma ve hastalıkların önlenmesi gibi konuları ele almaktadır. Ayrıca, meslek hastalıklarının bir listesini ve kalıcı iş göremezlik derecelerini öngören tabloları da içermektedir. Ayrıca Meksika, İSG konularıyla ilgili çeşitli ILO Sözleşmelerini onaylamıştır. Bunlardan en önemlileri 150 sayılı İş İdaresi Sözleşmesi, 155 sayılı İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi ve 170 sayılı Kimyasallar Sözleşmesidir.

**İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ve Yönetmelikleri:** İş güvenliği ve sağlığı (İSG) ile ilgili Meksika iş kanunu detaylı ve kapsamlıdır ve yönetmelikler son yıllarda güncellenmiştir. Mevzuat, birbirini güçlendirmesi beklenen çok sayıda çapraz atf (uluslararası sözleşmeler de dahil olmak üzere) içermektedir. Bütüncül yaklaşımı açıkça işçilerin korunmasını amaçlamakta ve bu amaca ulaşma sorumluluğunu büyük ölçüde çalışma makamlarının gözetiminde işverenlere yüklemektedir. İçerik olarak, Meksika'nın iş yeri güvenliği ve sağlık yasası tamamen federaldir. Meksika'da çeşitli yasa ve yönetmeliklerde yer alan İSG ile ilgili yükümlülükler ve kurallar farklı devlet daireleri ve kurumları tarafından uygulanmaktadır. Ana kanunlar LFT ve Ley del Seguro Social'dir (Sosyal Güvenlik Kanunu- LSS). Código Fiscal (Federal Mali Kanun), federal yargı yetkisi altındaki sektörler için Ley Federal de Procedimiento Administrativo (Federal İdari Usul Kanunu) ve eyalet yargı yetkisi altındaki sektörler için eyalet düzeyindeki eşdeğerleri ve Ley de Amparo, yaptırım ve inceleme/itiraz sürecinde rol oynamaktadır. LFT, işverenlere iş yeri güvenliği ve sağlığını tesis etme, uygunluk doğrulama sistemlerini sürdürme ve işçilere riskler hakkında eğitim ve bilgi sağlama yükümlülükleri getirmekte ve çalışma makamlarına "yönetmelikler çıkarma, üçlü danışma komisyonları kurma, sorunları inceleme ve çözümler önerme, işletme ortak komitelerinin çalışmasını kolaylaştırma, teftişler yapma ve uygunluğu sağlama" sorumluluğu vermektedir. LSS "Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü (IMSS - Instituto Mexicano del Seguro Social) tarafından yönetilen, işçilerin tazminat ödemelerini de içeren bir mali koruma sistemi sağlar". 1997'de yayımlanan Federal İş Güvenliği, Sağlık ve Çevre Yönetmeliği (RFSHMT - Reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo) "işveren ve çalışanların görevlerini detaylandırmakta, çeşitli güvenlik ve sağlık kurallarını belirlemekte ve özel "doğrulama birimlerinin" teşvik edilmesi gibi bazı yeni veya özel girişimleri yürürlüğe koymaktadır.

Federal Ölçüler ve Standartlar Yasasının (LFMN - Ley federal sobre metrología y normalización) yetkisi altında, belirli tehlikelere ve belirli iş türlerine ilişkin teknik standartlar Resmi Meksika Standartları (NOM - Normas oficiales mexicanas) olarak yayımlanır. LFMN, NOM'ların detaylandırılması ve gözetilmesinde şeffaflığı ve etkinliği teşvik eder. Uygulama alanı; ürünlerin, süreçlerin, yöntemlerin, tesislerin, hizmetlerin veya faaliyetlerin NOM'lara uygunluğunu sağlamak için belgelendirilmesini, doğrulanmasını ve denetlenmesini içerir. Kilit kurumlar Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), IMSS ve İSG Ulusal Danışma Komisyonu'dur (CCNSHT - Comisión consultiva nacional de seguridad e higiene en el trabajo). Her eyaletin kendi İSG Eyalet Komisyonu (CESHT) bulunmaktadır. Bu komisyonların amacı, önleme tedbirlerini incelemek ve kabul edilmesini önermek ve taslak standartları gözden geçirmektir. Bu kurullara Eyalet Valileri başkanlık eder ve STPS, IMSS, işveren örgütleri ve sendika temsilcilerinden oluşur (LFT

---

Madde 512.B). IMSS, baş işçi tazminat programını yönetir ve önleme programlarının yürütülmesinde STPS ile koordinasyon sağlar. STPS teknik güvenlik ve sağlık standartları taslakları hazırlar, teftişler yapar, cezalar belirler, ortak İSG komitelerinin çalışmasını teşvik eder, tehlike istatistiklerini tutar, araştırmaları teşvik eder ve bilgi yayar. Çalışma ve Sosyal Refah Dairesi İç Yönetmeliği (RISTPS - Reglamento interior de la STPS), STPS'nin sorumluluklarını yerine getirirken izleyeceği iç prosedürleri ortaya koymaktadır. Federal İş Teftişi Genel Müdürlüğü (DGIFT - Dirección general de inspección federal del trabajo) iş yeri teftişlerinden sorumluyken; İSG'nin teşvik edilmesi İşyeri Güvenliği ve Sağlığı Genel Müdürlüğü'nün (DGSHT - Dirección general de seguridad e higiene en el trabajo) sorumluluğundadır.

**Mesleki Yaralanma ve Hastalıkların Önlenmesi:** LFT'nin 512. Maddesi, Kanun kapsamındaki düzenlemelerin "iş kazalarını önlemek ve işin güvenliğini ve yaşamını garanti altına alan koşullar altında yapılmasını sağlamak" amacını taşıdığını belirtmektedir. Madde 132 uyarınca, işverenin işçinin işle ilgili zarar görmesini önleme yükümlülüğü bulunmaktadır. Madde 133 ayrıca işverenlerin alet, ekipman ve çalışma malzemelerinin iyi kalitede ve iyi durumda olmasını sağlamasını gerektirmektedir. Ayrıca, sağlık ve güvenlik kuralları ve talimatlarının ilgili hükümlerini işin yapıldığı yerlere dağıtmaları ve göze çarpan yerlere asmaları gerekmektedir. LFT'nin 504. Maddesi, işverenlerin meydana gelebilecek kazaları, meydana gelmelerinin hemen ardından 72 saat içinde ilgili JC, JCA veya İş Müfettişliğine bildirmelerini gerektirmektedir. Öte yandan, 134. madde uyarınca, işçiler, işveren tarafından öngörülen veya yetkili makamlar tarafından emredilen önleme ve sağlık tedbirlerine uymakla yükümlüdür. İşverenler ayrıca çalışanlara uygun eğitimi sağlamalıdır. Madde 153, işverenlerin sunması gereken eğitim türlerini listelemekte olup, bunlar arasında iş kazalarının önlenmesine yardımcı olmayı amaçlayan eğitimler de yer almaktadır. Ayrıca, bir işverenin işçilere iş eğitimi sağlama yükümlülüğüne ilişkin hükümler toplu sözleşmelere dahil edilmelidir. Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını takip eden 15 gün içinde işverenler, tarafların üzerinde anlaştıkları eğitim plan ve programlarını STPS'nin onayına sunmak zorundadır. Bu tür plan ve programları sunmayan veya uygulamayan bir işveren, LFT uyarınca para cezasına çarptırılabilir.

LFT'nin 132. Maddesi, işverenlerin uygun ilaç ve tedavi malzemelerini iş yerinde bulundurmalarını gerektirmektedir. LFT'nin 504. Maddesi, 300'den fazla işçi çalıştıran her işverenin, cerrahi eğitimi almış bir tıp doktorunun gözetimi altında gerekli tıbbi ve yardımcı yetkin personele sahip bir revir kurmasını gerektirmektedir. 487. Madde uyarınca, iş kazası geçiren bir işçi tıbbi yardım alma ve gerekirse hastaneye yatırılma hakkına sahiptir. İşverenin 488. maddede belirtilen nedenlerle herhangi bir yükümlülükten muaf tutulduğu bir durumda bile, işveren yine de ilk yardım sağlamak ve işçinin bir sağlık merkezine veya evine naklini sağlamakla yükümlüdür.

NOM'lar işyerlerinde uyulması gereken sağlık, güvenlik ve hijyen koşullarını belirler. LFMN'nin 52. ve 56. Maddeleri, tesislerin ve faaliyetlerin belirlenmiş NOM'lara uygun olmasını gerektirmektedir. İşverenler, yürürlükteki standartlarla uyumlu kalite kontrol sistemlerini sürdürmelidir. "İşyeri güvenliği ve sağlığına ilişkin NOM'lar üç ana kategoriye ayrılır: (1) güvenlik standartları [...]; (2) gürültü, ışık, sıcaklık, kötü hava kalitesi, toksinler [ve] kanserojenler gibi faktörlerden kaynaklanan kronik veya akut riskleri ele alan sağlık standartları [...]; ve (3) tıbbi bakım, ortak komiteler, bilgi yönetimi ve tehlike raporlaması gibi kurum ve prosedürleri ele alan yapısal standartlar".

Aşağıdaki standartlar Kamu İletişimi CAN 2003-1 ile ilgili İSG konularıyla ilgilidir:

- NOM-001-STPS-1994 iş yerindeki İSG koşullarını belirler;
- NOM-004-STPS-1999, makine ve ekipmanlar üzerindeki koruma sistemlerini ve güvenlik cihazlarını belirler;

- 
- NOM-005-STPS-1998 işyerlerinde zehirli maddelerin kullanımına ilişkin koşulları belirler;
  - NOM-010-STPS-1999 kimyasal maddelere maruziyet için izin verilen maksimum seviyeleri belirler ve işverenlerin kimyasal maddelerin konsantrasyon seviyelerinin güncel kayıtlarını tutmalarını ve yetkili makamlara göstermelerini gerektirir. İşverenler ayrıca işçileri bilgilendirmek ve eğitmekle ve uygun güvenlik uyarılarını görünür yerlere asmakla sorumludur;
  - NOM-011-STPS-2001 izin verilen maksimum gürültü seviyelerini ve günlük maruz kalma sürelerini belirler;
  - NOM-015-STPS-2001, çalışanları yüksek termal koşullardan korumak için önleyici tedbirlerin yanı sıra yorgunluk endeksi ve maruz kalma sınırlarının belirlenmesini sağlar;
  - NOM-017-STPS-2001 kişisel koruyucu ekipmanların seçimi ve kullanımına ilişkin gereklilikleri belirler. İşverenlere uygun risk analizleri yapma ve talep üzerine bunları çalışma makamlarına sunma yükümlülüğü getirmektedir;
  - NOM-018-STPS-2000, kimyasal maddelerle ilgili risklerin tanımlanması ve iletilmesi için bir sistem oluşturur;
  - NOM-019-STPS-1993, LFT uyarınca tüm işletmelerde veya kuruluşlarda kurulması gereken İSG komitelerinin oluşumu ve işleyişine ilişkin kılavuz ilkeleri belirler; ve
  - NOM-116-STPS-1994, çalışma ortamında bulunan zararlı partiküllere karşı hava temizleyici solunum cihazlarının karşılaması gereken özellikleri ve minimum gereksinimleri belirler.

RFSHMAT ayrıca, özellikle bu işyerlerinin koşullarıyla ilgili bir dizi işveren yükümlülüğü ve sorumluluğu içermektedir. Madde 17 işverenlere şu yükümlülükleri yüklemektedir: iş yeri ortamdaki kirleticileri izin verilen sınırlar içinde tutmak; tehlikeli maddeler ve kimyasal maddeler için güvenlik bilgi formları hazırlamak ve dağıtmak; işçilere yeterli koruyucu ekipman sağlamak ve kirletici kimyasal maddelere maruz kalan işçilere tıbbi muayene sağlamak. İşverenler ayrıca makine ve ekipman kullanımı sırasında meydana gelen kazaları ve kimyasal maddelere maruz kalmaktan kaynaklanan meslek hastalıklarının önlemek için tedbirler almak ve işçileri İSG riskleri ve önleme tedbirleri hakkında bilgilendirmek ve eğitmekle sorumludur. RFSHMAT'ın 99. ve 100. maddeleri, koşulların veya kirleticilerin çalışanların sağlığını etkileyebileceği işyerlerinde yeterli havalandırmanın sağlanması gerektiğini belirtmektedir. Madde 101 kişisel koruyucu ekipman seçimiyle ilgilidir. Madde 103 ila 107, işverenlerin çalışma sahasında lavabo, tuvalet, duş, soyunma odaları ve dolapları, yiyeceklerin tüketilmesi için temiz bir yer ve içilebilir su sağlamak zorunda olduğunu belirtmektedir. Çalışanların kullanımına yönelik sıhhi tesisler her zaman hijyenik koşullarda tutulmalı ve kullanıma hazır olmalıdır. İşverenler, tesislerin düzenli ve temiz olması için bir program oluşturmalıdır. Tesisin temizliği her çalışma vardiyasından sonra en az bir kez yapılmalıdır. RFSHMAT ihlalleri, iş yerinin bulunduğu ekonomik alanda yürürlükte olan genel asgari günlük ücrete dayalı para cezalarına tabidir ve bu cezalar, ihlallerin verilen süre içinde düzeltilmemesi halinde iki katına çıkar. Matamoros Garment'taki kafeteryaya ilişkin iddialarla daha ilgili olan 8. Madde, iş yerinin tüm alanlarının temiz tutulması gerektiğini ve daha spesifik olarak, zeminlerde sıvıların birikmesini önleyen bir sistem olması gerektiğini belirtmektedir. Son olarak, LFT'nin 132. Maddesi işverenlerin işçilere karşı uygun bir şekilde davranmasını ve kötü muameleden kaçınmasını gerektirmektedir. Bu, sözlü ve fiziksel taciz iddialarıyla

---

ilgili olacaktır.

**Uygulama Prosedürleri:** "[Meksika'da] uyum politikası üç yaklaşım içermektedir: devlet teftişi; uyumu denetleyebilen ve raporlayabilen özel sektör doğrulama birimleri ve uyumu izlemek, denetçilere yardımcı olmak ve risk önlemeyi geliştirmekle görevli ortak komiteler".

ILO'nun 150 sayılı Sözleşmesi, iş idaresi sistemi içindeki yetkili organların çalışma koşullarındaki eksiklikleri bildirmesini, düzeltici önlemler önermesini ve "teknik tavsiyelerde bulunmasını" şart koşmaktadır. Sözleşme ayrıca, çalışma idaresi personelinin uygun niteliklere sahip ve uygunsuz dış etkilerden bağımsız olmasının yanı sıra görevlerini yerine getirmek için gerekli araçlara sahip olması gerektiğini de belirtmektedir. 155 sayılı ILO Sözleşmesi, bir ülkenin İSG konusundaki ulusal politikasına uyulmasını sağlamak için yeterli ve uygun bir teftiş sistemi ile birlikte ihlaller için yeterli cezaların ve işverenlere ve işçilere rehberlik sağlayacak önlemlerin oluşturulmasını gerektirmektedir. İş Kanunu'nun 511 ve 540 ila 548. maddeleri iş müfettişlerinin işlevlerini, görevlerini, yükümlülüklerini ve sorumluluklarını düzenlemektedir. Uyumu izleme, raporlama ve bilgi yayma rolleri vardır. Yani, işyerlerinin ve ilgili şirket belgelerinin periyodik olarak denetlenmesi yoluyla, İSG ile ilgili olanlar da dahil olmak üzere çalışma standartlarına uyulmasını sağlamalıdır. Çalışma standartları ihlallerini rapor etmeli ve düzeltici önlemlerin alınmasını talep etmelidirler. Son olarak, çalışanları ve yönetimi, ilgili İSG yasa ve yönetmelikleri hakkında bilgilendirmekten sorumludurlar. İş müfettişleri bu görevlerini yerine getirirken, işveren tesislerinde periyodik teftişler yapmak, amirleri tarafından talep edildiğinde veya çalışma standartlarına uyulmadığına dair bir şikâyet alındığında özel teftişler yapmak ve her teftiştten sonra bir nüshası ilgili taraflara verilmek üzere bir rapor hazırlamakla yükümlüdür. Ayrıca, bir kuruluş veya işletmede çalışma normlarına uyulmaması veya bu normların ihlal edilmesi halinde bunu yetkili makamlara bildirmekle yükümlüdürler. İş müfettişleri, periyodik veya özel teftişler yapmamak, raporlarında yanlış bilgilere yer vermek ve doğrudan veya dolaylı rüşvet kabul etmek gibi yasaklanmış eylemlerde bulunurlarsa (işten çıkarılmaya kadar) ceza alabilirler. LFT'nin 512.D maddesi, iş müfettişleri tarafından emredilen düzeltici tedbirlerin işveren tarafından uygulanmaması halinde, STPS'nin para cezası uygulayacağını öngörmektedir. Önlemlerin belirli bir sürenin bitiminden önce uygulanmaması halinde cezalar artırılmaktadır. Sorunlar devam ederse, STPS riskin ciddiyetini ve gerekli değişikliklerin kapsamını dikkate alarak, ihlal ortadan kaldırılabileceği kadar iş yerinin kısmen veya tamamen kapatılmasını emredebilir. JCA'lar İSG ve işçi tazminatı ödemeleri ile ilgili iş yeri anlaşmazlıklarına bakabilirken, federal mahkemeler uygulama itirazlarına ve anayasal itirazlara (amparo) bakmaktadır.

**Teftiş Prosedürleri:** Ağustos 1998'de yürürlüğe giren İş Mevzuatı İhlallerinin Teftişi ve Cezalandırılmasına İlişkin Genel Yönetmelik (RGIASVLL - Reglamento general para la inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral), iş yeri teftişleri ve cezaların uygulanmasına ilişkin kuralları belirlemektedir. RGIASVLL, uygulama ister federal ister eyalet makamlarına ait olsun, Meksika genelinde iş yeri güvenliği ve sağlığı ile ilgili teftişleri ve cezaları düzenler. RGIASVLL, müfettişlerin yükümlülüklerini ana hatlarıyla belirtmektedir ve bu yükümlülükler şunları içerir: iş hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi; uygunluk emirlerinin çıkarılması ve izlenmesi, iş yerinin tamamen veya kısmen kapatılmasının teklif edilmesi ve uygun durumlarda savcıya uygun raporların iletilmesi. Temel mevzuata uygunluğun sağlanmasına ek olarak, müfettişler yasal olarak gerekli iş yeri izinlerinin yanı sıra çalışan yeterlilik sertifikalarını izlemekten ve her iş yerinde İSG komitelerinin kurulmasını ve düzgün bir şekilde çalışmasını sağlamaktan sorumludur. Ayrıca işçilere ve işverenlere güvenlik ve sağlık tavsiyelerinde bulunmakla görevlidirler. İşyerleri üç tür düzenli teftişe tabidir. İlk teftişler, bir iş yeri açıldığında, büyütüldüğünde veya değiştirildiğinde gerçekleşir. Periyodik teftişler normalde yılda bir kez yapılır. Periyodik teftişlerin sıklığı, önceki teftişlerin sonuçlarına bağlı olarak ve sanayi sektörü, faaliyetlerin niteliği, risk derecesi, çalışan sayısı ve coğrafi konum dikkate alınarak değişebilir. Doğrulama teftişleri, daha önce çalışma

---

makamları tarafından verilen İSG ile ilgili önlemlere veya emirlere uyumu izlemek için gerçekleştirilir. RGIASVLL'nin 17-20, 23 ve 26. Maddeleri bir teftişin nasıl yürütüleceğine ilişkin kılavuz ilkeleri belirlemektedir. Örneğin, müfettiş işverene yapılacak teftişin türünü ve müfettişe sunulacak belgelerin listesini belirten yazılı bir teftiş emri vermelidir. Bildirim, işverenin hak ve yükümlülüklerine ilişkin bir beyanla birlikte en az 24 saat önceden yapılmalıdır. Ancak, uygulama genellikle bu tür bir bildirim en az üç gün önceden yapılması yönündedir. Hem işveren hem de çalışan temsilcileri hazır bulunmalıdır. Çalışanlar teftişler sırasında hazır bulunma ve özgürce konuşma hakkına sahiptir. İşveren, işçiler ve İSG komitesinin tam iş birliği, tesislere ve belgelere erişim sağlanmalıdır. Müfettiş, gerektiğinde bir tarafın diğer taraf üzerindeki olası etkisini önlemek için işçilerle ve işverenle (veya temsilcileriyle) ayrı ayrı görüşme yapma yetkisine sahiptir. İSG ile ilgili bir teftiş sırasında müfettiş, iş yerinin veya çalışanların güvenliği veya sağlıkları için yakın bir tehlike içeren eksiklikler tespit ederse, düzeltici önlemlerin derhal uygulanmasını emretmeli ve gerekirse yetkili STPS makamlarına iş yerinin kısmen veya tamamen kapatılmasını tavsiye etmelidir. Her teftişin ardından, müfettişler raporlar sunmalı ve bunları çeşitli taraflara imzalatmalıdır. Çalışanlar teftiş sonuçlarının kopyalarını alma hakkına sahiptir. Teftişler ve teftiş politikası, özel bir STPS bürosu olan DGIFT tarafından yürütülmektedir. Ayrıca müfettişlerin eğitiminden ve sertifikalandırılmasından da sorumludur. Müfettişler, ceza alma riskine karşı, belirlenen titizlik ve dürüstlük standartlarına uymak zorundadır. Özellikle, doğrudan ya da dolaylı olarak mali ya da kişisel çıkarlarının olduğu işyerlerini denetleyemezler ve işverenlerden, işçilerden ya da temsilcilerinden hediye ya da bağış alamazlar. RGIASVLL'nin 26. Maddesi, müfettişlerin çalışmalarının, teftiş edilen işyerlerine yapılacak doğrulama ziyaretleri ve teftiş raporlarında belirtilen hususların doğrulanması yoluyla yetkili çalışma makamları tarafından denetleneceğini öngörmektedir. Rastgele seçilen teftiş raporları da bir iç kontrol birimi tarafından doğrulanacaktır. Ceza tavsiyeleri teftiş makamları tarafından bir başka özel STPS bürosu olan Hukuk İşleri Genel Müdürlüğüne (DGAJ - Dirección general de asuntos jurídicos) iletilir. Teftiş otoritesinin federal olmadığı durumlarda bile cezaları DGAS belirler. Meksika nadiren ilk ihlal cezalarını uygulamaktadır. LFMN hükümlerine uyulmaması, para cezaları veya üretim tesisinin geçici veya kalıcı olarak kapatılması ile yaptırıma tabi tutulabilir. Bu cezalar RFSHMAT ihlallerine ilişkin cezalardan daha yüksektir. Cezalar normalde sadece "yakın tehlikelerin önlenmemesi veya daha önce müfettişler veya İSG komiteleri tarafından vurgulanan sorunların ortadan kaldırılmaması durumunda uygulanır. Yaptırımlar para cezalarından bir tesisin kısmen veya tamamen kapatılmasına kadar uzanmaktadır. Cezaların büyüklüğü yasal olarak suçun ağırlığına, ihlallerin kasıtlı veya tekrarlanan niteliğine ve şirketin [...] mali kapasitesine bağlıdır. İdari para cezaları cezai yaptırımların uygulanmasına engel değildir". "İşyerleri ayrıca, yetkililerin [olası] ihlaller, kazalar, aksilikler veya yakın tehlikeler hakkında bilgi sahibi olmaları veya işveren eylemlerinde, raporlarında veya belgelerinde usulsüzlük, yanlışlık veya sahtekârlık tespit etmeleri halinde her zaman yapılabilecek özel teftişlere tabidir." LFT'nin 1003. Maddesi uyarınca, herhangi bir işçi, işveren veya sendika, İSG ile ilgili ihlaller de dahil olmak üzere çalışma normlarının ihlalini yetkililere bildirebilir. "İşçiler bireysel olarak veya sendika aracılığıyla güvensiz çalışma, yanlış raporlar ve ortak komitenin tehlikeleri tespit etme veya azaltma konusundaki başarısızlıkları hakkında şikâyetle bulunabilirler". Yetkililer, tehlikenin ciddiyetine, işverenin uyum geçmişine ve firmanın büyüklüğüne bağlı olarak özel teftişlerin gerekli olup olmadığını belirlemek için şikâyetleri olay raporları ve diğer bilgilerle birlikte incelemelidir. Bu teftişlerin habersiz olması dışında, düzenli teftişlerle aynı yükümlülükler ve prosedürler geçerlidir.

**Sağlık ve Güvenlik Komiteleri:** İş Kanunu'nun 509. Maddesi uyarınca, "gerekli görülen" hallerde, eşit sayıda işçi ve işveren temsilcisinden oluşan İSG komiteleri kurulmalıdır. Ortak komiteler aslında çoğunlukla ondan fazla çalışanı olan işyerlerinde bulunur. Amaçları, kazaların ve hastalıkların nedenlerini araştırmak, önleyici tedbirler önermek ve bunlara uyulmasını sağlamaktır. Ayrıca devlet teftişlerine yardımcı olmak ve rapor hazırlamak, takip teftişleri yapmak ve azaltma başarısızlıklarını rapor etmekle görevlidirler. Çalışanlar, İSG komitesinin kendilerini iş yeri güvenlik ve sağlık kayıtları

---

hakkında bilgilendirmesini isteme hakkına sahiptir. Ayrıca, toplu iş sözleşmeleri bu tür komitelere ek görevler ve karar alma yetkisi verebilir. İlgili ek normlar yönetmeliklerde bulunabilir. LFMN kapsamında oluşturulan teknik standartlardan biri, iş yeri İSG komitelerinin oluşturulması ve işleyişiyle ilgilidir. NOM-019-STPS-1993, İSG komitelerinin oluşturulması ve işletilmesi için kılavuz ilkeler belirler. İşyerinde İSG'ye ilişkin federal Yönetmelik olan RFSHMAT'ın 126. Maddesi, İSG komiteleri tarafından yerine getirilecek görevleri belirlemektedir: İSG kazalarının ve hastalıklarının araştırılması; RFSHMAT hükümlerinin ve geçerli İSG ile ilgili standartların uygulanmasının izlenmesi; herhangi bir ihlalin rapor edilmesi ve işverene önleyici tedbirler önerilmesi. Madde 125, bir işverenin bir tesiste faaliyete başlamasından itibaren 30 gün içinde bir İSG kurulu oluşturulmaması halinde uygulanacak para cezasının aralığını belirlemektedir.

***Bilgi Sistemleri ve Deneyim Değerlendirmesi:*** Meksika'daki uyumluluk sisteminin diğer bileşenleri bilgi sistemleri ve deneyime bağlı işçi tazminat primleridir. "İşverenler kazaları ve işle ilgili hastalıkları STPS'ye, ilgili teftiş makamına, IMSS'ye ve federal CAB'ye [JCA] bildirmek zorundadır". Bu kurumlar işverenlerden veri toplamaktadır. "IMSS istatistikleri analiz eder ve bunları kazaları ve hastalıkları azaltmaya yönelik önleme stratejileri geliştirmek için kullanır". "Bilgiler, işçilerin tazminat primlerinin deneyim derecelendirmesi, uygunluk teftişlerinin hedeflenmesi ve tehlike azaltma yardımına ihtiyaç duyan işyerlerinin belirlenmesi için [de] kullanılmaktadır". İşverenler tarafından IMSS'ye ödenen primler "iş riskine ve önceki kaza ve hastalıkların sayısı ve ciddiyetine göre değişmektedir. Bunlar iyi güvenlik ve sağlık performansını ödüllendirecek ve kötü performansı cezalandıracak şekilde düzenlenmiştir". Meksika'daki oran belirleme politikası "sektör risk sınıflandırmalarına daha az önem vermekte [ve] daha çok belirli bir firmanın bireysel performansına odaklanmaktadır". Firmalar, risk faktörlerine bağlı olarak ücret kategorileri arasında hareket edebilir. İşverenin siciline yapılan vurgu performans teşviklerini artırır, ancak firmaları kazaları ve hastalıkları, özellikle de küçük olanları bildirmemeye teşvik edebilir.

---

## NORVEÇ

İş Teftiş Kurumu (*Arbeidstilsynet*) ülkedeki sağlık ve güvenlik mevzuatını uygulama yetkisine sahiptir. Çalışma ortamı konularında kamu gözetimini temsil eder.

**İSG mevzuatı:** Çevre sağlığı ve güvenliğine ilişkin Norveç mevzuatı (1995 yılında değiştirilen, işçilerin korunması ve çalışma ortamına ilişkin 1977 tarihli ve 4 sayılı Kanun ve daha sonra değiştirilen çalışma ortamı, çalışma saatleri ve istihdamın korunması vb. ile ilgili 2005 tarihli ve 62 sayılı Kanun) Avrupa Birliği mevzuatı ile uyumludur. Norveç'in İSG'ye yönelik özel mevzuatı kısmen çalışma ortamı mevzuatından kısmen de sağlık mevzuatından kaynaklanmaktadır. Bu husus da şu anda İSG ile iki bakanlığın ilgilendiği anlamına gelmektedir: Çalışma ve Sosyal İçerme Bakanlığı ile Sağlık ve Refah Bakanlığı. İSG Yönetmeliği uyarınca, işveren bir İSG tesisinin kurulmasından ve İSG personelinin yetkinliklerinin değerlendirilmesinden sorumludur. Yönetmelik ayrıca işverenin İSG'den talep etmesi gereken hizmet türlerini tanımlamakta ve İSG'nin (i) iş yeri riskinin değerlendirilmesi, (ii) çalışma ortamının ve işçilerin sağlığının gözetimi, (iii) çalışma becerisinin değerlendirilmesi, rehabilitasyon ve iş yerine uyum, (iv) personelin eğitimi ve öğretimi ve (v) işle ilgili rahatsızlıkların önlenmesi ve takibi gibi belirli alanlara odaklanarak esas olarak önleyici faaliyetlerde bulunması gerektiğini belirtmektedir. Aynı bir Yönetmelikte hangi ticari ve sanayi işletmelerin İSG'ye sahip olma zorunluluğu olduğu belirtilmektedir.

**İSG hizmetleri:** Bugün Norveç'te, tahminen 20.000 işletmeyi ve bir milyon çalışanı kapsayan yaklaşık 400 ila 500 İSG birimi bulunmaktadır. Bu da toplam işgücünün yüzde 50'sine denk gelmektedir. Birimler ülke çapına yaygın bir şekilde dağıtılmaktadır. Norveç'te İSG çok disiplinli bir yapıya sahiptir. Ulusal İş Sağlığı Enstitüsü'nün (NIOH) İSG Siciline göre, şu anda yaklaşık 2.190 tam zamanlı çalışan istihdam etmektedirler. NIOH İSG Kayıtlarını tutsa da kayıtlar gönüllülük esasına dayandığı için kesin rakamlar vermek neredeyse imkansızdır. Birçok birim kayıtlı olmamayı tercih etmektedir ve NIOH'un İSG birimi olarak adlandırılmak için kaynaklar ve yeterlilikler açısından nelerin gerekli olduğuna dair katı ve resmi bir kriteri bulunmamaktadır. Tipik bir İSG birimi aşağıdakilerin oluşur: bir doktor, bir hemşire, bir ergonomist ve bir iş güvenliği mühendisi/iş hijyenisti. Tüm bu alanlarda uzmanlıklar bulunmaktadır. İSG profesyonellerinin çoğu temel eğitim programlarından geçmiştir, ancak eğitim miktarı büyük farklılıklar göstermektedir. Halihazırda iş yeri hekimlerinin yaklaşık yüzde 30'u iş yeri hekimliği alanında uzman iken, iş hijyenistlerinin yüzde 25'i ve iş hemşireleri ile ergonomistlerin yaklaşık yüzde 10 ila 15'i kendi alanlarında uzmandır. İSG'nin ortalama maliyeti çalışan başına yıllık 150 Avro olup, İSG'ye erişimi olan bir milyon çalışan için toplam maliyet yıllık 150 milyon Avro'dur. İşletmeler tarafından satın alınan hizmetlerin miktarı, çalışan başına yıllık 50-1000 Avro arasında önemli ölçüde değişmektedir. İşverenler, bir İSG'ye sahip olmanın tüm masraflarını karşılamaktadır. Mevzuata göre İSG, çalışmalarında özgür ve bağımsız bir profesyonel role sahip olsa da bu rol günümüzde İSG'nin hizmetlerini hizmet sağlayıcılar arasında artan rekabetle karakterize edilen serbest bir pazarda satmak zorunda olması nedeniyle zorlanmaktadır. Kamu finansmanının eksikliği, toplum yerine işletmeler için neyin faydalı olduğuna daha fazla odaklanan diğer hizmet türlerine yol açabilir. Günümüzde İSG hacminin yaklaşık yarısı, işletmelerin sahip olduğu kâr amacı gütmeyen dahili veya harici hizmetlerden oluşmaktadır. Geri kalanlar, İSG çalışanlarının kendilerine ya da özel yatırımcılara ait, kâr amaçlı, harici hizmetlerdir. Yirmi yıl önce, İSG'nin yalnızca yüzde 10'u kâr amaçlıydı.

**Halk sağlığı ile ilişkisi:** Mevzuatta belirtilen İSG görevlerinin çoğu önleyici niteliktedir. Yönetmeliğe göre, İSG, çalışma ortamıyla ilgili olmayan sağlık sorunlarının çözümüne dahil olmamalıdır; bu, bir pratisyen hekimin sorumluluğundadır. Bununla



---

birlikte, birçok İSG birimi işle ilgili olmayan alanlarda da bazı hizmetler sunmakta ve yaşam tarzı soruları ve sağlık davranışlarının iyileştirilmesi ile ilgilenmektedir. Ancak, özellikle mevzuata göre İSG'nin kuruluş içinde önemli bir destekleyici rol oynaması gereken rehabilitasyon söz konusu olduğunda, işle ilgili olan ve olmayan konuları birbirinden ayırmak zor olabilir. Bu nedenle karşılaşılan en büyük zorluklardan biri, özellikle İSG ve pratisyen hekimler arasındaki iş birliğini geliştirmektir. Hastalık nedeniyle işe devamsızlığı azaltmayı, işe erken dönüşü teşvik etmeyi ve erken emekliliği önlemeyi amaçlayan "Kapsayıcı Çalışma Hayatı" ulusal kampanyasının bir parçası olarak bu ilişkiyi kolaylaştırmak için önemli adımlar atılmaktadır. Kampanya pratisyen hekimlerin katılımına dayanmaktadır.

**İş sağlığı hizmetlerinde kalite:** Norveç yasalarına göre, işveren kendi İSG kalitesinin belirlenmesinden sorumludur. Norveç'te İSG için başka resmi kamu kalite yönetmelikleri bulunmamaktadır. 1998 yılında, Yerel Yönetim Bakanlığı ve İş Müfettişliği, işletmelerin kendi sistematik sağlık, çevre ve güvenlik faaliyetlerinin kontrolünden sorumludur. Bu nedenle, teftişleri İSG'ye değil işverenlere yöneliktir. Bazen İSG'nin çalışmalarını ve kalitesini sorgulayabilir, ancak dikkati işverene odaklanmıştır. Sağlık Müfettişliği, işverenin İSG'nin sağlık hizmetleri mevzuatına uygunluğunun değerlendirilmesinden resmi olarak sorumludur. Şimdiye kadar Müfettişlik, İSG konusuna dar bir ilgi göstermiştir. Bu nedenle, İSG'nin kalitesine ilişkin kamu değerlendirmesi sınırlı kalmış ve kalite konularının çoğu İSG'nin kendi bünyesine bırakılmıştır.

**Pazar gelişmeleri:** Bugün Norveç'te İSG giderek artan bir şekilde piyasa temelinde işlemektedir ve bu nedenle hizmetlerini işletmelere "satmak" zorundadır. Bu da işletmenin ekonomisine faydalı olan İSG faaliyetlerinin, toplumun geneline faydalı olanlardan daha fazla ilgi görebileceği anlamına gelmektedir. Kapsayıcı Çalışma Hayatı kampanyası ışığında bu durum, İSG birimlerinin erken emeklilik ve malulen emekliliğin önlenmesinden ziyade hastalık nedeniyle devamsızlığın azaltılmasıyla daha fazla ilgilenebileceğini göstermektedir. Bu nedenle, İSG'nin halk sağlığına katkısı sınırlı hale gelebilir. Şu anda, daha büyük İSG birimlerinin inşasına yönelik bir eğilim söz konusudur. En büyüğü 200.000'den fazla işçiyi kapsayan iki yeni İSG "zinciri" ortaya çıkmıştır. Küçük İSG birimleri daha büyük olanlar tarafından satın alınmaktadır. Bazı İSG'ler artan rekabete çeşitli türlerde resmi veya gayri resmi ağlar kurarak yanıt vermiştir. Ancak artan rekabet, İSG mevzuatında amaçlanmayan ve toplumdaki ziyade işletmeler için daha faydalı olan yeni hizmet türlerinin ortaya çıkmasına neden olabilir.

Birçok İSG uzmanı, mevcut büyük yapısal değişiklikler ve kamu yetkililerinin ilgisizliği nedeniyle Norveç'te İSG'nin geleceği konusunda endişelidir. 2004'te 300 İSG uzmanıyla yapılan bir ankette aşağıdaki soru sorulmuştur: "Bundan beş yıl sonra bir İSG'de çalışıyor olacağınız mı?" Yanıtlar şu şekildedir: "evet" (yüzde 30), "belki" (yüzde 50) ve "muhtemelen hayır" (yüzde 20). Son beş yıl içinde çok sayıda yüksek vasıflı İSG uzmanı işten ayrılmıştır ve şu anda Norveç İSG'sinin gelecek perspektifleri konusunda karamsar bir hava hakimdir. NIOH, 1995 ve 2006 yılları arasında iki yıllık ileri eğitim programına katılan İSG personeli üzerinde yaptığı küçük bir çalışmada, 2000 yılından önce eğitim programını tamamlayan katılımcıların yarısının İSG'den ayrıldığını tespit etmiştir. Ayrılma nedenleri arasında şunlar yer almaktadır: (i) dış kaynak kullanımı, (ii) küçülme veya yeniden yapılanma, (iii) kötü ekonomi, (iv) mesleki zorlukların eksikliği ve (v) İSG'de genel sağlık gözetimine çok fazla odaklanma.

**İş sağlığı hizmetleri için yeni kurallar:** 2007 yılında Norveç hükümeti bir İSG sertifikasyon sistemi getirmiş ve zorunlu İSG kapsamına alınacak işletme türlerini genişletmiştir. Sertifika alabilmek için tüm İSG servislerinin en az üç tam zamanlı uzmana-veya eşdeğer sayıda yarı zamanlı uzmana- sahip olması ve iş yeri hekimliği, iş güvenliği ve hijyeni, ergonomi, psikososyal/örgütsel çalışma ortamı ve sistematik sağlık, çevre ve güvenlik çalışmaları konularında yeterli yetkinliğe sahip olduğunu belgeleyebilmesi gerekmektedir. Yetkinliklerin her biri, tam zamanlı bir istihdamın en az %30'unu

---

kapsamalıdır. Daha küçük İSG servisleri, daha büyük bir İSG servisi ile iş birliği anlaşmaları varsa yine de belgelendirebilir. İSG'ye sahip olması gereken önerilen işletme türleri arasında kuaförler, sağlık ve eğitim sektörleri ile balık, çiftçilik, atık ve geri kazanım, güvenlik, giyim ve hidroelektrik güç kaynağı gibi endüstriler yer almaktadır. Zorunlu İSG kapsamının mevcut 600.000 çalışandan iki katına çıkarak 1,2 milyon çalışana ulaşacağı tahmin edilmektedir. Norveç hükümeti ayrıca 2008 yılında bölge ve üniversite hastaneleri ile NIOH'daki tıp bölümlerinde büyük bir genişleme ve değerlendirme çalışması başlatmıştır.

---

## UMMAN

Umman'da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurumsal sistem, çeşitli mevzuat metinleri ile düzenlenmektedir:

- 35/2003 sayılı Kraliyet Kararnamesi ile çıkarılan İş Kanunu;
- İş Güvenliği ve Sağlığı Komitesinin oluşturulmasına ilişkin 145/2004 sayılı Bakanlık Kararı;
- "İş Teftişi Rehberi'nin onaylanmasına ilişkin 11/2008 sayılı Bakanlık kararı;
- 286/2008 sayılı Bakanlık kararıyla çıkarılan İş Yasasına Tabi İşyerleri İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği.

286/2008 sayılı İSG Yönetmeliğine göre, İSG müfettişleri aşağıdaki haklara sahiptir:

- Çalışma saatleri içinde herhangi bir zamanda önceden haber vermeksizin iş yerlerine girmek;
- Kullanılan maddelerin ve bileşiklerin bilimsel ve teknik özelliklerinin incelenmesi; analiz için, denetlenen işletmede kullanılan, işlenen veya üretilen her türlü malzeme veya araçtan numune alınması da buna dahildir;
- İşin sağlık durumlarına uygunluğundan emin olmak için çalışanlardan tıbbi kontroller ve laboratuvar testleri istemek;
- Bu yönetmeliğe uygunluğu sağlamak için denetlenen işletme içinde her türlü soruşturmayı yürütmek ve her türlü belgeyi denetlemek;
- İşle ilgili tehlikelerin azaltılması ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda farkındalığın artırılması için işverenlerin yönlendirilmesi.

Bu yönetmeliğin diğer hükümleri, aşağıdakiler de dahil olmak üzere işyerlerinde alınması gereken iş güvenliği ve sağlığı önleyici tedbirleri düzenlemektedir:

- Kişisel koruyucu ekipmanların özellikleri;
- İşçi değişimi ve periyodik tıbbi kontroller;
- Kadınların korunması;
- Engelli kişilerin korunması;
- Çeşitli tehlikelere karşı önlemler;
- Tehlikeli maddelerin eşik sınır değerleri tabloları.

Bu yönetmeliğin 4. Maddesi şunu öngörmektedir: "İşverenlerin bu yönetmelik hükümlerine uygunluğunu izleme sürecinde, müfettişler aşağıdakileri yapma hakkına sahiptir: (1) ihlallerin belirli bir süre içinde düzeltilmesi için emir verebilir; (2) yakın risk durumunda işin tamamen veya kısmen derhal askıya alınmasını veya bir makinenin veya

---

daha fazlasının çalışmasının durdurulmasını emredebilir ve gerektiğinde Umman Kraliyet Polisinin yardımını isteyebilir.

**İş Güvenliği ve Sağlık Dairesi:** İş teftişi, Çalışma Bakanlığı'nın Çalışma Bölümü'nün sorumluluklarından biridir. Çalışma Dairesinin dört Genel Müdürlüğü bulunmaktadır (İşgücü Bakımı, İstihdam, Planlama ve Geliştirme, Finans ve İdare).

Merkezi düzeyde iş teftişi, İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesini de bünyesinde barındıran Çalışma Genel Müdürlüğü (ÇGM) tarafından yürütülmektedir.

Bu daire, tüm sektörlerde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ve koşulları sağlar ve aşağıdaki ana faaliyetleri gerçekleştirir:

- Teftiş: Bu birimin müfettişleri, Umman İş Kanunu'nun güvenlik ve sağlık hükümlerine uymalarını sağlamak amacıyla tüm sektörlerdeki işletmelere düzenli teftiş ziyaretleri gerçekleştirmektedir.
- Farkındalık yaratma: İşçiler ve işverenler arasında güvenlik ve sağlık bilincinin artırılması ve onlara ilgili materyallerin sağlanması ve savunuculuk yapılması bu dairenin temel önceliklerinden biridir.
- İş güvenliği ve sağlığıyla ilgili şikayetlerin ele alınması: İşverenlerden veya işçilerden gelen güvenlik ve sağlıkla ilgili şikayetler araştırılır ve ilgili teftiş ziyaretleri gerçekleştirilir. İhlallerin düzeltilmesi için genellikle gerektiğinde uygun önlemler alınır.
- Mesleki yaralanmaların araştırılması: Bu daire bazen işle ilgili yaralanma ve kazaları, yasal olarak gerekli olduğu üzere, meydana gelmelerinden sonraki 48 saat içinde bildirir. Bu tür vakalar, işverenlere ve işçilere ilgili önleyici tedbirler konusunda tavsiyelerde bulunan iş güvenliği ve sağlığı müfettişleri tarafından incelenir.

İş Güvenliği ve Sağlık Dairesi 2 bölümden oluşmaktadır:

- İş Sağlığı Bölümü.
- İş Güvenliği Bölümü.

Giderek daha fazla sayıda İSG müfettişi işe alınmaktadır. İSG müfettişleri teftişlerini bireysel olarak ya da aynı daireden iki veya üç müfettişten oluşan veya bazı iş müfettişlerini de içeren ekipler halinde gerçekleştirmektedir. İlgili diğer bakanlık ve kurumların da yer aldığı komiteler bünyesinde ortak teftişler de gerçekleştirilmektedir. Her ay ortalama 120 ila 150 iş güvenliği ve sağlığı teftiş ziyareti gerçekleştirmektedirler. Genel iş müfettişleri güvenlik ve sağlık koşullarını denetlemezler, ancak ilgili ihlallerle karşılaşılırsa bunları İSG dairesi başkanına rapor ederler, o da müfettişleriyle birlikte takip eder.

İş güvenliği ve sağlığı politikaları, Çalışma Bakanlığı bünyesindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi tarafından belirlenmektedir. Bu komite 145/2004 sayılı Bakanlık Kararnamesi uyarınca kurulmuş ve 2007 yılında 368/2007 sayılı Bakanlık Kararnamesi ile yeniden yapılandırılmıştır. Komite, Sağlık Bakanlığı, Ulaştırma ve İletişim Bakanlığı, Ulusal Ekonomi Bakanlığı, Bölgesel Belediyeler ve Su Kaynakları Bakanlığı, Umman Kraliyet Polisi, Muskat Belediyesi, Dhofar Belediyesi, Sultan Qaboos Üniversitesi, Umman Sendikalar Genel Federasyonu, Sosyal Sigorta Kamu Kurumu, Umman Ticaret ve Sanayi Odası, İnşaat Alanı Ortak Komitesi, Petrol Alanı Ortak Komitesi ve Umman Petrol Geliştirme Şirketi'nden temsilcilerle birlikte Çalışma Bakanlığı müsteşarı tarafından

---

yönetilmektedir. Ulusal düzeyde iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili konuları görüşmek üzere yılda 5 kez toplanır ve aşağıdaki sorumluluklara sahiptir:

- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikalarının ve planlarının oluşturulması;
- İş kazalarının incelenmesi, analiz edilmesi ve önleme stratejilerinin belirlenmesi;
- İş sağlığı, güvenliği ve önleme konularında farkındalığın artırılması;
- İlgili kurumlar arasında daha iyi koordinasyonun geliştirilmesi;
- Uluslararası kuruluşlarla iş birliğinin artırılması.

**Mesleki yaralanmalar ve hastalıklar:** "İş Kanunu'na Tabi İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 13. Maddesi şu hükmü içermektedir: "İşyeri sahipleri, meydana gelen her ciddi kazayı ve kanıtlanan her mesleki yaralanma veya hastalığı 24 saat içinde yazılı olarak Çalışma Bakanlığı'ndaki ilgili bölüm veya departmana bildirir ve sosyal sigortalı işçilerin mesleki yaralanmalarını Sosyal Sigortalar Kamu Kurumuna bildirir". Umman sosyal güvenlik sistemi mesleki yaralanmalara karşı tam sigorta sağlamakta ve bildirilen yaralanmaların kayıtlarını tutmaktadır. Bu sistem sadece vatandaşları kapsamakta ve yabancı işçileri kapsamamaktadır.

Çalışma Bakanlığı'nda iş kazaları ile ilgili iki ortak komite bulunmaktadır; bunlardan ilki Mesleki Yaralanmalar Gözetim Komitesidir ve başkanlığını Çalışma Genel Müdürü yürütmektedir ve Sağlık Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kamu Kurumu, Sivil Savunma ve İş Teftiş Müdürlüğü'nden üyeleri bulunmaktadır. Bu komite, ciddi iş kazalarının ardından işletmeleri ziyaret ederek bunları araştırır. İkincisi ise Çalışma Bakanlığı Planlama ve Geliştirme Genel Müdürü başkanlığında Sağlık Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Kamu Kurumu, İş Güvenliği ve Sağlığı Dairesi, Bilgi ve Teknoloji Dairesi ve Çalışma Bakanlığı İstatistik Dairesi'nden üyelerin yer aldığı İş Kazaları Raporlama Sistemlerinin Entegrasyonu Komitesi'dir.

Mevcut veriler, mesleki yaralanma ve hastalıkların sosyal ve sağlık hizmetleri üzerinde gerçek bir yük oluşturduğunu ve Gayri Safi Milli Hasıla'nın yaklaşık yüzde 4'üne mal olduğunu göstermektedir. Rapor edilen iş kazaları 2006 yılında 1.089 olup 1000 işçi başına 1,8 yaralanma oranı, 2007 yılında 1.129 olup 1.000 işçi başına 1,6 yaralanma oranı ve 2008 yılında 1.383 olup 1000 işçi başına 1,12 yaralanma oranı kaydedilmiştir. Yaralanmalar, 25-34 yaş grubu arasında ağırlıklı olarak sanayi ve inşaat sektörlerinde gerçekleşmiştir. Sağlık Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı tarafından ortaklaşa yürütülen bir araştırma, işçiler arasında mesleki işleme bozukluğu ile cilt ve solunum yolu sorunlarının yüksek oranda görüldüğünü ortaya koymuştur.

---

## PORTEKİZ

Portekiz ulusal iş müfettişliği, Çalışma ve Sosyal Dayanışma Bakanlığı'nın yetkisi altında merkezi Devlet idaresinin bir parçasıdır. Müfettişliğin başlıca yetkileri şunlardır:

- Çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, iş ilişkileri, istihdam ve sosyal güvenliği düzenleyen kuralların uygulanmasını sağlamak;
- İşverenlere, işçilere ve onların örgütlerine, çalışma koşullarına ilişkin kurallara uymanın en uygun yollarına ilişkin teknik tavsiye ve bilgi sağlamak;
- Düzenlemenin yetersiz olduğu ya da hiç olmadığı durumlarda Hükümete uygun önlemler önermek.

**Çalışma Koşulları Otoritesi (ACT):** *Autoridade para as Condições do Trabalho* (ACT, Çalışma Koşulları Otoritesi) bir Genel Müfettiş tarafından yönetilmekte ve iki Yardımcı ile Sağlık ve Güvenlik Politikalarının Uygulanması için bir İdari Koordinatör tarafından desteklenmektedir. Merkezi düzeyde 3 Müdürlük bulunmaktadır:

- Tüm teftiş faaliyetlerinin desteklenmesi için Müdürlük;
- İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları Müdürlüğü (güvenlik teknisyenlerinin sertifikalandırılması, İSG kurslarının yetkilendirilmesi ve harici iş güvenliği hizmet sağlayıcılarının yetkilendirilmesi dahil);
- İnsan kaynakları, bütçe ve bilgi sistemlerinden sorumlu Müdürlük.

Doğrudan Genel Müfettişe bağlı olarak uluslararası ilişkilerden sorumlu bir birim, iç teftiş ve hukuki destekten sorumlu bir birim ve iletişimden sorumlu bir birim bulunmaktadır.

Ulusal Müfettişlik, beş bölgesel müfettişlik ve tüm anakara topraklarını kapsayan 31 yerel hizmetten oluşan bir ağ ile faaliyet göstermektedir. Tüm bölge müdürleri Genel Müfettişin teftişi altındadır. Azor ve Madeira takımadaları, özel siyasi statüleri nedeniyle, ACT ile resmi bir bağlantısı olmayan bölgesel müfettişliklere sahiptir.

Müfettişlik, diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, iş ilişkileri ve iş sağlığı ve güvenliği de dahil olmak üzere çalışma koşullarıyla ilgili tüm konularda yetkiye sahiptir.

Kamu hizmetlerinin idaresinde ise, müfettişlik sadece iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak hareket edebilir.

İş müfettişlerinin yetkileri 2000 tarihli 102 sayılı Kanun ve 2007 tarihli 276 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. Görevlerini, Genel Müfettiş tarafından yayınlanan yönergeler ve protokoller çerçevesinde teknik özerklik ve bağımsızlıkla yerine getirirler.

Teftişler her türlü işletmede gerçekleştirilebilir. Kamu Hizmeti İdaresinde, sadece iş sağlığı ve güvenliği ilgili olarak gerçekleştirilebilirler.

**İş müfettişlerinin yetkileri:** İş müfettişlerinin aşağıdaki gibi yetkileri vardır:

- a) *İyileştirme bildiri*, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili herhangi bir kusurun makul bir süre içinde giderilebilmesi için düzenlenir. Bu araç, daha az ciddi risklerin söz konusu

---

olduğu veya yakın bir tehlikenin bulunmadığı durumlarda yasaklama bildirimine karşı kullanılır. Bildirime işveren tarafından uyulmaması halinde veya iyileştirme bildirimini ile eş zamanlı olarak para cezası uygulanabilir. Müfettişler bu aracı para cezasına alternatif olarak kullanma eğilimindedirler, ancak iyileştirme bildiriminin tek başına caydırıcılık için yeterli olmadığını düşündükleri veya işverenin önerilen önlemlere gönüllü olarak uymak istemediğini ortaya koyan durumlar hariç tutulur. Diğer durumlarda olduğu gibi, işverene hangi yaptırımın uygulanacağına müfettişler karar verir;

- b) *Yazılı uyarı*, makul bir süre içinde üstesinden gelinebilecek küçük bir yasa ihlali içindir. Bildirime uyulmaması, uygulanacak para cezasının artırılmasını belirleyebilir. Bu durum, kendisine teslim edilen teftiş formu aracılığıyla uyarılmasından dolayı ihlal eden için açıktır;
- c) *Yasaklama bildirimini*, işçilerin güvenliği veya sağlığı için acil veya yakın bir tehlike olması durumunda düzenlenir. Bu durumda, eksiklikler giderilmeden ve iş müfettişi tarafından yazılı izin verilmeden işe devam edilemez. Karara uyulmaması halinde cezai işlem uygulanır;
- d) *İhlal bildirimini*, para cezası ve bazı durumlarda ek bir yaptırım uygulanması amacıyla idari yaptırım prosedürünün başlatıldığı zaman düzenlenir;
- e) *Ceza Mahkemesinde Cumhuriyet Savcısına yapılan raporlama*, olayların suç olarak sınıflandırılabileceği durumlarda yapılır.

**İş kazaları:** Portekiz, diğer AB üyelerine kıyasla daha yüksek iş kazası oranlarına sahiptir. 1995 yılından bu yana, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'nın odak noktası, İş Koşullarını Geliştirme ve Denetleme Enstitüsü ile birlikte, iş güvenliği, hijyen ve sağlık önleme hizmetlerinin organizasyonunu, risk değerlendirmesini ve iyi uygulamaların üretimini teşvik etmek amacıyla özellikle aile tipi şirketleri hedef alan kampanyalar geliştirmiştir. Portekiz'de, muhtemelen 1991 yılında ulusal mevzuata aktarılan İş Güvenliği ve Sağlık Hizmetlerine ilişkin AB Direktifinin uygulanmasının da etkisiyle, kaza sayısında istikrarlı bir azalma eğilimi vardır. İnşaat, imalat, tarım, toptan satış ve diğer hizmet faaliyetleri gibi riskli sektörlerde bir strateji uygulamaya konulmuştur. Bu durum, tarım, inşaat, imalat ve taşımacılık faaliyetlerinin en çok kaza yaşanan branşlar olarak işaret edildiği AB politikası ile uyumludur.

ACT'nin oynadığı koordinasyon rolü kapsamında iş teftişi, İSG alanlarında asgari standartların uygulanması; küçük kazalara ilişkin bir bildirim sisteminin geliştirilmesi; veri toplama ve işleme konusunda iyi tanımlanmış bir istatistik metodolojisinin geliştirilmesi ve resmi istatistikler için bir veri tabanının oluşturulması ile ilgili programlar geliştirmiştir.

---

## ROMANYA

Ülkede aşağıdaki sağlık ve güvenlik hükümleri bulunmaktadır:

- a) En az 50 çalışanı olan her şirkette, eşit sayıda işçi veya sendika temsilcisi ve işveren temsilcisinden oluşan bir 'iş sağlığı ve güvenliği komitesi' kurulması zorunludur;
- b) İşveren ve çalışanlar, iş yerindeki stresi kontrol altına almak amacıyla yönetim standartlarını uygulamaya koymak için ortak çaba sarf etmeli; ayrıca çalışanların motivasyonunu artırmayı amaçlayan bir dizi önlem oluşturmalıdır;
- c) Toplu sözleşmelerde, çalışma koşullarında meydana gelen veya yakında meydana gelecek değişikliklerle ilgili olarak çalışanların düzenli olarak bilgilendirilmesi uygulamasına yer verilmesi zorunludur;
- d) İş ilişkilerinin kötü uygulanması vakaları soruşturulmalı ve sağlık ve güvenlik komiteleri bu doğrultuda cezai tedbirler uygulamalıdır.

Romanya, Sanayide İş Teftişine ilişkin 81 sayılı Sözleşmeyi ve Tarımda İş Teftişine ilişkin 129 sayılı Sözleşmeyi onaylamıştır.

## RUSYA

Rusya'da (ve BDT -Bağımsız Devletler Topluluğu- ülkelerinde) iş teftişi de dahil olmak üzere İSG sisteminin modernizasyonun temel ilkeleri şunlardır:

a) İş teftişinin ve İSG uzmanlarının yaklaşımı önlemeye dayalı olmalıdır, yani öncelik, kötü koşullarda çalışmaktan kaynaklı bozulan sağlık koşullarının nakdi veya aynı olarak tazmin edilmesinden ziyade tehlikelerin ortadan kaldırılması ve risklerin önlenmesi olmalıdır; b) İSG mevzuatının kontrolü ve uygulanması yalnızca devlet müfettişlerinin görevidir. İş müfettişlerinin, işletmelerdeki sosyal ortaklarla iletişim kurarken öncelikle danışmanlık yaklaşımını benimsemeleri ve gerekli yaptırım yetkilerini ikincil bir yedek seçenek olarak muhafaza etmeleri gerekmektedir. Buna ek olarak, işletmelerdeki çalışma koşullarında pratik iyileştirmelerin etkili bir şekilde uygulanmasının, sağlık ve güvenlik komitelerindeki işçi-işveren iş birliği ile sağlanabileceğine inanılmaktadır.

İSG ve iş teftişine ilişkin Rusça terminolojinin kesin İngilizce karşılıkları olmadığı ve teftiş sorumluluklarının belirli bir şekilde paylaştırıldığı unutulmamalıdır. Güvenli çalışma koşulları ve kazaların önlenmesi, istihdam koşullarının denetlenmesi Devlet İş Müfettişliğinin görev alanına girmektedir. İş sağlığı ve meslek hastalıklarının önlenmesi Sıhhi Müfettişlik tarafından ele alınmaktadır. Makine güvenliği Maden Müfettişliğinin (teknik müfettişlik) görevidir. Ancak, yeniden yapılanma nedeniyle Rusya Federasyonu'ndaki terminoloji değişmektedir. Bazı BDT ülkelerinde sosyal müfettiş, Rusya tarafından onaylanan 1981 tarihli İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi'nde (No.155) tanımlandığı üzere, seçilmiş işçi güvenliği ve sağlığı temsilcisinin yerini almıştır. Diğerlerinde ise sosyal müfettişlik sistemi kaldırılmıştır.

İki Rus bakanlığı 2004 yılında Sağlık ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı altında birleştirilmiştir. Bunu takip eden yeniden yapılanmada, Rus iş müfettişliğinin de bir parçası olduğu Federal Çalışma ve İstihdam Servisi kurulmuştur. Rus müfettişliği, güvenlik ve sağlık teftişi ile yasal teftiş (istihdam koşulları) olarak ikiye ayrılmıştır. Personel sayısı üçte bir oranında azaltılmıştır ve şu anda yaklaşık 3.500 müfettişten oluşmaktadır. Federal bir



---

yapıya sahiptir ve merkezdeki genel müdürlük bölgelerdeki müfettişlere ayrıntılı rehberlik sağlar. Her bölgedeki müfettiş sayısı, denetlenecek iş yeri sayısına bağlıdır. Müfettişliğin ulusal yönetimi ile müfettişlerin çalışma yöntemleri ve yaklaşımları gözden geçirilmektedir. ILO ile istişare halinde müfettişliğin modernize edilmesi amaçlanmaktadır. Müfettişlik; bilgilendirme ve tanıtım, işverenlerin güvenli çalışma koşullarının ekonomik faydalarını anlamaları için motive edilmesi ve danışmanlık yaklaşımına odaklanacaktır. Eş zamanlı olarak, Rusya'nın bazı bölgeleri, büyük ve orta ölçekli işletmelerde ILO İSG yönetim sisteminin uygulanmasını teşvik etmeyi planlamaktadır. Bu iki gelişme birbirini desteklemektedir.

Rusya, Sanayide İş Teftişine ilişkin 81 sayılı Sözleşmeyi onaylamıştır.

---

## SİNGAPUR

**İSG zorlukları:** Değişen iş dünyasında karşılaşılan pek çok zorluk, iş güvenliği ve sağlığı standartlarının yükseltilmesi için daha fazla kararlılık gerektirmektedir. Singapur yıllar içinde iyi bir ilerleme kaydetmiştir. Bu, güçlü siyasi liderliğin yanı sıra, iş yeri güvenliği ve sağlığı da dahil olmak üzere hem ekonomik hem de işgücüne ilişkin konuların ele alınmasında iyi kurulmuş üçlü bir çerçeve altında faaliyet gösteren sendikalar ve işverenlerle etkin ortaklık sayesinde mümkün olmuştur. Kaza sıklık oranı son yirmi yılda düşmüştür. Benzer şekilde, meslek hastalığı görülme sıklığı da bölgedeki diğer ülkelerle kıyaslandığında nispeten düşük bir seviyede seyretmektedir. İSG perspektifinden bakıldığında, Singapur'un nispeten daha güvenli ve daha az kirletici endüstrilere sahip bir bilgi ekonomisine doğru ilerlemesi faydalı olmuştur. İmalat sektöründeki istihdam, işletme ve finansal hizmetler gibi diğer sektörler göre azalmıştır ve işgücünün çoğu artık yönetsel, profesyonel ve teknik işlerde çalışmaktadır.

**İSG yönetimi:** İSG'nin idaresi, Çalışma Bakanlığı'nın önemli bir işlevidir. Bakanlık ile işveren, işçi ve meslek örgütlerinin yanı sıra diğer devlet kurumları arasında yıllar içinde kurulan yakın çalışma ilişkileri, ulusal düzeyde İSG program ve stratejilerinin başarısına katkıda bulunmuştur. Bu iş birliği; araştırma, standart geliştirme ve uygulamadan, gözetim ve tehlike kontrolüne; kilit personelin eğitimi ve sektör gelişiminden, tanıma ve teşvik programlarına kadar uzanmaktadır. Sektörün daha fazla sahiplenilmesini teşvik etmek amacıyla, Çalışma Bakanlığı yıllar içinde üç spesifik sektör için Danışma Komiteleri kurmuştur: gemi yapımı ve onarımı, inşaat ve metal işleme. Kendi kendine yardım çabaları, bu sektörlerdeki güvenlik ve sağlık uygulamalarında önemli iyileşmelerle sonuçlanmıştır. Sağlık sektörü için dördüncü bir Danışma Komitesi 2005 yılı başında kurulmuştur.

**İSG eğitim ve takdir programları:** Öz düzenleyici çerçevenin temelinde, İSG eğitimi, teşvik ve çabaların tanınmasına büyük önem veren bir ana strateji bulunmaktadır. Eğitim gereklilikleri yasada belirtilmiştir ve her seviyedeki kilit personeli kapsamaktadır. Bunlar İSG uzmanları, yönetim, denetçiler ve yabancı işçiler de dahil olmak üzere işçilerdir. Çeşitli destek faaliyetleri, takdir programları ve vergi teşvikleri yoluyla işverenler, yasaların gerektirdiğinden daha yüksek standartlara ulaşmaya teşvik edilmektedir.

**Dünyadan öğrenmek:** Araştırma, danışmanlık hizmetleri ve eğitim alanlarındaki katılım, Singapur'a bölgesel ve uluslararası düzeyde öğrenme ve paylaşım için birçok fırsat sağlamıştır. Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği (ASEAN) bünyesinde iş teftişine yönelik eğitim programlarının yanı sıra ASEAN-OSHNET Projesi de bilgi alışverişi ve deneyim paylaşımını kolaylaştırmaya yardımcı olmuştur. Bakanlığın web sitesi, eğitim programları ve materyalleri, mevzuat ve politikalar hakkında bilgi kaynakları sunmaktadır. Popüler bir özellik olan İSG Uyarı sistemi, şirketlerin ve İSG profesyonellerinin yaklaşan etkinlikler hakkında bilgilendirilmesine ve vaka çalışmalarından öğrenme noktalarının paylaşılmasına yardımcı olan ücretsiz bir abonelik hizmetidir. Buna ek olarak, Bakanlığın DSÖ Küresel Web Portalı üzerinden bağlanan çevrimiçi İSG vaka çalışmaları veri tabanı, başarılı iş yeri tehlikeleri kontrolüne ilişkin iyi uygulama modelleri sunmaktadır.

**Ortaklık yoluyla başarıya ulaşmak:** Yıllar içinde Singapur'da çalışma ilişkileri ile iş güvenliği ve sağlığı alanlarında üçlü bir ortaklık kültürü oluşmuştur. İşyerinde Sağlığın Geliştirilmesi (WHP) Programı buna iyi bir örnektir. Bu büyük iş birliği çabası, iş yerinde sağlığın geliştirilmesine yönelik iyi koordine edilmiş bir yaklaşımı temsil etmektedir ve sendikalar, işverenler ve hükümetin güçlü katılımını içermektedir. Amaç, kuruluşları, İSG'den sağlık uygulamalarına ve iş-yaşam dengesine kadar kilit alanları ele alan etkili iş yeri sağlığını geliştirme programları uygulamaya teşvik ederek çalışan yetişkinlerin sağlık durumunu iyileştirmektir. Program stratejileri arasında hükümet finansman desteği, çeşitli

---

ulusal ödülleri- Yıllık Güvenlik Performansı Ödülü, İş Sağlığı En İyi Uygulamalar Ödülü, Aile Dostu İşveren Ödülü ve Singapur SAĞLIK Ödülü- aracılığıyla başarıların tanınması ve iş yeri sağlığının kurumsal mükemmellik ile ilişkilendirilmesi yer almaktadır. İkinci ilkenin somut bir göstergesi, prestijli Singapur Kalite Ödülü için iş mükemmelliği çerçevesindeki kriterlerden biri olarak "çalışan sağlığı ve memnuniyetinin" dahil edilmesidir. Bu ödüllerden bazıları Cumhurbaşkanı ve Başbakan tarafından takdim edilerek, işverenlere ve iş yerinde sağlığın geliştirilmesine ve işyerlerinin sadece güvenli değil aynı zamanda sağlıklı hale getirilmesine verilen öneme işaret edilmiştir. Neredeyse tüm kamu sektörü kuruluşları bu tür programlar uygulamaktadır.

***Sürdürülebilir iyileştirmeler için yeni çerçeve:*** Singapur'un son 40 yılda büyük ölçüde antrepo ticaretine bağımlı bir ekonomiden, önemli bir imalat üssüne ve güçlü hizmet sektörlerine sahip bir ekonomiye dönüşmesine; iş yeri güvenliği ve sağlığı alanındaki etkili gelişmeler eşlik etmiştir. Ancak, İSG standartlarını bir sonraki başarı seviyesine yükseltmek ve daha fazla sürdürülebilir iyileştirme sağlamak için daha köklü değişiklikler gerekmektedir. Sadece kuralcı mühendislik kontrollerinin ve güvenlik yönetim sistemlerinin uygulanmasının ötesine geçilmesi, sorunların daha sistemik bir düzeyde ele alınması ve bunun daha güçlü bir endüstri sahipliği ve güvenlik kültürü ile desteklenmesi gerekmektedir. Singapur, şu anda 100.000 çalışan başına 4,9 olan iş kaynaklı ölümleri 10 yıl içinde yarıya indirme hedefi koyarak ve dünyada çalışılabilecek en güvenli yerlerden biri olmayı amaçlayarak İSG düzenleyici çerçevesini köklü bir şekilde gözden geçirmeye devam etmektedir. İSG'ye yönelik bu yeni girişimler ILO'nun ilkeleri ve faaliyetleri ile uyumludur. Singapur'daki yeni İSG çerçevesindeki kilit alanlar şunlardır:

- a) Sistemik sorunların ele alınmasının yanı sıra; risk önleme ve yönetimine odaklanmaktadır. Risk yaratan paydaşlar, bu risklerin yönetilmesi ve azaltılmasından sorumlu tutulacaktır. İşverenler, tedarikçiler, üreticiler, tasarımcılar ve çalışan kişiler potansiyel riskleri belirleme ve riskleri kaynağında azaltmak için uygun önlemleri alma sorumluluğuna sahip olacaktır;
- b) Güvenlik standartlarının ve sonuçlarının daha fazla sahiplenilmesi için tüm paydaşlar sürece dahil edilecektir. Mevcut Fabrikalar Yasası'nın kuralcı yapısı, yönetim ve çalışanlar için sadece "yasanın lafzını" takip etme ve öngörülen mevzuat dışındaki iş güvenliği konularını ele almama yönünde bir zihniyet yaratmaktadır. Teknolojik değişimin hızı ve farklı sektörlerdeki değişken iş süreçleri göz önüne alındığında, mevzuat kaçınılmaz olarak iş güvenliği risklerinin gerisinde kalacaktır. Sektörün daha fazla sahiplenmesini teşvik etmek amacıyla, yeni çerçeve kapsamında performansa dayalı bir yaklaşım benimsenecek ve tehlikeli sektörler ve faaliyetler için yol gösterici bir rehberlikle desteklenecektir;
- c) Güvenlik yönetimi zayıf olan işyerleri, sıkı teftişler ve daha sert yaptırımlar yoluyla iyileştirmeye teşvik edilecektir. Hâlihazırda, kazayla sonuçlanan güvenlik ihmalleri ağır bir şekilde cezalandırılmaktadır, ancak kazanın olmadığı durumlarda işlenen suçlara verilen cezalar nispeten daha düşüktür. Bu da sektörü, kazalar meydana gelene kadar optimal olmayan güvenlik uygulamalarını tolere etmeye teşvik etmektedir.

Yeni yasalar, herhangi bir kaza meydana gelmeden önce, güvenli olmayan sistemlere sahip işyerlerine daha büyük mali caydırıcılık ve cezalar getirmektedir. Bu, tüm işletmelerin iş güvenliği yönetim sistemlerini geliştirmeyi daha uygun maliyetli bulacağı doğru ortamı yaratacaktır. Bu ilkeler 2006 yılında yürürlüğe giren mevzuat ile kurumsallaştırılmıştır. Yeni İşyeri Güvenlik ve Sağlık Yasası, İSG çerçevesinin yasal omurgasını oluşturmakta, sorumluluğu paydaşlara dağıtmakta ve düzeltici önlemleri (düzeltici emirler ve işi durdurma emirleri yoluyla) ve uyumsuzluk için cezaları belirlemektedir. Kanunun uygulanması için bir dizi Yönetmelik çıkarılmıştır. Yeni çerçevenin merkezinde yer alan ve tüm paydaşları etkileyen iki temel mevzuat- İşyeri Güvenliği ve Sağlığı (Risk Yönetimi) Yönetmelikleri ve İşyeri Güvenliği ve Sağlığı (Olay

---

Raporlama) Yönetmelikleri- İşyeri Güvenliği ve Sağlığı Yasası (2006) ile birlikte yürürlüğe girmiştir.

Bir İşyeri Güvenlik ve Sağlık Danışma Komitesi (WSHAC) kurulmuştur. Sektörün kendi kendini düzenlemesini teşvik ederek, sektörün iş hedeflerine ulaşmak için daha güvenli yollar geliştirmesini sağlar. Sektör liderlerinin öncülük ettiği Komite, Çalışma Bakanlığı'na şu alanlarda tavsiyelerde bulunur: a) İSG standartlarının ve yönetmeliklerinin belirlenmesi; b) İSG bilincinin teşvik edilmesi ve ülkedeki İSG seviyesinin yükseltilmesi için sektörün katılımının sağlanması; c) İSG konusunda yetkinlik ve kabiliyetlerin artırılması için kilit paydaşların eğitilmesi.

İSG standartlarını yükseltmek üzere sektöre özel tedbirler geliştirmek amacıyla WSHAC, bu stratejik hamleleri sağlık, inşaat, metal işleme ve gemi yapımı ve onarımı gibi kilit sanayi sektörlerinde yönlendirecek dört sektörel alt komite oluşturmuştur; bu sektörlerden son üçü iş yeri kaza oranlarının daha yüksek olduğu sektörlerdir.

**Geliştirilmiş iş teftişi:** Yeni İSG çerçevesini uygulamak için Bakanlığın İSG Bölümü yeniden yapılandırılmıştır. Yeniden yapılandırılan Bölüm; yeni mevzuat, politikalar ve programlar da dahil olmak üzere, kazaların önlenmesinde proaktif ve sistemik bir yaklaşım benimseyerek ve tüm paydaşları risk önleme ve azaltma sürecine dahil ederek çerçeveyi uygulamaktadır. Ayrıca, kaza önleme ve güvenlik yönetimi kabiliyetlerini artırmanın yanı sıra, daha güçlü bir güvenlik kültürü geliştirmek için sektörle yakın iş birliği içinde çalışmaktadır. Bölüm, risklerin kaynağında önlenmesine odaklanmakta, işverenler için sonuç hedefleri belirlemekte ve şirketlerin güvenlik yönetim sistemlerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Bölümün altı departmanı ve rolleri şunlardır: a) İSG Müfettişliği. Bölüm, hedeflenen programlı teftişler, kazaların araştırılması, yaptırımların uygulanması ve sektöre tavsiye ve rehberlik sağlanması yoluyla işyerlerinde güvenlik ve sağlık tehlikelerinden kaynaklanan risklerin azaltılmasına odaklanır; b) İSG Uzman Departmanı. Bölüm, İSG standartları, araştırma ve en iyi uygulamalar alanlarındaki programlar ve faaliyetler aracılığıyla ortaklarla iş birliği içinde çalışarak İSG alanında (iş hijyeni, güvenliği ve sağlığından risk yönetimi ve güvenlik yönetim sistemlerine kadar) uzman desteği ve rehberlik sağlar; c) İSG Sektörü Kapasite Geliştirme. Bölümler, İSG alanında en iyi uygulamaların teşvik edilmesini ve İSG personeli için yetkinlik standartlarının belirlenmesini destekler; d) İSG Bilgi Merkezi. Bölüm, stratejik planlama ve politikaları desteklemenin yanı sıra sanayiye yaymak için bilgi sağlar ve İSG alanında bilgi paylaşımını ve uluslararası iş birliğini kolaylaştırır; e) İSG Politikası ve Mevzuat Bölümü. Bölüm, temel ve stratejik İSG konularında politika ve mevzuat geliştirmeye ve gözden geçirmeye odaklanır; f) İSG Kurumsal Hizmetler Bölümü. Bölüm, yaralanan işçilere ve ölen işçilerin yakınlarına, işle ilgili yaralanmalar veya ölümler için adil ve hızlı bir şekilde işçi tazminatı almalarına yardımcı olur. Ayrıca fabrikaların, basınçlı kapların ve diğer ekipmanların tescilli ve yetkili kişilerin lisanslanması işlemlerini de yürütür. Bölümün geri kalanına kurumsal destek hizmetleri sağlamaktadır. Güvenli bir iş yerin yaratılması azim ve dikkat gerektiren bir yolculuktur.

Singapur, Sanayide İş Teftişine ilişkin 81 sayılı Sözleşmeyi onaylamıştır.

## SLOVAKYA

Slovakya hükümeti Şubat 2008'de 2008-2012 İş Güvenliği ve Sağlığı Planını onaylamıştır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 2007-2012 Avrupa Birliği stratejisinin uygulanmasının yanı sıra Slovakya tarafından onaylanan Sanayide İş Teftişine ilişkin 81 sayılı Sözleşme de dahil olmak üzere Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerine dayanmaktadır. Plan, temel öncelikler ve tedbirlerin yanı sıra sosyal ortakların görevlerini ana hatlarıyla belirtmekte ve öncelikle 2012 yılına kadar iş kazalarının sayısını azaltmayı

---

hedeflemektedir.

**İş Güvenliği ve Sağlığı Planı:** 2008-2012 İş Güvenliği ve Sağlığı Planı 20 Şubat 2008 tarihinde Slovakya hükümetinin 114 sayılı kararı ile onaylanmıştır. Plan, Slovakya hükümetinin Program Deklarasyonuna, ILO Sözleşmelerine ve Avrupa Sosyal Şartına dayanmaktadır.

Topluluk stratejisinde tanımlanan hedefleri ulusal bir bağlama oturtarak, Slovakya'da işverenlerin İş Güvenliği ve Sağlığı (İSG) konusundaki kararlılıklarını artırmak hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle, iş yerinde İSG gerekliliklerinin uygulanmasını destekleyen uygulanabilir ve etkili faaliyetlerin güvence altına alınması gerekmektedir. Bu girişim öncelikle iş kazalarının sayısının azaltılmasına yardımcı olmalıdır.

Plan, İSG ile ilgili mevcut durumu ve Slovakya'daki ekonomik koşulları dikkate almaktadır. İş kazalarının sayısını kademeli olarak azaltmayı amaçlayan bir dizi tedbir sunmaktadır. 2006 yılında 100 çalışan başına düşen iş kazası gösterge değeri 0,68'dir ve planda bu rakamın 2012 yılına kadar yüzde 25 azalarak 0,51'e düşeceği tahmin edilmektedir. Bu nedenle, ekonomide aynı sayıda çalışan olduğu varsayımıyla, 2006 yılında 13.826 olan iş kazası sayısının 2012 yılında 10.373'e düşeceği, yani yıllık yüzde 4 ila 6 arasında bir azalma olacağı varsayılmaktadır.

Çalışma koşullarının ve diğer İSG faktörlerinin kalitesini artırmak ve bunun sonucunda iş kazalarının sayısında azalma sağlamak için işverenler, özellikle iş yerinde sağlığa zarar verme olasılığı daha yüksek olan ekonomik sektörlerde ve faaliyetlerde çeşitli etkili önlemler almalıdır. İş kazaları açısından bakıldığında, çalışılması en tehlikeli sektörler şunlardır: madencilik ve taş ocakçılığı, tarım, ormancılık, inşaat, endüstriyel imalat, ahşap işleme ve ahşap ürünleri imalatı, metal üretimi ve metal ürünleri, makine imalatı ve taşımacılık.

Ayrıca, genç çalışanlar, yeterli bilgi ve deneyime sahip olmayan çalışanlar, yaşlı çalışanlar, göçmenler ve farklı kültürel geçmişe sahip kişiler gibi risklere yoğun bir şekilde maruz kalabilecek belirli çalışan gruplarına daha fazla dikkat edilmelidir.

**Özel tedbirler:** İSG planı, işveren faaliyetlerinin desteklenmesi için aşağıdaki temel öncelikleri ve tedbirleri öngörmektedir:

- a) Risk önlemenin uygulanması- çalışanların davranışlarındaki değişiklikleri desteklemek ve İSG uyumunu artırmak ve mevcut ve potansiyel risklerin tutarlı bir şekilde yönetilmesini sağlamak için çalışanları ve işverenleri sosyoekonomik açıdan destekleyecek programlar uygulamak;
- b) Danışmanlık geliştirme- harici profesyonel danışmanlık hizmetlerinin kullanılabilirliğini güvence altına almak. İşçi ve işveren örgütleri ve devlet teftiş makamları tarafından İSG'nin düzgün bir şekilde uygulanması konusunda etkin danışmanlık sağlanmalıdır;
- c) Bilgilendirme ve tanıtım- kitle iletişim araçları, İSG bilgisinin faydaları hakkında kamuoyunun bilgilendirilmesi, özel bir web sitesinin oluşturulması, tanıtım ve bilgilendirme materyalleri ve seminerlerin düzenlenmesi yoluyla;
- d) Eğitim ve öğretim- öncelikle okul öncesi eğitim kurumlarında güvenli davranışlar üzerine kurslar geliştirmek. Her tür okulda eğitim verilmesi ve öğretmenlerin İSG eğitimi konusunda eğitilmesi öngörülmektedir;
- e) İş birliği- sosyal ortaklar arasında daha yüksek düzeyde aktif iş birliği sağlamak. Sosyal ortakların devlet, sektörel ve bölgesel düzeylerdeki ulusal iş birliğinin yanı sıra,

---

özellikle Slovakya temsilcilerinin uluslararası kurumlara katılımı yoluyla uluslararası iş birliği de teşvik edilmelidir;

- f) Kurumların faaliyetleri- İSG'yi koordine eden kurumun etkin bir şekilde çalışmasını sağlamak. Devletin teftiş ve teftiş organları ve kurumları etkili bir sosyal diyalog için uygun koşulları yaratmalıdır;
- g) Araştırma- etkili İSG araştırmaları için planlar geliştirmek. Bir araştırma koordinasyon sistemi oluşturulmalı ve araştırma sonuçları uygulamaya aktarılmalıdır;
- h) İlgili ILO anlaşmalarının onaylanmasını güvence altına almak için yönetmeliklerin hazırlanması. Seçilen alanlarda İSG seviyesini artırmak, düzenlemelerin uygulanması sırasında olası sorunları tespit etmek ve ilgili önlemleri önermek amacıyla taslak yasal düzenlemeler geliştirilmelidir.

**Uygulama ve izleme:** Yukarıdaki alanlarda, İSG planı bakanlıkların ve diğer merkezi yönetim organlarının temsilcileri için özel görevler belirlemektedir. Ekonomik ve Sosyal Konsey (HSR SR, Hospodárska a sociálna rada) planın uygulanmasını desteklemek üzere ortak bir deklarasyon kabul etmiştir.

İSG Koordinasyon Komitesi- devlet makamlarından uzmanların, sosyal ortakların ve eğitim ve araştırma kurumlarının temsilcilerinin katılımıyla- kabul edilen tedbirlerin uygulanmasını inceler ve değerlendirir. Ayrıca Slovakya hükümeti, Çalışma, Sosyal İşler ve Aile Bakanlığı (MPSVR SR Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky) tarafından hazırlanan yıllık bir rapor aracılığıyla plan hedeflerinin yerine getirilip getirilmediğini düzenli olarak kontrol etmektedir.

## GÜNEY AFRIKA

**Mevzuat çerçevesi:** Güney Afrika'da, tıbbi gözetim ve çalışma ortamının değerlendirilmesini gerektirir biçimde iş sağlığı hizmetlerinin sunulması üzerinde doğrudan etkisi olan çeşitli yasalar mevcuttur. Bunlardan en önemlileri 1993 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (OHSA) ve bu yasanın tehlikeli kimyasal maddeler ve kurşunla ilgili düzenlemeleri ile 1996 tarihli Maden Sağlığı ve Güvenliği Yasasıdır (MHSA). Bu kanunlar sırasıyla Çalışma Bakanlığı (madenler hariç) ve Maden ve Enerji Bakanlığı (madenler) tarafından uygulanmaktadır. MHSA ayrıca, gerekli iş sağlığı standartlarını uygulamak üzere özel bir sağlık müfettişliğine de sahiptir. Güney Afrika İlaç ve Tıbbi Cihaz Düzenleme Kurumu Yasası (1998), iş sağlığı hemşiresinin uygulama lisansına sahip olabilmesi için farmakoloji alanında onaylı bir kursu tamamlamasını gerektirmektedir. Yeni Kanun'un iş sağlığı hemşirelerinin iş yeri temelli iş sağlığı hizmetlerinde birincil klinik bakım uygulamalarını daha zahmetli hale getirip getirmeyeceği konusunda belirsizlik bulunmaktadır. Tehlikeli kimyasal maddeler ve kurşuna ilişkin 1993 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (OHSA) ve yönetmelikleri şu amaçlarla çıkarılmıştır: "iş yerindeki kişilerin sağlık ve güvenliğini ve tesis ve makinelerin kullanımıyla bağlantılı olarak kişilerin sağlık ve güvenliğini sağlamak; iş yerindeki kişilerin faaliyetleri nedeniyle veya bunlarla bağlantılı olarak ortaya çıkan sağlık ve güvenlik tehlikelerine karşı iş yerindeki kişiler dışındaki kişileri korumak; iş sağlığı ve güvenliği için bir danışma konseyi kurmak; ve bunlarla bağlantılı konuları sağlamak".

**İSG yönetimi:** Yasa, temel terimleri tanımladıktan sonra, Yasa hükümleri ile ilgili politikalar ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü konuda Bakan'a tavsiyelerde bulunmaktan sorumlu olan bir İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Konseyi kurulmasını hüküm altına almaktadır. Yasa ayrıca Konsey'e ilgili bilgileri toplama ve yayma, işleyişi için kurallar koyma, Çalışma Bakanlığı'na sağlık ve güvenlik konularında tavsiyelerde

---

bulunma ve iş yeri sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve öğretim programlarını yönetme hakkı vermektedir. Kanun ayrıca Konsey'in organizasyonunu ana hatlarıyla belirlemekte, meclis üyelerinin sayısını ve seçim yöntemlerini düzenlemekte ve diğer idari konuları tanımlamaktadır. Ayrıca Konsey'e, Kanun'da tanımlanan görevleri yerine getirmelerine yardımcı olmak üzere teknik kuruluşlar kurma hakkı da vermektedir.

Yasa, İcra Kurulu Başkanlarına (CEO), işverenlere, çalışanlara ve iş yeri ekipmanlarının imalatçılara ve tedarikçilerine, güvenli ve sağlıklı iş koşullarının sağlanması için belirli düzeyde özen göstermeleri konusunda sorumluluklar yüklemektedir. Yasa ayrıca, diğer görevlerinin yanı sıra, 20'den fazla çalışanı olan işverenlerin sağlık ve güvenlik önlemlerinin etkinliğini gözden geçirme, iş yerindeki potansiyel tehlikeleri ve olası büyük olayları belirleme, yönetmeliklere uygunluğu sağlamak için işyerlerini denetleme ve aşağıda rolü açıklanan müfettişlere danışmanlık yapma sorumluluğu verilen Sağlık ve Güvenlik Temsilcileri rolünü de yaratmaktadır. İşverenler her 100 çalışan için bir sağlık ve güvenlik temsilcisi belirlemekle yükümlü olduğundan, iki veya daha fazla temsilci olması durumunda, bir işveren, temsilcilerin faaliyetlerini koordine etmelerine ve işverenlere tavsiyelerde bulunmalarına, herhangi bir iş yeri olayını tartışmalarına ve gerekli olabilecek diğer işlevleri yerine getirmelerine olanak tanıyan bir sağlık ve güvenlik komitesi kurmalıdır.

Yasa ayrıca, ilgili mevzuata uygunluğun sağlanması için işyerlerinin denetlenmesinden sorumlu olan bir başmüfettiş ve müfettişler rolü de öngörmektedir. Müfettişler, sağlık ve güvenlik temsilcilerinden farklı olarak, önceden haber vermeksizin işyerlerine girebilir, yapılan işleri denetleyebilir ve yasalara uyulmadığına dair kanıt teşkil edebilecek defterlere, kayıtlara veya diğer belgelere el koyabilir. Çalışma Bakanı tarafından onaylanması gereken müfettişlerin özel yetkileri ve inceleme yürütme hakları da bulunmaktadır. Yasa, teftiş sürecini, itiraz prosedürünü, uyumsuzluk cezalarını ve teftişlerin yargının yetki alanına girmesi halinde yasal prosedürleri ana hatlarıyla belirlemektedir. Maden Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (1996 tarihli 29 sayılı) ve Yönetmelikleri madencilik sektöründe iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemektedir. Bu mevzuata uyulmasını sağlamak için madenler departmanından uzman müfettişler bulunmaktadır.

Ulusal Sağlık Bakanlığı ve illerdeki dokuz bakanlık, sağlığın korunması ve geliştirilmesinde önde gelen birimlerdir. Ancak sağlık sorunları sosyo-ekonomik koşullardan etkilendiğinden, İskân, Çevre İşleri, Tarım, Ulaştırma ve İl ve Yerel Yönetim Bakanlıkları sağlığın korunmasına ilişkin hususlarda politika oluşturulmasına ve izlenmesine katkıda bulunur. Çalışma Bakanlığı, çalışma ortamında çalışanların sağlık ve güvenliğini korumanın yanı sıra tüm Güney Afrikalıları iş faaliyetleriyle ilgili risklerden korumaktan sorumludur. Bu yetki, 1993 tarihli ve 85 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliklerinde yer almaktadır.

Yerel düzeyde, sağlığın korunması ve geliştirilmesi ile ilgili hizmetlerin çoğu gibi Bölge Sağlık Sistemi de yürürlüktedir. 1994 yılından bu yana bir dizi politika ve yasa geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Bakanlığa politika oluşturmada danışmanlık yapan başlıca gruplar Üniversiteler, Araştırma Konseyleri, Sivil Toplum Kuruluşları ve Toplum Temelli Kuruluşlardır. Çevre İşleri ve Turizm Bakanlığı (DEAT) Hükümetler arası Kimyasal Güvenlik Forumu için yetkili makamdır ve Sağlık Bakanlığı da Hükümetler arası Kimyasal Güvenlik Programı için yetkili makamdır. DEAT, çevre koruma ile ilgili konularda kimyasalların yönetimini koordine eder. Sağlık Bakanlığı iş sağlığı ile ilgili konuları, Çalışma Bakanlığı ise iş güvenliği ile ilgili konuları koordine eder.

## İSPANYA

---

İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi (2007-2012), mesleki risklerin önlenmesi ve iş yerinde sağlık ve güvenlik tedbirleri için genel bir çerçeve oluşturmayı amaçlamaktadır. Yoğun bir tartışma döneminin ardından, strateji nihayet hükümet ve en fazla temsil kabiliyetine sahip sosyal ortaklar arasında kabul edilmiştir. Strateji, endüstriyel kaza seviyelerini azaltmayı ve iş yeri sağlık ve güvenlik önlemlerini iyileştirmeyi amaçlamaktadır.

**Sağlık ve güvenlik stratejisi:** 2007-2012 dönemi için İspanya İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi, mesleki risk önleme politikalarının genel çerçevesini oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerin standartlaştırılmasını amaçlayan stratejinin iki temel hedefi bulunmaktadır:

- a) Endüstriyel kaza oranını yüzde 25 oranında azaltmak;
- b) İş sağlığı ve güvenliği alanında sürekli iyileştirmeler sağlamak.

Yoğun bir sosyal diyalog sürecinin ardından hükümet, özerk yerel topluluklar, işçi sendikaları ve işveren örgütleri arasında, iş yeri sağlık ve güvenlik stratejisi konusunda bir anlaşmaya varılmıştır. Anlaşma; eğitim, öğretim, araştırma ve geliştirme (AR-GE), sağlık, bilinçlendirme ve bilgilendirme faaliyetleri, şirketler, çalışanlar ile sağlık ve güvenlik hizmetleri üzerinde etkisi olacak 100 tedbir içermektedir. Ayrıca, sağlık ve güvenlik politikalarının ve uygulamalarının geliştirilmesi için kamu yönetiminin güçlü ve açık kurumsal ve ekonomik desteğini sağlar.

Strateji, küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ'ler) bu düzenlemelere uyumu kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Risk önlemede kalite ve etkinliğe ulaşmayı amaçlar ve sağlık ve güvenlik yönetmeliklerine uyma konusunda çalışanları, işverenleri, sendikaları ve işveren örgütlerini doğrudan dahil eder.

Strateji, aşağıdaki yollarla iş yerinde risk önlemeyi teşvik etmeyi amaçlamaktadır:

- a) Özellikle KOBİ'lerde sağlık ve güvenlik yönetmeliklerine daha iyi ve daha etkili bir uyum oranı elde etmek. Bunu başarmak için, düşük kaza oranlarına sahip şirketler için sosyal primler azaltılacak ve yüksek kaza oranlarına sahip şirketleri ve faaliyetleri kontrol etmek ve izlemek için özel programlar oluşturulacaktır;
- b) Özellikle bu alanda uzmanlaşmış kuruluşlar açısından, sağlık ve güvenlik sisteminin verimliliğini ve kalitesini iyileştirmek;
- c) Sosyal ortakların rolünü güçlendirme ve işçi ve işverenleri iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesine dahil etmek. Bunu başarmak için, sektörel düzeyde toplu pazarlık kullanılarak sosyal tarafların sektördeki mesleki tehlikeler konusunda farkındalık yaratmayı amaçlayan programlar geliştirmelerini teşvik etmek amacıyla, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan belirli sektörel organların oluşturulmasına olanak tanınacaktır. Bu programlar, altı ila 50 çalışanı olan ve çalışan temsilciliği bulunmayan şirketleri hedef alacaktır.

Buna ek olarak, söz konusu strateji iş yeri kazalarının sayısını azaltmak amacıyla sunuları hedeflemektedir:

- a) İspanyol toplumunda risk önleme kültürünü geliştirmek ve pekiştirmek;
- b) Mesleki risk farkındalığı ve önleme eğitimlerini teşvik etmek;
- c) Mesleki risklerin önlenmesine adanmış kamu kurumlarını desteklemek;



---

d) Mesleki risklerin önlenmesinde kurumsal koordinasyonu geliştirmek.

**Gelecek Planlaması:** İspanya İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi 2007-2012, hükümet ve sosyal ortaklar arasında uzun ve yoğun bir diyalog sürecinin sonucudur. Bu, Temmuz 2004'te mevcut hükümet ile en fazla temsil gücüne sahip işçi ve işveren örgütleri tarafından imzalanan Sosyal Diyalog Deklarasyonu'nda belirlenen hedeflerden biriydi. Daha sonra stratejinin yöntemlerini görüşmek üzere özel bir komisyon kurulmuştur.

Sosyal diyalog bu konuda, biri sağlık ve güvenlik hizmetlerine ilişkin yönetmelikleri yeniden düzenleyen, diğeri de yeni bir meslek hastalıkları listesi ve bunların beyan edilmesine ilişkin prosedürleri tanımlayan çeşitli anlaşmalar yapılmasını sağlamıştır. Ayrıca, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin sosyal katkı oranlarının güncellenmesi konusunda anlaşmaya varılmıştır. Son olarak, iş yerindeki kazaların ele alınmasına yönelik ulusal stratejinin bir parçası olarak, inşaat sektöründe taşeronlaşmaya ilişkin bir yasa da onaylanmıştır.

## İSVEÇ

**Çalışma Ortamına İlişkin Mevzuat:** Çalışma ortamı sektörüne ilişkin temel düzenleme, çalışma hayatının tüm alanları için geçerli olan *Çalışma Ortamı Yasası* 'dır (1977). Bu belgeye çok sayıda ekleme ve değişiklik yapılmıştır. Yasa, bazı tamamlayıcı kurallar içeren bir Çalışma Ortamı Yönetmeliği ile tamamlanmaktadır. Kanun, çalışma ortamı sektöründe hedeflere ulaşılması için temel hükümleri içermekte ve Çalışma Ortamı Otoritesi (SWEA) tarafından çıkarılan Hükümler için çerçeveyi tanımlamaktadır. Bu Hükümler, çalışma ortamına ilişkin daha ayrıntılı hükümler ve yükümlülükler içermektedir. Örneğin, belirli türden riskler, zihinsel stres ve fiziksel yükler, tehlikeli maddeler veya makinelerle ilgili olabilirler. Hükümler sosyal ortaklarla iş birliği içinde hazırlanmıştır.

Yasal gereklilikler oldukça genel terimlerle ifade edilmiştir; bunun nedeni, Yasanın, çeşitli faaliyet kolları ve istihdam biçimleriyle birlikte çalışma hayatının neredeyse tamamına uygulanıyor olmasıdır. Dolayısıyla, Kanunun uygulanmasının sosyal ve teknik gelişmelere uyarlanması için bir alan bırakılmıştır. Çalışma Ortamı Yasası tipik bir çerçeve yasadır. Genel niteliği nedeniyle, iş güvenliğinden sorumlu bir tarafın tatmin edici bir çalışma ortamı elde etmek için hangi önlemleri alması gerektiğini doğrudan Yasanın kendisinden çıkarmak genellikle imkansızdır ve bu nedenle İsveç sistemi çerçevenin daha ayrıntılı çözümler aracılığıyla doldurulmasını gerektirir. Çalışma Ortamı Yasasının 4. Bölümünde Meclis, Hükümete çalışma ortamına ilişkin kurallar koyması için geniş yetkiler vermiştir. Daha sonra, Çalışma Ortamı Yönetmeliği ile Hükümet bu yetkileri SWEA'ya devretmiştir. Halihazırda yürürlükte olan yüzün üzerinde SWEA Hükümü bulunmaktadır ve bunlar bağlayıcıdır. Bunların yaklaşık 40'ı doğrudan cezai yaptırım içeren hükümler içermektedir. İhlaller para cezası ile cezalandırılabilir.

Ayrıca yaptırım miktarlarını gösteren üç Hüküm bulunmaktadır. Hükümlerin içeriği ile ilgili olarak, daha eski olanlar genellikle ayrıntılı gereklilikler içerirken, son yıllarda çıkarılanlar daha işlevsel nitelikte gereklilikler içerme eğilimindedir. Bir başka eğilim de günümüzde kaleme alınan hükümlerin normalde genel uygulamaya yönelik olmasıdır.

Hükümler genellikle belirli bir sektöre yöneliktir. İsveç Çalışma Ortamı Otoritesi (SWEA), hem mevzuata eşlik edecek uygulama hükümleri yayınlamak hem de İsveç'teki işverenlerin ve güvenlik sorumlulukları olan diğer tarafların faaliyetlerini mevzuata ve Hükümlere uygun olarak yürüttüklerini kontrol etmekle görevlendirilmiştir.

Sağlık ve güvenliğe ilişkin AB çerçeve direktifi, Parlamento tarafından çıkarılan

---

Çalışma Ortamı Kanunu ve Çalışma Ortamı Yönetmeliği (İsveç Kanun Kataloğu 1977:1160 ve 1977:1166, daha sonra yapılan değişikliklerle birlikte) aracılığıyla aktarılmış ve SWEA tarafından çıkarılan hükümlerle tamamlanmıştır. Bunlardan en önemlisi Sistematik Çalışma Ortamı Yönetimine ilişkin Hükümlerdir (AFS, 2001:1 ve 2003:4). Son yıllarda hüküm sayısı 5.768'den 1.926'ya düşürülmüş ve güncellenmiştir. Hükümler erişim, yapı ve dil açısından kolay olmalıdır.

**Teftişler, organizasyon ve kaynaklar:** İsveç'in iş müfettişliği İsveç Çalışma Ortamı Otoritesi (SWEA) olarak adlandırılmaktadır. Kuruluş, 1996 yılında yapılan son Kıdemli İş Müfettişleri Komitesi (SLIC) teftişinden bu yana çok değişmiştir. Ocak ayından bu yana SWEA, eski Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Kurulu ve on bağımsız İş Müfettişliği Bölgesinin devamı niteliğindedir. Bu yeniden yapılanmanın temel amaçları, iş yeri teftişini güçlendirmek ve mevcut kaynakları daha etkili bir şekilde kullanmak; hedeflerin etkili bir şekilde yönetilmesi ve değerlendirmenin tekdüzeliğiyle sonuçlanmasıdır. SWEA, Hükümet tarafından altı yıllık bir süre için atanan bir Genel Müdür tarafından yönetilmektedir. 1 Ekim 2008 tarihinde SWEA yeni bir organizasyona başlamıştır. On bölge üç teftiş birimine ayrılmıştır: Kuzey, Orta ve Güney. SWEA'nın görevleri, Hükümet tarafından çıkarılan SWEA (Daimî Talimatlar) Yönetmeliği'nde (2007:913) belirtilmiştir. Yönetmelik, SWEA'yı ,gemide istihdam dışında, çalışma ortamı ve çalışma saatleri konularından sorumlu idari makam olarak tayin etmektedir. Müfettişler çalışma sürelerinin yüzde 40'ını ofis dışında geçirmelidir. Ofiste, işverenler ve çalışanlarla telefonla bir miktar ek temas süresi vardır. Gerçek şu ki, bir bölgede müfettişler çalışma sürelerinin yaklaşık yüzde 26'sını dışarıda geçirmektedir. Bunun temel nedeni, idari yükün yüksek olmasıdır.

**SWEA:** SWEA, 2001 yılında İş Müfettişliğinin on bölgesinin ve Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Kurulu'nun birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. SWEA, Hükümet tarafından Çalışma Ortamı Yasası'nın hükümlerini tamamlamak ve ifade etmek ve ayrıca sağlık ve güvenlikle ilgili AB mevzuatının İsveç yasalarına aktarılmasıyla ilgilenmekle görevlendirilmiştir. Bugün teknik, kimyasal, örgütsel ve psikososyal faktörlerle ilgili yaklaşık 130 Hüküm bulunmaktadır. Yeni Hükümler İsveç Çalışma Ortamı Kurumu'nun (AFS) Kanun Kataloğunda yayımlanmıştır.

Kurumun en önemli hedefi, iş yerinde hastalık ve kaza risklerini azaltmak ve çalışma ortamını bütüncül bir bakış açısıyla, yani fiziksel, zihinsel, sosyal ve organizasyonel açılardan iyileştirmektir.

Kurum, çalışma ortamı ve çalışma saatleri mevzuatının yanı sıra genetik mühendisliği ve pestisitlerle ilgili bazı konularda Tütün Yasası ve Çevre Yasası'na uyum sağlamakla görevlidir. Kurumun ayrıca tavsiyelerde bulunması, sorulara yanıt vermesi ve bilgi yayınlaması gerekmektedir.

SWEA, Solna'daki merkez ofisinde yaklaşık 300 ve ülke çapında on bölgedeki teftiş ofislerinde 500 olmak üzere yaklaşık 800 kişiyi istihdam etmektedir. Kurumun Yönetim Kurulu, başkan olarak Genel Müdür ve çalışma hayatının genel bilgisini temsil eden ve tamamı Hükümet tarafından atanan altı üyeden oluşmaktadır.

**Ana görevler:** SWEA'nın ana görevleri şunlardır:

- Gözetim (Çevre Kanunu) Yönetmeliği'nde (1998:900) belirttiği ölçüde, çalışma ortamı ve çalışma saatleri mevzuatı ile çevre mevzuatına uygunluğun denetlenmesi;
- Tütün Yasası kapsamında çalışma ortamı gözetimi;
- Çalışma ortamı ve çalışma saatleri mevzuatı yetkisi ile Hükümler ve Genel Tavsiyeler yayınlaması;

- 
- Genetiği Değiştirilmiş Organizmaların Kontrollü Kullanımına İlişkin Hükümler, Bitki Koruma Yönetmeliği ve Biyosidal Ürünler Yönetmeliği tarafından belirtildiği ölçüde Hükümler ve Genel Tavsiyeler yayınlanması;
  - İsveç'in resmi iş kazası istatistiklerinden sorumlu;
  - İş Yaralanmaları Bilgi Sisteminden (ISA) sorumlu;
  - Çalışma ortamı sektöründeki gelişmeleri gözlemlenmesi ve gerekli inisiyatiflerin alınması,
  - Çalışma ortamı sektöründe bilgi üretme ve dağıtma;
  - İlgili makamlar ve STK'lar ile iş birliği içinde, iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesinin gözlemlenmesi ve teşvik edilmesi;
  - Çalışma ortamı bağlamında işverenler ve çalışanlar arasında iş birliğinin teşvik edilmesi;
  - Çalışma ortamı sektöründe engellilikle ilgili konularda sektörel sorumluluk üstlenmesi.

**Mali durum:** SWEA tüm finansmanını İsveç Hükümeti'nden sağlamaktadır ve şu anda ülke yönetiminde bir küçülme sürecinden geçmektedir. SWEA bütçesi 2007, 2008 ve 2009 yıllarında toplam 160 MSEK (= yüzde 35) veya 17 M€ azaltılacaktır. Finansmandaki bu azalma operasyonları etkilemektedir. Sonuç olarak, her bir Ofis yüzde 43, uzmanlar departmanı ise yüzde 57 oranında küçülecektir. Teftiş departmanı 2006 yılındaki sayıya göre yüzde 31 oranında azaltılacaktır. Yönetim kademesindeki azalma yüzde 35; müfettişlerdeki azalma yüzde 27 ve idari personeldeki azalma ise yüzde 54'tür. 2010 yılı bütçesi 31,5 milyon Avro düzeyindedir.

**Organizasyon, Planlama ve İzleme:** Ulusal düzeyde SWEA faaliyetlerinin genel planlaması, Genel Müdür tarafından kararlaştırılan SWEA uzun vadeli hedeflerinden ve her bir SWEA departmanının yıllık hedefler temelinde belirlenen hedef ve öncelikleri ile Hükümetin o yıl için SWEA finansmanına ilişkin tekliflerini içeren yıllık Bütçe Tasarısı dikkate alınarak yapılır. İlçelerin temsilcilerinden ve Teftiş Başkanlığının yönetim kadrosundan oluşan bir taslak hazırlama grubu, teftiş ihtiyaçlarını analiz ettikten sonra bir taslak hazırlar. Taslak hazırlama grubunun önerileri, Teftiş Departmanı (AI) yönetim grubuna (Teftiş Başkanı / Teftiş Başkan Yardımcısı / on AI bölgesi için Teftiş Müdürleri) birkaç kez sunulur ve bunun üzerine planlama AI Teftiş Başkanı tarafından son haline getirilir. SWEA'nın yılsonundan sonra Hükümete geri bildirimde bulunacağı konuları da belirten Hükümetin Tahsisat Emri, taslağın hazırlanması sırasında dikkate alınır. Planlama tamamlandıktan sonra, Genel Müdür ile SWEA departmanlarının başkanları arasında ve AI başkanı ile on AI bölgesinin başkanları arasında bir başarı sözleşmesi hazırlanır.

Diğerlerinin yanı sıra, genellikle SWEA için oluşturulmuş ulusal görevler vardır:

- Elektrikli/telekomünikasyon ekipmanları ve otomotiv sektörlerinde montaj ve monoton tekrarlı işlerle ilgili gözetim;
- Mühendislik sektöründe, doğrudan ve altta yatan nedenleri belirlemek için şirketlerin kazaları ve olayları işleme süreçlerinin gözetimi;
- Toplu taşıma araçlarında tehdit ve şiddet risklerinin gözetimi;
- Kamyon kullanımının gözetimi (risk değerlendirmeleri, kamyon sürücüleri için kas-

---

iskelet ergonomisi ve kamyon sürücülerinin yeterliliği;

- İnşaat sektöründe ve perakende ticarete ağır metallerin kullanımına ilişkin SLIC kampanyası;
- Risk değerlendirme kampanyaları.

Ulusal görevlerin yanı sıra, her bölgenin bölgesel koşullara ve kendi önceliklerine göre belirlediği bölgesel görevler de vardır. Ayrıca, her bölgede kas-iskelet ergonomisi ile organizasyonel ve psikososyal koşullara odaklanan gözetim ihtiyacına özel önem verilmelidir.

Bölgelerin faaliyetlerinin bir diğer kısmı, zorunlu olan ve tamamen taleple ilgili olarak ele alınan faaliyetlerdir:

- İşin askıya alınmasının güvenlik delegeleri tarafından ele alınması;
- Güvenlik delegelerinden gelen müdahale taleplerinin ele alınması;
- Kazaların, zararlı etkilerin ve ciddi olayların ele alınması; izin işlemlerinin ele alınması, SEVESO direktifi kapsamında gözetim.

**İzleme:** Planlara göre ilerleme her düzeyde düzenli olarak izlenmektedir; örneğin bölge düzeyinde aylık olarak ve Genel Müdür gözetiminde izlenir. SWEA, yönetime ve AI yönetim kademelerine yıllık, Hükümete aylık, üç aylık ve yıllık olarak faaliyetlerini sunan ve bir önceki yıla ait ödenek emrinden yapılan ödemelerin sonuçlarını açıklayan bir rapor sunar. Mali bölüm, finansman kaynaklarının kullanımını açıklamaktadır.

**Müfettişin yetkinlikleri ve bağımsızlığı:** İşe alım, müfettişin görev yapacağı bölge tarafından gerçekleştirilir. SWEA merkezi insan kaynakları bölümü ihtiyaç duyulan her türlü yardımı sağlayabilir. Sendikal örgütler de işe alım sürecine katılır ancak nihai kararları bölge müdürü verir. Seçim süreci cinsiyet ve ırk açısından adildir. Şu anda 164 kadın ve 199 erkek müfettiş görev yapmaktadır. Müfettişlere not verilmez. Hepsi Çalışma Ortamı Müfettişi olarak atanmıştır. Bugünlerde işe alınan müfettişlerin çoğu lise sonrası (üniversite veya yüksekokul) eğitim derecesine sahiptir.

İster merkez ister ilçeler tarafından işe alınmış olsun, teftiş görevi olan tüm personel, altı ay süren ortak bir temel eğitim programına tabi tutulur. Bu temel eğitimi, üç yıllık bir süre boyunca bireyselleştirilmiş gelişim önlemleri takip eder. İsveç İş Müfettişliğinde yerleşik müfettişlerin eğitimi için birçok teklif bulunmaktadır. Bununla birlikte, mali kaynaklardaki kesintiler nedeniyle yerleşik müfettişlerin gerekli eğitimlerinin azaldığına dair bazı göstergeler de mevcuttur.

Belirli konularda, bölgenin büyüklüğüne bağlı olarak, genellikle öncelikli olarak belirli bir güvenlik alanında ileri düzeyde bilgi sahibi olan müfettişler vardır. Gerekli yetkinliğin ilgili bölgede bulunmaması halinde, yetkinliğe sahip bölge ile temasa geçilebilir. Buna ek olarak, SWEA merkez ofisindeki Düzenleme ve Uzman Destek Departmanı, ihtiyaç duyulduğunda danışılacak belirli alanlarda uzmanlara sahiptir. Ne yazık ki, merkezde görev yapan uzmanların sayısı geçtiğimiz yıl önemli ölçüde azalmıştır ve fon kesintileri nedeniyle daha da azalacaktır. Hukuk Müşavirliği'nde ise, teftişlerin çalışma ortamı ve idari usul mevzuatına uygun olarak yürütülmesini sağlamak üzere merkezdeki Hukuk İşleri Müdürlüğü'nde altı, her ilçede ise en az bir avukat bulunmaktadır. Çalışma hayatının çeşitli dalları, on AI bölgesi arasında paylaştırılmış 18 farklı sektörde gruplandırılmıştır. Bir sektörden sorumlu bölge, sektördeki gelişmeleri gözlemler, ortak gözetim girişimleri önerir, mevzuat değişikliklerine, yeni bilgilendirme ve tanıtım

---

faaliyetlerine duyulan ihtiyacı değerlendirir ve sektörün sosyal ortakları arasında merkezi düzeyde iş birliği başlatır.

Anayasa'nın 1. Bölüm, 9. Kısmı; mahkemelerin, idari makamların ve kamu hizmetindeki diğer organların kanun önünde evrensel eşitliğe saygı göstermelerini ve tarafsızlık ve objektifliği gözetmelerini gerektirmektedir. Bu hükme ek olarak, Kamu İstihdam Yasası, ulusal hükümet çalışanlarının, ilgili çalışana yönelik kamu güvenini zedeleyebilecek ek mesleklere sahip olmalarını yasaklamaktadır. İsvç, ek işlere izin verilmesi konusunda kısıtlayıcı bir tutum sergilemektedir.

**Müfettişlerin yetkileri:** Müfettişlerin yetkileri ortak ilkelerle tam uyum içindedir. Müfettişlerin işyerlerine haber vermeden girmelerine izin verilse de teftişlerin çoğu önceden duyurulmaktadır. Bu sayede iş müfettişleri teftiş sırasında hem işveren temsilcileri hem de iş güvenliği delegeleri ile görüşebilmektedir. Şantiye teftişlerinin çoğu habersiz yapılır. İş müfettişlerinin kullanma yetkisine sahip olduğu yaptırımlar şunlardır: Teftiş Bildirimleri, İhtiyati Tedbirler, Yasaklar.

**Teftiş Bildirimi:** Bir teftiş bildiriminde, teftiş sonucunda ortaya çıkan eksiklikler ve tehlikeler ile işveren tarafından uygulanması gereken önlemler için bir son tarih belirtilir. Bildirimin doğrudan yasal bir sonucu olmamasına ve bu nedenle itiraz edilememesine rağmen, işverenler tarafından ciddiye alınıyor gibi görünmektedir ve bu nedenle müfettişlerin kullanabileceği en etkili ve sık kullanılan aracı temsil etmektedir.

**Durdurma Kararı:** Bildirime cevaben işverenden herhangi bir açıklama gelmemesi veya SWEA'nın işverenin verilen süre içerisinde ilgili tedbirleri alacağına tam olarak ikna olmaması durumunda SWEA tarafından bağlayıcı bir durdurma kararı verilir. Karar bölge başkanı tarafından verilir. 2008 yılından bu yana, karar idari mahkemede temyiz edilebilmektedir. Durdurma kararı/Faaliyetten men kararlarının çoğu mahkeme celbiyle verilir, yani durdurma kararına/yasağa uyulmaması halinde işverene ödettirilebilecek şarta bağlı bir para cezası içerir. Bu karar, SWEA tarafından yapılan başvuru üzerine bir idare mahkemesi tarafından verilir. Mahkeme sadece tedbir kararının/yasağın şeklen doğru olup olmadığına karar vermeli ve davanın esasına ilişkin herhangi bir değerlendirme yapmamalıdır. SWEA durdurma kararı/faaliyetten men kararı çıkarmazsa, işvereni temsil eden taraf (müdür, amir) para cezasına veya genel mahkeme tarafından bir yıla kadar hapis cezasına çarptırılabilir. Bu durumda savcının teşebbüs içindeki doğru kişiye karşı dava açması ve bu kişinin durdurma kararını/faaliyetten men kararını kasten veya ihmal yoluyla ihlal ettiğini kanıtlaması gerekir. Bu tür davalar genellikle pahalı olduğundan ve her zaman başarılı olmadığından, SWEA normalde durdurma kararını/faaliyetten men kararlarının en etkili yol olduğunu düşünmektedir.

**Faaliyetten men:** Faaliyetten men, müfettişin acil ve ciddi bir kaza veya sağlık riski olduğuna karar verdiği durumlarda uygulanır. Bu belge ancak müfettişin amiriyle telefonda görüşmesinden sonra verilebilir. Bunun mümkün olmaması veya tehlikenin telefon görüşmesi yapmaya bile zaman bırakmayacak kadar acil ve ciddi olması halinde, müfettiş kendi yetkisine dayanarak derhal bir faaliyetten men kararı verebilir. Bu tür bir karar sürelidir ve müfettiş geçici yasağa ilişkin kararını en geç ertesi gün karar alma yetkilisine bildirmelidir.

**Müfettişler için rehberlik:** Müfettişlerin elinde çeşitli türde rehberler bulunmaktadır: Diğerlerinin yanı sıra Hükümler, Rehberlik Memorandumları, resmi yönetmelikler, şablonlar, kontrol listeleri ve anketler. Çalışma Ortamı Otoritesinin hükümleri çalışma ortamı mevzuatını hayata geçirir. Yönetmelik ve Uzman Destek (RE) Departmanı tarafından sadeleştirme amacıyla hüküm ve kuralların sayısı sürekli olarak azaltılmaktadır. Hükümet temyiz içtihadından daha fazla rehberlik elde edilebilir. Temel Hükümet kararları SWEA intranetinde toplanmıştır. Müfettişler sık sık deneyimli meslektaşlarına ve Millî Eğitim Bakanlığı uzmanlarına başvururlar. Risklerin değerlendirilmesinde ve şartların

---

düzenlenmesinde daha fazla yeknesaklık sağlamak amacıyla hazırlanan 30 adet Rehberlik Memorandumu bulunmaktadır. Bir Rehberlik Memorandumu, gözetim faaliyetlerinden elde edilen önceki deneyimlere dayanır ve çoğu durumda takip edilmelidir. Resmi yönetmelikler, çeşitli durumlarda müfettişin eylem ve davranışlarını düzenler. Bağlayıcı bir resmi düzenlemeyi ihlal eden bir kişi, görevi ihmalden dolayı resmi olarak sorumlu tutulabilir. Bununla birlikte, resmi bir yönetmelik genellikle bağlayıcı olmayan ancak tavsiye olarak kabul edilmesi gereken ve genellikle yönetmeliğin gerekliliklerini karşılamanın uygun bir yolunu ifade eden bölümler içerir. Yönetmelik çerçevesinde kaldığı sürece müfettişe belirli bir takdir alanı sağlar.

Teftiş için nesnelerin seçim kriterlerinden biri de 'gözetim endeksi'dir. SARA sicilindeki tüm işyerleri, aşağıdaki on değişken için verilen olumsuz puanlar temelinde otomatik olarak hesaplanan bireysel bir endeks derecelendirmesine (1, 2 veya 3) sahiptir:

- İşyerinde meydana gelen iş kazaları;
- Sektör için iş kazaları;
- Ödenen hastalık ödeneği;
- İşyerindeki çalışan sayısı; çalışma ortamı sorunlarına işaret eden belirli belge türlerinin ortaya çıkması;
- İşyerinde SAM durumu;
- İş yerinin son teftişi;
- Çalışma Ortamı Yönetmeliği'nin (AMF) 2. Bölümü kapsamında yapılan şikayetlerin sayısı;
- İşin talepleri ve doğrudan kontrol/etki derecesi;
- İşyerinin ait olduğu sektördeki ölümlü kazalar. Tüm işyerlerinin yüzde 10'u, yani en yüksek olumsuz puanlara sahip işyerlerinin yüzde 10'u, 1 endeks derecesi alır, sonraki yüzde 20'si 2 ve kalan yüzde 70'i 3 olarak derecelendirilir.

Müfettiş, endeks grubu 1'e ait olanlar dışındaki işyerlerini teftiş etme konusunda takdir yetkisine sahiptir ve müfettişin münferit işyerleri hakkındaki bilgisine büyük önem verilmektedir. Teftişleri daha odaklı, spesifik ve etkili hale getirmek ve aynı zamanda çeşitli ilçeler arasında yeknesaklığı sağlamak için tasarlanmış çeşitli teftiş yöntemleri bulunmaktadır:

*Normal teftiş*, teknik, kimyasal, ergonomik ve psiko-sosyal tehlikelerin tümünün görünür hale getirildiği, müfettişin çalışma ortamını bütünsel bir bakış açısıyla ele aldığı en yaygın *teftiş* türüdür. Tespit edilen riskler ve eksiklikler, işverenin sistematik çalışma ortamı yönetiminin kalitesi ve uygulanan rutinlerle bağlantılıdır. Şartlar, sadece somut eksikliklere değil, aynı zamanda sistematik eksikliklere de atıfta bulunularak belirlenir.

*Hedefli gözetim*, sınırlı bir risk bölgesinin teftişleri için kullanılır ve bir proje şeklinde planlanır ve yürütülür. Bu teftişler için özel hazırlanmış kılavuzlar ve kontrol listeleri üretilmektedir. Bu yöntem genellikle paydaşlara ve medyaya yönelik bilgilendirme tedbirleriyle (örneğin Avrupa kampanyaları) desteklenir. Odaklı teftiş, çalışma ortamının örgütsel ve psikososyal sorunlarına odaklanan hedefli gözetimin bir örneğidir. Bu teftiş türü, çalışanların çalışma ortamına ilişkin algılarına odaklanan yapılandırılmış grup görüşmeleri yoluyla ilerler. Prosedür, gerçekliğin kapsamlı ve güvenilir bir resmini

---

sağlamak için çalışanlardan oluşan örnek bir popülasyonun küçük homojen gruplar halinde tartışmalar için bir araya gelmesidir. Denetlenen işletmenin yönetim ve güvenlik delegelerine geri bildirim raporlaması ile sona erer. Nihai değerlendirmeler daha sonra bir teftiş bildiriminde sunulur ve yaklaşık bir yıl sonra bir takip teftişi gerçekleştirilir.

*İki aşamalı teftişte*, işveren müfettişi iş yerindeki tehlikeler ve bunların nasıl ele alındığına ilişkin görüşleri hakkında bilgilendirmesi istenir. Bu bilgiler analiz edilir ve müfettişin teftiş için tasarladığı gündemin temelini oluşturur. Şimdiye kadar bu yöntem psikososyal veya ergonomik tehlikelerin incelenmesi için kullanılmıştır.

*Makro teftiş*, birçok birimde veya coğrafi olarak yaygın çok sayıda iş yerinde faaliyet gösteren işverenlerin denetlenmesi için kullanılır. Yeterli veri sağlamak için seçilen işyerlerinde bir dizi inceleme yapılır. Bu teftişlerin sonuçları, birçok iş yerinde tespit edilen risk faktörlerine ve SAM ile ilgili kural ve rutinlere atıfta bulunularak değerlendirilmektedir. Son olarak yönetim düzeyinde bir teftiş gerçekleştirilir ve sonucun genel değerlendirmesi sunulur, örneğin yapılacak düzenlemelerin hem operasyondaki risk kaynaklarına hem de SAM rutinlerine uygulandığına dair tavsiye. Ülke çapında faaliyet gösteren büyük şirketlerin denetlenmesi için özel bir metodoloji geliştirilmiştir. Diğerlerinin yanı sıra IKEA gibi çok sayıda zincir mağaza bu şekilde denetlenmiştir.

*Hedeflenen düzeltici şartlar (RÅK)*, örneğin aynı sektörde birçok teftiş nesnesine aynı anda ulaşmak için kullanılır. İyi bilinen ve tanımlanmış riskler seçilir ve işverenlerden bu risklere sahip olup olmadıklarını ve sahiplerse ne gibi önleyici tedbirler aldıklarını SWEA'ya bildirmeleri istenir. Tatmin edici bilgi vermeyen veya cevap vermeyen işverenler teftişe tabi olur.

Müfettişler, ihtiyaç duydukları verileri toplamak için kontrol listeleri, anketler ve grup görüşmeleri gibi çeşitli araçlara sahiptir ve bunlara değerlendirme ekibinin çok yararlı ve etkili bulduğu bir değerlendirme desteği eşlik etmektedir.

*İç iletişim düzenlemeleri* üst düzeydedir. Tüm personelin SWEA intranetine erişimi vardır, bir bilgi kaynağı olarak internet tüm çalışanlara açıktır ve iletişim için e-posta çok yaygın olarak kullanılmaktadır. Her müfettişe bir cep telefonu verilir. Bölgeler arası iletişim için video konferanslar giderek daha sık düzenlenmekte ve bu konferansların zaman ve para tasarrufu sağlayan gerçekten etkili bir araç olduğu kanıtlanmaktadır.

**Zorunlu Gözetim:** Zorunlu Gözetim tamamen talebe bağlıdır ve iş müfettişlerinin kaynaklarının yaklaşık yüzde 15'ini oluşturmaktadır. Zorunlu gözetim şunları içerir:

1. İşin askıya alınmasının iş güvenliği delegeleri tarafından ele alınması;
2. Bölüm kapsamında güvenlik delegelerinden gelen müdahale taleplerinin ele alınması. Çalışma Ortamı Yasası, Bölüm 6, Kısım 6a;
3. Kazaların, zararlı etkilerin ve ciddi olayların ele alınması;
4. İzin işlemlerinin yürütülmesi ve
5. SEVESO Direktifi kapsamında gözetim.

**İş Güvenliği Delegeleri:** Çalışanların temsilcileri olarak güvenlik delegeleri İsveç İSG sisteminde güçlü bir konuma sahiptir. Belirli bir iş hayati veya sağlık açısından acil ve ciddi bir tehlike içeriyorsa, bir Güvenlik delegesinin işi askıya almasına izin verilir. Bu durumlarda, SWEA gecikmeksizin bir inceleme ziyareti gerçekleştirmeli ve çalışmanın devam edip edemeyeceğine veya hangi koşullar altında devam edebileceğine karar vermelidir. Müfettişler, tarafların konuyu ortak istişareler yoluyla çözmeye çalışıp

---

çalışmadıklarını tespit etmelidir. Tatmin edici bir çalışma ortamı sağlamak için önlemler alınması gerektiğine inanan bir iş güvenliği delegesi işverene başvurarak bu önlemlerin alınmasını talep edebilir. İşveren bu önlemleri almazsa, iş güvenliği delegesi SWEA ile iletişime geçebilir. Bazı durumlarda, güvenlik delegeleri en iyi yaklaşım konusunda SWEA'dan tavsiye isterler. Bu vakaları dikkatle ele almak müfettişlerin görevidir. Bir güvenlik delegesi tarafından işin askıya alınmasından farklı olarak bu temsililer acil bir karar gerektirmez ve olağan teftiş kuralları devreye girer. Müfettişler, işverenlerle olduğu kadar iş güvenliği delegeleriyle de iletişim kurmak üzere iyi eğitim almışlardır.

**Kazalar:** Kazaların işveren tarafından bölgeye bildirilmesi gerekmektedir. Ölüm, ağır yaralanma veya birden fazla çalışanı etkileyen durumlarda bildirim derhal telefonla yapılır. 2007 yılından bu yana kaza bildirimini doğrudan SWEA web sitesine girilebilmektedir. Bir bildirim alınması üzerine SWEA başka bir işlem yapmamaya, işverenden soruşturma raporunu talep etmeye veya bir teftiş gerçekleştirmeye karar verebilir. Bölgedeki AI başkanı hangi teftiş tedbirlerinin alınacağına karar verir. Öte yandan, müfettişler bir incelemenin genişletilmesi gerektiğini düşündüklerinde amirleriyle temasa geçerler. Kaza incelemeleri, iş yerinde yapılan sistematik gözlemlere ve ilgili kişilerle yapılan görüşmelere dayalı olarak titizlikle yürütülmektedir. Risk değerlendirmesi ve işverenlerin kendi araştırmaları da müfettişler için önemli bir bilgi kaynağıdır. SEVESO direktifi kapsamındaki şirketlerin gözetimi özel eğitilmiş müfettişler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu görev için özel bir mesleki geçmişe sahiptirler- çoğu kimyagerdir. Bu müfettişlerin sayısı bölgedeki tesislerin sayısına bağlıdır. Kuzey bölgelerinde İsveç'in orta ve güney bölgelerine kıyasla daha azdır. SEVESO Direktifini uygulayan diğer bölgelerdeki müfettişlerle yakın bilgi alışverişi, müfettişler arasında ve kısmen diğer yetkililerle yapılan video konferanslarla sağlanmaktadır. Stockholm'deki merkez ofiste de özel eğitimler verilmekte ve SEVESO direktifiyle ilgilenen tüm müfettişlerin katıldığı yıllık bir toplantı düzenlenmektedir. Teftişler, kimyasalların satın alınması, taşınması, depolanması ve elleçlenmesi ile ilgili organizasyonel ve prosedürel yapıya ilişkin yapılandırılmış grup görüşmeleri şeklinde gerçekleştirilmektedir. Gözetim hem önemli belgelerin kontrolünü hem de yerinde ziyareti içerir. Müfettişler, SEVESO grubu tarafından hazırlanan özel mülakat kılavuzlarını ve kontrol listelerini kullanmaktadır. Bu müfettişler iş güvenliği yönetim sistemlerinin teftişi konusunda iyi eğitim almışlardır ve tesislerdeki müdürler ve baş yöneticilerle iletişim halindedirler.

**Bir teftiş sonucunda alınan önlem:** Ziyaretten sonra ve üç hafta içinde işverene bir teftiş bildirim gönderilir ve bir kopyası da iş güvenliği delegesine verilir. Teftiş bildirim yasal olarak bağlayıcı bir belge olmayıp, bulguların bir açıklaması, hangi önlemlerin alınması gerektiğinin bir göstergesi, iyileştirmeler için bir zaman sınırı ve işverenin yanıt vermesi için bir zaman sınırınıdır. Tavsiyeler ve daha fazla bilgi sıklıkla eklenir. Daha sonra işverenden SWEA'ya yazılı veya sözlü bir rapor vermesi beklenir. Müfettişlerin ziyaretlerinin yüzde 45'inden fazlası, çalışma ortamının iyileştirilmesine yönelik bu yazılı emirlerle sonuçlanmaktadır. Bu 22.500 kararın sadece 450'si tedbir veya yasaklama aşamasına geçmiştir. Yılda yaklaşık 20 vaka mahkemeye intikal etmektedir. Yazılı bir emrin kabul edilmesi durumunda işveren, SWEA'nın şartlarına cevaben alınan önlemleri açıklayan SWEA'ya sözlü veya yazılı bir rapor sunmalıdır. Raporlar değerlendirilir ve bazı durumlarda bir takip ziyareti yapılır. Takip ziyaretlerinin sayısı son yıllarda artmıştır. Genellikle teftiş açık ve kolay bir şekilde gerçekleşir. Tüm ziyaretlerde, müfettişler hem işveren hem de iş güvenliği temsilcilerine ziyaretin nedenini ve olası sonuçlarını dikkatlice açıklar. Ziyaretin sonunda, SWEA'dan beklenecek eylemlerin bir özeti ve açıklaması hem işverenlere hem de iş güvenliği delegelerine anlaşılır ve çok yararlı bir şekilde verilmektedir. İlgili durumlarda müfettişler ziyaretler sırasında çalışanlarla temas kurmaktadır.

İş güvenliği delegelerinin rolü İsveç sisteminin merkezinde yer alır ve ziyaretler sırasında müfettişlerle yakın iş birliği içinde çalışırlar. Güvenlik delegeleriyle ziyaretlerin en başında temasa geçilir ve onlardan alınan bilgiler müfettişlerin vardığı sonuçların



---

temelinin bir parçası olarak kullanılır. Ayrıca, teftiş bildirimini yapıldığında ve daha sonra SWEA'ya önlemlerin alındığını teyit eden bilgiler verildiğinde müfettiş ile işletme arasındaki iletişimde önemli bir rol oynarlar. Teftişlerin sonuçları ve bulguları, SWEA'daki işletme bilgilerinin güncellenmesi için kullanılır ve muhtemelen sistemdeki işletmelerin üç bölümlü sınıflandırılmasını etkiler. Belirli işletmelerdeki şartlara ilişkin kamu bilgisi, SWEA web sitesindeki teftişin kısa bir özeti aracılığıyla edinilebilir.

---

## BİRLEŞİK KRALLIK

Birleşik Krallık İSG sistemi 1974 yılında İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası (İSG Yasası) ile ortaya çıkmış ve 2008 yılında önemli değişiklikler geçirmiştir. Bunun etkisi, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri için birleşik bir kurumsal yapı ve yasal çerçeve sağlamaktır.

**Yasal Çerçeve:** Kanun tarafından yüklenen görevler: İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası 1974, iş faaliyetlerinin yürütülmesi sırasında çalışanlar veya başkaları için risk yaratan kişilerin bu riskleri kontrol etmekten sorumlu olduğu ilkesine dayanmaktadır. Yasa, işverenlere, serbest meslek sahiplerine, çalışanlara, tasarımcılara, imalatçılara, ithalatçılara ve tedarikçilere belirli sorumluluklar yüklemektedir. Yasa ve ilgili mevzuat, belirli durumlarda mülk sahipleri, ruhsat sahipleri ve iş faaliyetleri, ekipman veya tesislerin kontrolünü elinde bulunduranlar da dahil olmak üzere diğer kişilere de görevler yüklemektedir. Yasanın ana hükümleri uyarınca, işverenlerin çalışanlarının ve işletmelerinden etkilenebilecek ve bunun sonucunda risklere maruz kalabilecek diğer kişilerin sağlık ve güvenliğine ilişkin yasal sorumlulukları vardır. Çalışanların kendilerinin ve başkalarının sağlık ve güvenliği için makul düzeyde özen göstermeleri gerekmektedir.

Çoğu görev, 'makul biçimde uygulanabilir olduğu ölçüde' veya 'yeterli kontrol' uygulayarak veya 'uygun' (veya 'makul') adımlar atarak yerine getirilmesi gereken amaçlar veya hedefler olarak ifade edilir. Bu gibi nitelikler, mevcut kontrol önlemlerinin yeterli olup olmadığı ve yeterli değilse riski ortadan kaldırmak veya azaltmak için başka neler yapılması gerektiği konusunda yargıda bulunmayı içerir. Örneğin, Yasanın 2. ve 3. bölümleri kapsamında işverenlere ve serbest meslek sahiplerine yüklenen temel görevler "makul ve uygulanabilir olduğu ölçüde" ifadesiyle nitelendirilmektedir. Bu, riskin kapsamının, riskin daha fazla kontrol edilmesinin içerdiği zorlukla (zaman, para veya sorun açısından) dengelenmesi gerektiği anlamına gelir; bunların uygulanmasındaki zorluk riskle veya elde edilecek risk azalmasıyla büyük ölçüde orantısız olacaksa ek kontroller gerekli değildir. Bu karar, risk değerlendirme sürecinin önemli bir parçasıdır ve onaylanmış uygulama kuralları, yayımlanmış standartlar ve HSE veya sektörün iyi uygulama kılavuzları tarafından bilgi sağlanacaktır. İşletmenin büyüklüğü ve mali gücü, ulaşılması gereken sağlık ve güvenlik standartlarını belirlemez. Buna ek olarak, Kanun 1974'ten önce çıkarılan mevzuatın 'aşamalı olarak bir yönetmelikler sistemi ve onaylanmış uygulama kuralları ile değiştirilmesi' gerektiğini belirtmektedir. Yasa yürürlüğe girdiğinde yaklaşık 30 tüzük ve 500 yönetmelik vardı. Yasa reformunun gerçekleştirilmesinde genel ilke, Yasanın kendisi gibi yönetmeliklerin de genel görevi mümkün olduğunca, ilkeleri ve hedefleri ifade etmesi ve alt detayların onaylanmış kurallar ve kılavuzlarda belirtilmesi olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerinin 1994 yılında gözden geçirilmesinin ardından reform süreci devam etmektedir. Daha fazla değişiklik, bazen Yasa kapsamında öngörülenden daha ayrıntılı ve özel gereklilikler getiren Avrupa yasama sürecinden kaynaklanmaktadır. Düzenlemeler, daha önce de açıklandığı üzere, normalde istişare sonrasında HSE tarafından sunulan teklifler temelinde ilgili hükümet bakanı tarafından yapılır. Parlamente'ye sunulduktan 21 gün sonra, itiraz edilmediği takdirde, Parlamente'ye sunulmaları ve yasalaşmaları gerekmektedir. Onaylı uygulama kuralları (ACOP'lar) ilgili Devlet Bakanının onayı ile HSE tarafından onaylanır- Parlamente'nin onayını gerektirmezler. ACOP'lar yasalarda özel bir statüye sahiptir. Bir ACOP hükümlerine uyulmaması, bu gerekliliklere eşit derecede etkili başka bir yolla uyulduğu gösterilemediği sürece, cezai kovuşturmalarda bir mahkeme tarafından Yasa'nın veya ACOP'un ilgili olduğu yönetmeliklerin gerekliliklerine uyulmadığının kanıtı olarak alınabilir. ACOP'lar (daha kolay güncellenebilen) standartları düşürmeden yenilik ve teknolojik değişimle başa çıkma esnekliği sağlar. Bilgi ve tavsiye sağlama: HSE'nin sağlık ve güvenlik bilgileri

---

sağlamak için kullandığı başlıca araç web sitesidir. HSE, web sitesi üzerinden de ulaşılabilen bir dizi ücretsiz broşüre sahiptir. Her yıl etkinliklerde veya işletmelerden, kuruluşlardan ve halktan gelen taleplere yanıt olarak yaklaşık dört milyon basılı kopya dağıtmaktadır.

**Sistem:** *Sağlık ve Güvenlik İdaresi (HSE)*, 12'ye kadar icracı olmayan direktörlerden oluşan bir yönetim kurulu ve yaklaşık 3.500 personelden oluşmaktadır. Kurul üyeleri, işverenleri, çalışanları, yerel makamları ve diğerlerini temsil eden kuruluşlarla uygun şekilde istişare edildikten sonra Çalışma ve Emeklilikten Sorumlu Devlet Bakanı tarafından atanır. HSE'nin personeli müfettişler, politika danışmanları, teknoloji uzmanları ve bilimsel ve tıbbi uzmanlardan oluşmaktadır.

İSG Yasası ve ilgili mevzuat, her bir iş yerinde yürütülen ana faaliyete göre öncelikle HSE veya yerel makamlar tarafından uygulanır. İş Sağlığı ve Güvenliği (Yürütme Makamı) Yönetmelikleri 1998, farklı tesislerde sağlık ve güvenlik mevzuatının uygulanmasını yerel makamlar ve HSE arasında paylaşmaktadır.

İSG Yasası kapsamında HSE'nin yasal sorumlulukları arasında bakanlara sağlık ve güvenlik yasaları ve standartları önermek de yer almaktadır. Tekliflerini hazırlarken, personelinin tavsiyelerine ve kurum içi ajansı olan Sağlık ve Güvenlik Laboratuvarı (HSL) tarafından ve dışarıdan yürütülen bilimsel araştırmalara dayanır. Ayrıca, sağlık ve güvenlik alanındaki profesyonel çıkarları temsil eden kuruluşlar, işletme yöneticileri, sendikalar ve bilimsel ve teknolojik uzmanlarla da kapsamlı bir şekilde istişarelerde bulunur. Bu, bir danışma komiteleri ağı aracılığıyla ve belirli teklifler hakkında yorum yapmak üzere kamunun davet edilmesiyle yönetilir. Küçük firmaların görüşlerini almak için, genellikle ticaret, sektör veya işletme çıkarlarını temsil eden bir dizi aracı kuruluş kullanılarak özel çaba sarf edilir.

**Yerel makamlar:** Yerel makamlar sağlık ve güvenlik yasalarını esas olarak dağıtım, perakende, ofis, eğlence ve yiyecek içecek sektörlerinde uygulamaktadır. HSE, HSE/Yerel Yönetimler Uygulama İrtibat Komitesi (HELA) aracılığıyla uygulama konularında yerel yönetimlerle yakın irtibat halindedir. Ortaklık ekipleri (HSE ve yerel otorite personelinin oluştuğu) ve İngiltere genelindeki HSE bölge ofislerinde bulunan uygulama irtibat görevlisi ağı da tavsiye ve destek sağlamaktadır. HELA, 1975 yılında HSE ve yerel yetkililer arasında etkili bir irtibat sağlamak amacıyla kurulmuştur. 2006 yılında yeniden kurulan bu kurum, yerel makamlar için uygulama öncelikleri de dahil olmak üzere sağlık ve güvenlik sonuçlarının iyileştirilmesindeki etkinliğini en üst düzeye çıkarmayı amaçlayan ortaklığın stratejik gözetimini sağlamaktadır. Yerel yönetim meclis üyelerinden oluşan bir Yerel Yönetim Paneli de 2006 yılında kurulmuştur ve sağlık ve güvenlik düzenleme işlevlerini etkileyen yerel, merkezi ve devredilmiş hükümet konularında stratejik bir diyalog için düzenli olarak HSE Kurulu ile bir araya gelmektedir. Ayrıca iki uygulayıcı makam arasındaki ortaklığın etkinliğini ve performansını da gözden geçirir.

**Bakanlık sorumlulukları:** Sağlık ve güvenlik tüm Büyük Britanya'da aynı şekilde düzenlenmektedir ve HSE'nin farklı alanlardaki faaliyetlerinden Westminster'daki Parlamento'ya karşı bir dizi farklı Devlet Sekreteri sorumludur. Çalışma ve Emeklilikten Sorumlu Devlet Bakanı, HSE'nin personel ve kaynak kullanımı, işçilerin korunmasını etkileyen konular ve HSE'nin diğer tüm faaliyetleri hakkında Parlamento'ya cevap verir; ancak bunlar başka bir Devlet Bakanının özel sorumluluk alanına girmediği sürece, örneğin nükleer güvenlik konusunda Enerji ve İklim Değişikliğinden Sorumlu Devlet Bakanı, ticaretin önündeki engellerin sağlık ve güvenlik yönleri konusunda İşletme, Girişim ve Düzenleyici Reformdan Sorumlu Devlet Bakanı, pestisit güvenliğinin belirli yönleri konusunda Çevre, Gıda ve Köy İşlerinden Sorumlu Devlet Bakanı ve patlayıcıların güvenliği konusunda İçişlerinden Sorumlu Devlet Bakanı sorumludur. Bu konuların çoğunda, HSE ve yerel makamlar, İSG Kanunu ve ilgili mevzuatı veya Avrupa mevzuatı kapsamındaki yetki ve görevlerine dayanarak hareket etmektedir. Anlaşmalar uyarınca,

---

ilgili Dışişleri Bakanlığının temsilcisi olarak hareket ederler. HSE'nin, ilgili yasal hükümlerden herhangi biri kapsamında düzenlemeler yapmak için uygun gördüğü teklifleri Devlet Bakanı'na sunması ve görevlerini yerine getirmek amacıyla ne yapmayı önerdiğine dair ayrıntıları Devlet Bakanı'na sunması gerekmektedir. HSE ayrıca faaliyetlerinin Devlet Bakanı tarafından onaylanan tekliflere uygun olmasını sağlamakla yükümlüdür. Devlet Bakanının belirli konularda HSE'ye talimat verme yetkisi vardır (ancak herhangi bir davada ilgili yasal hükümlerin uygulanmasına ilişkin talimat veremezler). Uygulamada, 1974 Yasasından bu yana neredeyse tüm sağlık ve güvenlik önerileri HSE tarafından bakanlara sunulmuştur. Bakanlar, Avrupa Birliği sağlık ve güvenlik yasalarını müzakere etme ve uygulama sorumluluklarını yerine getirirken yardım ve tavsiye için her zaman HSE'ye başvurmuşlardır.

*Danışma komiteleri:* HSE politika, teknolojik ve mesleki danışmanlık sağlar. Diğer uzman tavsiyeleri, HSE'nin belirli tehlike alanları ve bazıları belirli sektörlerle ilgilenen danışma komiteleri ağından gelmektedir. Her biri, işveren ve çalışan temsilcilerinden ve uygun olduğu durumlarda teknolojik ve profesyonel uzmanlardan oluşan bir denge içermektedir. Komiteler, ana işlevi standartlar ve rehberlik önermek ve bazı durumlarda politika konularında yorum yapmak veya belirli bir yeni soruna bir yaklaşım önermek olan HSE personeli tarafından desteklenmektedir.

*Danışma:* HSE, resmi aşamaya geçmeden önce herhangi bir yasal düzenleme teklifinden etkilenmesi muhtemel kişilere danışır. Bu süreç sıklıkla danışma komitesi ağını kullansa da normalde daha geniş bir alana yayılır. HSE bünyesinde politika personeli, önerileri pratik bir forma dönüştürme sürecinde müfettişlerin, bilim adamlarının ve teknoloji uzmanlarının uzmanlığından faydalanmakta ve yerel makamlara danışmaktadır. HSE, bakanlara yeni mevzuat veya uygulama kuralları için teklifler sunmadan önce, kamuya açık ve çok geniş bir dolaşıma sahip olan resmi istişare belgeleri yayımlar. Bu, HSE'nin, yeni yasal düzenleme tekliflerine son halini verirken, yeni sağlık ve güvenlik hükümlerinden etkilenebilecek çeşitli kişi ve kurumların görüşlerinden haberdar olmasını sağlar. Standartlara ilişkin önerilen yasa ister yerel ister AB kaynaklı olsun aynı prosedür izlenir. İkinci durumda istişare süreci zorunlu olarak AB mevzuatının şartları ile sınırlandırılmış olsa da normal olarak uygulama ve yorumlama, bir direktifin uygulanması için seçilen yöntem ve ilgili İngiliz hukukunun reformu için herhangi bir seçenek veya sonuç hakkında sorular ortaya çıkacaktır. Her durumda HSE'nin amacı, hem Avrupa tekliflerinin müzakere edilmesinde hem de bunların uygulanmasında yerleşik İngiliz standartlarının korunmasını veya geliştirilmesini sağlamaktır. HSE "nin başta üniversiteler, mühendislik kurumları ve iyonlaştırıcı ve diğer radyasyonlar, bulaşıcı hastalıklar ve kimyasal olaylarla ilgili ulusal bir işleve sahip olan Sağlık Koruma Ajansı olmak üzere diğer kurumlarla bağlantıları vardır. İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliğinin bilimsel ve teknik temelini geliştirmesine önemli katkılarda bulunan Royal Society, British Occupational Hygiene Society, Institution of Occupational Safety and Health ve Royal Society of Chemistry (Kraliyet Derneği, İngiliz İş Hijyeni Derneği, İş Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü ve Kraliyet Kimya Derneği) gibi profesyonel ve bilimsel topluluklarla da yakın temas sürdürülmektedir. HSE, uluslararası standartların, kodların ve kılavuzların geliştirilmesi ve uygulanmasında, başta Avrupa Birliği (Komisyon Genel Müdürlükleri, bunların danışma komiteleri ve çalışma grupları ile Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı) olmak üzere, Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı (IAEA) gibi başlıca kurumlara yardımcı olur ve onlarla iş birliği yapar.

*HSE'nin sorumluluklarının sınırları:* Doğrudan veya dolaylı olarak iş faaliyetiyle ilgili belirli risk veya zarar alanları İSG Yasası dışındaki mevzuat kapsamındadır ve HSE tarafından ele alınmaz. Bunlar arasında tüketici ve gıda güvenliği, deniz, demiryolu ve havacılık güvenliği ile çevre korumanın birçok yönü yer almaktadır.

**HSE:** Sağlık ve Güvenlik İdaresi, aşağıdakileri içeren bir dizi farklı uzmanlıklara

---

sahip personeli bir araya getirmektedir:

- Devlet dairelerinde politika geliştirme deneyimi olan yöneticiler ve avukatlar;
- Müfettişler;
- Bilim insanları, teknoloji uzmanları ve tıp uzmanları;
- Bilgi ve iletişim uzmanları, istatistikçiler ve ekonomistler;
- Finans, muhasebe ve personel uzmanları.

*Politika:* Tüm bu uzmanlıklara sahip politika personeli, mevzuat da dahil olmak üzere politika konularında tavsiyelerde bulunmak için HSE genelinde çalışmaktadır. Diğer hususların yanı sıra, HSE'nin önerilerinin yasal olarak sağlam dayanağa sahip olmasını, yüksek teknik ve bilimsel standartları içermesini, AB ve diğer uluslararası gereklilikleri dikkate almasını ve uygulanabilir olmasını sağlarlar. Politika personeli; paydaşlara danışmak, diğer bakanlıklarla irtibat kurmak, bakanlar ve Parlamento için bilgilendirme notları hazırlamak ve yeni mevzuat ve standartlarla ilgili çeşitli AB ve uluslararası çalışma gruplarında müzakere etmek konusunda aktiftir.

*Teftiş:* HSE müfettişlerinin çoğu Saha Operasyonları Direktörlüğü'nde (FOD) çalışmakta ve Birleşik Krallık genelindeki HSE ofislerinde görev yapmaktadır. FOD müfettişleri, çeşitli sektörleri ve iş faaliyetlerini kapsayan coğrafi ekipler halinde organize edilmiş olup, inşaat sektörüyle ilgilenmek üzere özel ekipler oluşturulmuştur. Müfettişler, yine bölge ofislerinde bulunan tıbbi uzman ve diğer uzmanlıklarla birlikte çalışır ve onlar tarafından desteklenir. Çalışmaları esas olarak teftiş, olayların ve şikayetlerin soruşturulması ve yaptırımla ilgilidir, ancak yerel makamlarla irtibat da dahil olmak üzere çeşitli başka sorumlulukları da vardır. Müfettişler aynı zamanda, örneğin kendilerini etkileyen tehlikeler hakkında tavsiye almak isteyen halkla ön safta temas kuran kişiler olarak da görev yapar. FOD'un ayrıca, küçük işletmelere saha ziyaretleri ve eğitim etkinlikleri yoluyla tavsiye ve rehberlik sağlamakla görevli sağlık ve güvenlik farkındalık görevlileri vardır; bu görevliler ayrıca müfettişlere karmaşık soruşturmalarda ve diğer çalışmalarda destek de sağlarlar. HSE, Nükleer Direktörlüğü (ND) aracılığıyla nükleer endüstriyi düzenlemektedir. ND'nin öncelikli hedefi, denetlediği kuruluşlarda büyük nükleer kazaların yaşanmamasını sağlamaktır. Nükleer Tesisler Yasası 1965, bir nükleer tesis işletmecisinin HSE tarafından verilen bir lisansa sahip olmasını gerektirmektedir. Yasa, HSE'nin işletme ruhsatına güvenlik açısından gerekli olduğunu düşündüğü koşulları eklemesine izin vermektedir. Lisanslama nükleer tesis işletmecilerini İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası'nın gerekliliklerinden muaf tutmaz. Bu gereklilikler işçilerin ve halkın iyonlaştırıcı radyasyondan korunmasını sağlar ve nükleer sahalarda ND tarafından uygulanır. Nisan 2007'den beri sivil nükleer operasyonel güvenlik ve koruma konularından sorumlu personel ND'nin bir parçasıdır. Tehlikeli Tesisler Müdürlüğü (HID), sağlık ve güvenlik mevzuatının uygulanmasından sorumludur:

- Petrol ve dalış sanayilerinde; kimyasalların üretildiği veya işlendiği, büyük miktarlarda tehlikeli kimyasalların depolandığı, patlayıcıların üretildiği, işlendiği veya depolandığı, biyolojik ajanların (insan ve hayvan patojenleri dahil) ve genetiği değiştirilmiş organizmaların işlendiği tesisler; Tehlikeli madde taşıyan boru hatları;
- Tehlikeli maddelerin karayoluyla taşınması; ve
- Madencilik operasyonları ve maden arama sondajı.

HID ayrıca yerel makamlara tehlikeli tesislerin planlanması ve bu tür tesislerin

---

çevresindeki diğer gelişmeler konusunda tavsiyelerde bulunur.

*Bilim ve Teknoloji:* HSE, etkili bir düzenleyici olmasına yardımcı olmak ve politika ve standartların teknik açıdan sağlam ve maliyet etkin olmasını sağlamak için yüksek kaliteli bilimsel ve teknolojik kanıtlar kullanır. HSE, bilim ve teknoloji alanında çok çeşitli çalışmalar yaptırmaktadır- yıllık bütçenin yaklaşık dörtte biri orijinal araştırmalara, geri kalanı ise uygulamalı araştırmalar, olayların incelenmesi ve yaptırım eylemlerini desteklemek için kanıtların analiz edilmesi ve bir araya getirilmesi gibi desteklere ayrılmaktadır. HSE'nin Bilim ve Yenilik Stratejisi, iş faaliyetlerinden kaynaklanan risklerin uygun şekilde kontrol edilmesini sağlama misyonunu desteklemek için bilim ve teknolojiyi nasıl uyguladığını açıklamaktadır. Strateji özellikle, Stratejik Planda belirlenen iş hedeflerine ulaşmak için bilimsel kaynakların nasıl kullanılacağını açıklar. HSE, bilim ve mühendislik uzmanlığını çeşitli gruplardan alır: akademik çevreler, dış yükleniciler, HSL ve kendi personeli. Yapılan işler, uzun vadeli bilimsel analizlerden, soruşturmalar için bilimsel desteğe kadar çeşitlilik gösterir. HSL'nin başlıca görevleri, HSE'nin günlük işleyişinden kaynaklanan ve genellikle hızlı ve çok disiplinli müdahale gerektiren soruşturma çalışmaları ve hizmetleri yürütmektir. Politika geliştirme ve operasyonel vaka çalışmalarının bilimsel ve teknolojik içeriğinin büyük bir kısmı, bir dizi endüstriyel ve bilimsel disiplinde yüksek niteliklere sahip olan ve HSE'nin işletme müdürlüklerinde ve HSL'de çalışan personel tarafından sağlanmaktadır. HSE, bilim ve teknolojiye yeni eğilimlerden kaynaklanan sağlık ve güvenlik sonuçlarını gözden geçirmekle görevli özel olarak kurulmuş ileriye dönük tarama ekibi bulundurmaktadır. HSE'nin Baş Bilim İnsanı aynı zamanda gelecekteki politikaların oluşturulmasına yönelik kanıt temelini sağlam ve bilimsel olmasını sağlamak amacıyla istatistikçileri, epidemiyologları, ekonomistleri ve sosyal bilimcileri bir araya getiren Baş Bilimsel Danışman Grubu'nun da yöneticisidir.

*Politika süreci:* HSE, politikasını geliştirirken aşağıdaki başlıklar altında Birleşik Krallık Hükümeti tarafından benimsenen iyi düzenleme ilkelerini takip eder:

- Şeffaf: Herhangi bir düzenleme, açık ve basit bir dille yazılmış hedeflerle anlaşılması kolay olmalıdır. Kişilere ve işletmelere, uygulamaya geçilmeden önce yorum yapma fırsatı ve uyum sağlamaları için süre verilir;
- Hesap verilebilir: HSE, önerdiği her türlü mevzuat için bakanlara, Parlamenta ve halka hesap verir ve yaptırım eylemleri için temyiz prosedürleri vardır;
- Hedefe yönelik: Herhangi bir düzenleme sorunlara odaklanır ve olumsuz yan etkileri en aza indirir, mümkünse hedefe yöneliktir ve etkinliği düzenli olarak gözden geçirilir;
- Tutarlı: yeni mevzuat, sağlık ve güvenlik ile diğer konulardaki mevcut düzenlemelerle tutarlı, uluslararası hukuk ve standartlarla uyumludur;
- Orantılı: Düzenlemelerin insanlar ve işletmeler üzerindeki etkisi risk ve maliyet arasında bir denge sağlar ve devlet düzenlemelerine alternatifler (rehberlik veya elektronik araç setleri gibi) tamamen göz önünde bulundurulur.

Bu ilkeleri takip etmek üzere, politika personeli, ister Büyük Britanya'ya özgü bir sorunun tespitinden, isterse Avrupa ya da uluslararası bir girişimden kaynaklansın, herhangi bir yasama girişiminin geliştirilmesi sırasında geniş bir seçenek yelpazesini değerlendirmekle sorumludur. Bu, mevcut mevzuatın uygulanmasına ilişkin deneyimler, bilimsel veriler ve gerekirse özel olarak yaptırılan araştırmalar gibi çeşitli kaynaklardan müdahaleyi meşrulaştıracak kanıtların toplanmasıyla başlar. Mevzuat dışı olanlar da dahil olmak üzere alternatif çözümler değerlendirilir, bir etki değerlendirmesi yapılır ve ilgili mevcut mevzuat çelişkiler veya uyumluluk açısından incelenir.

---

*Etki değerlendirmesi:* Görev sahipleri (zel işletmeler, STK'lar ve kamu) zerinde etkisi olması muhtemel hem düzenleyici hem de düzenleyici olmayan tüm yeni politika girişimlerinin bir etki değerlendirmesi ile desteklenmesi gerekmektedir. Bu, hükümet müdahalelerinin gerekçesini ve girişimlerin belirli hedef, ve amaçlanan sonuçlarını tanımlar; riskleri değerlendirir; "hiçbir Şey yapmama" temel durumu da dahil olmak üzere her bir seçenek için fayda ve maliyet (mümkünse) maddi karşılıklarıyla değerlendirir; toplumun hangi sektörlerinin veya gruplarının bu maliyetleri ve faydayı üstleneceğini özetler ve herhangi bir eşitlik veya adalet sorununu belirler ve değerlendirir; küçük frmalar, rekabet, evre, karbon emisyonu ve cinsiyet, rk veya engelli eşitliği üzerindeki etkiler gibi bir dizi diğer etkiyi değerlendirir; uyumsuzluk için yaptırımların ayrıntılarıyla birlikte uyumu güvence altına almak için düzenlemeleri ortaya koyar; ve elde edilen sonuçlar, politika geliştirme sürecine geri bildirim olarak kullanılır. Etki değerlendirmesi politika süreci boyunca gelişir. İstişari belge bir taslağa dönüştürülür ve analizi iyileştirmek için geri bildirim kullanılır. Nihai sonuçlar bakanlara veya girişimin türüne bağlı olarak, etki değerlendirmesini okuyan diğer ilgili taraflara sunulur ve bu taraflar "...önde gelen seçeneklerin olası maliyet, faydalı ve etkileri konusunda makul bir görüşü temsil ettiği" konusunda tatmin olduklarını belirten bir beyanı imzalarlar.

*Değerlendirme ve gözden geçirme:* Mevzuatın yürürlüğe girmesinden önce etkisinin değerlendirilmesine yönelik planların yapılması gerekmektedir. Bunlar, müdahaleyi gerekçelendirmek için kullanılan süreçte daha önce toplanan verileri, bir temel durum tanımına katkıda bulunmak ve düzenlemelerin etkisinin llmesine izin vermek için kullanır. Mevzuatın başarısı, hedeflerini ne kadar iyi karşıladığına göre değerlendirilecektir. Mevzuat bir kez yürürlüğe konduktan sonra normal olarak önceden ilan edilmiş bir takvime göre değerlendirilir. Amaç, mevzuatın değiştirilmesi veya yürürlükten kaldırılması gerekip gerekmediğini belirlemek için bu süreci aralıklarla tekrarlamaktır.

*Müfettişlerin yetkileri:* İSG Yasası ve ilgili mevzuat, her bir iş yerinde yürütülen ana faaliyete göre öncelikle HSE veya yerel makamlar tarafından uygulanır. Sağlık ve Güvenlik (Yürütme Makamı) Yönetmelikleri 1998, farklı tesislerde sağlık ve güvenlik mevzuatının uygulanmasını yerel makamlar ve HSE arasında paylaştırmaktadır. Teftişin temel amacı, sağlık ve güvenlik mevzuatına uyulmasını teşvik etmek ve iyi bir koruma standardının sürdürülmesini sağlamaktır. Müfettişler önemli yasal yetkilere sahiptir ve bu yetkileri kullanırlar. Bildirimde bulunmaksızın çalışma yapılan herhangi bir tesise girebilirler. alışanlarla ve güvenlik temsilcileriyle konuşabilir, fotoğraf ve numune alabilir ve tehlikeli ekipman ve maddelere el koyabilirler. Ulaşılan iş sağlığı ve güvenliği standartları seviyelerinden memnun değillerse, iyileştirmeler elde etmek için çeşitli yollara sahiptirler:

- Szli veya yazılı bilgi ve tavsiyeler;
- İyileştirme veya yasaklama bildirimleri. İyileştirme bildirimi, bir aykırılığın belirli bir süre içinde giderilmesini gerektirir. Ciddi bir kişisel yaralanma riski varsa veya olması muhtemel ise bir yasaklama bildirimi düzenlenir ve düzeltici önem alınmadığı takdirde bir faaliyetin derhal veya belirli bir süre sonra durdurulmasını gerektirir. Bir istihdam mahkemesine itiraz hakkı vardır; iyileştirme bildirimleri itirazın duruşmasına kadar askıya alınır, ancak mahkeme aksi yönde karar vermedikçe bir yasaklama bildirimi yürürlükte kalır;
- Ceza mahkemelerinde kovuşturma. İngiltere ve Galler'de çoğu dava, ciddi suçlar için en fazla 20.000  para cezası verebilecek sulh hakimleri tarafından görülür. Bazı davalar, verilebilecek para cezasında herhangi bir sınırm olmadığı Kraliyet Mahkemesine sevk edilir. İskoçya'da davalar Őerif mahkemelerinde ya zet usul ya da iddianame usulü ile jüri önünde görülür. Bireyler tarafından işlenen bazı çok ciddi suçlar hapis cezasını gerektirebilir. Bireyler ve tüzel kişiler aleyhine kovuşturma başlatılabilir;

- 
- İş faaliyetinden kaynaklanan ölüm durumunda, öldürme soruşturması gerekliliği her zaman değerlendirilir. Bu tür adam öldürme (İskoçya'da kasıtlı adam öldürme), kurumsal adam öldürme de dahil olmak üzere (İskoçya'da kurumsal cinayet), soruşturmalar polis tarafından yürütülür ve uygun olduğunda HSE veya yerel otorite tarafından desteklenir; ve
  - Ders çıkarmak veya yasal işlem hazırlamak amacıyla belirli kazaların veya olayların gayri resmi olarak araştırılması. Bu tür araştırmalarda elde edilen deneyimleri yaymanın çeşitli yolları vardır, örneğin çalışmalar ve raporlar yayınlamak gibi.

*Yerel makamlar:* İngiltere, İskoçya ve Galler'deki 400'den fazla yerel makam, bir milyondan fazla tesiste sağlık ve güvenlik mevzuatının uygulanmasından sorumludur. Bunlar arasında ofisler, mağazalar, perakende ve toptan dağıtım, otel ve yiyecek içecek işletmeleri, benzin dolum istasyonları, yatılı bakım evleri ve eğlence sektörü yer almaktadır. Bu tesislerde 11 milyondan fazla kişi istihdam edilmektedir ve bu tesisler doğaları gereği her yıl milyonlarca kişiye hizmet vermektedir. Yerel makamlar bu sektörlerdeki başlıca yaptırım mercii olmakla birlikte, HSE'nin de bazı yaptırım sorumlulukları olabilir. Bu nedenle, 2006 yılında yerel otorite ve HSE müfettişlerinin birbirlerinin birincil sorumluluk alanlarında uygulama yapmalarına izin veren bir 'esnek izin' sistemi getirilmiştir. Yerel yönetimlerdeki müfettişler genellikle çevre sağlığı görevlileridir. Çevre sağlığı departmanları, İSG Yasası uygulama görevlerini, gıda güvenliği, kirlilik, konut vb. dahil olmak üzere diğer yerel yönetim uygulama sorumluluklarına ek olarak yerine getirmektedir. Her yıl yaklaşık 1.600 suç HSE ve yerel yönetim müfettişleri (İskoçya'da Kraliyet Ofisi ve mali savcılar tarafından) tarafından kovuşturulmaktadır. 2007/08 döneminde HSE ve yerel yönetim müfettişleri tarafından düzenlenen bildirim sayısı 13.725'tir. Kovuşturulan suçların yaklaşık yüzde 78'i mahkumiyetle sonuçlanmaktadır. HSE katı ancak adil bir düzenleyici olmayı amaçlar ve müfettişler HSE'nin yayınladığı Yaptırım Politikası Beyanı uyarınca hangi yaptırımın uygun olduğuna karar verir. Uygulama Politikası Beyanı, en yüksek risklerin ve en ciddi suçların en sıkı yaptırım eylemini çekmesi için orantılı ve hedefli müdahaleleri yönlendirir. HSE politikası, yaptırım eyleminin yaratılan riskle orantılı olmasını, en ciddi riskleri veya tehlikelerin en az kontrol edildiği yerleri hedeflemesini, tutarlı ve şeffaf olmasını gerektirmektedir. HSE, kendi görev alanına giren soruşturmaları yürütme ve raporlar yayınlama yetkisine sahiptir. Ayrıca, Devlet Bakanı'nın onayıyla, bir soruşturma yapılmasını da emredebilir.

*Planlı teftişler:* HSE'nin teftiş ziyaretleri, bir çalışanın şikâyeti, bir kamu üyesinin sorgusu, önceki soruşturmaları takip etmek veya soruşturma yürütmek amacıyla gerçekleştirilebilir. Ancak teftişlerin büyük çoğunluğu herhangi bir uyarı yapılmaksızın, sağlık ve güvenliğin düzgün bir şekilde yönetilmesini ve yasalara uyulmasını sağlamak üzere tasarlanmış önleyici teftiş programının bir parçası olarak planlanmaktadır. Müfettişler hem sabit işletmeleri hem de inşaat sahaları gibi geçici çalışma alanlarını ziyaret edecektir. Müfettişler ayrıca büyük ulusal şirketlerin merkez ofislerini ziyaret ederek şirket genelinde sağlık ve güvenlik yönetiminde iyileştirmeler yapılmasını tartışabilir ve güvence altına alabilir. Her bölge ofisi, yerel ihtiyaçlara göre ulusal müdahale planlarını uygulamakta ve teftişleri en yüksek risk taşıyan işyerlerine ve süreçlere odaklanmaktadır. Risk, diğer hususların yanı sıra, önceki performans ve tutumları dikkate alan bir teftiş derecelendirme sistemi ile değerlendirilir.

*Sistem yaklaşımı:* Sağlık ve güvenlik yönetiminin kalitesinin değerlendirilmesi, HSE'nin teftiş yaklaşımında önemli bir unsurdur. Şirketler, yasalar gereği sağlık ve güvenlik politikalarını belirlemekle yükümlüdür ve yönetim sistemlerini tanımlamak ve izlemek için giderek daha fazla teşvik edilmektedir. HSE'nin müfettişleri yönetim sistemlerinin nasıl değerlendirileceği konusunda eğitilmiştir ve bu konuda teftişler gerçekleştirebilirler. HSE, kalite yönetimi tekniklerinin ilkelerinin uygunluğu gibi sağlık ve güvenlik yönetimindeki faydalı gelişmeler hakkında bilgi edinir ve bunların kullanımı



---

konusunda rehberlik sağlar.

*Müfettişlerin eğitimi:* HSE, müfettişliğin çok çeşitli mesleki becerilere dayanması sebebiyle, tüm personelinin işe alımına ve eğitimine büyük önem vermektedir. HSE müfettişlerinin neredeyse tamamı dört yıllık bir eğitimden geçmiş mezunlardır. Deneyimli müfettişlerin gözetiminde saha eğitimi ve HSE tarafından verilen eğitimlerden oluşan bu program, iş sağlığı ve güvenliği alanında lisansüstü diploma verilmesini sağlayan özel olarak tasarlanmış bir akademik kurs ile entegre edilmiştir. Bunu takiben, tüm HSE müfettişlerine, yetkinlik ile ilgili orta kariyer eğitim programlarına sürekli erişim sağlanır; bu husus onların mesleki olarak donanımlı ve HSE'deki ve dışındaki en son gelişmelerle uyumlu olmalarını sağlar. Yerel otorite uygulama görevlilerinin eğitimi ve yetkinliği konusunda da yerel otoritelere rehberlik sunulmaktadır.

*Deneyim paylaşımı:* HSE, uygulama yönetimi modelleri gibi düzenleyici en iyi uygulamaların paylaşılmasını teşvik eder ve kurumsal operasyonel politikalar ve prosedürler geliştirir ve üretir. Bu, teftiş mükemmelliğine odaklanmayı sağlar, tüm uygulayıcı otoriteler için ortak endişe konularının belirlenip tartışılmasına imkan tanır ve yerel otoriteler aracılığıyla HSE'nin hedeflerinin yerel otoritenin yetkili olduğu sektörlerde gerçekleştirilmesini sağlar. **İşyerindeki risklerin kontrolü:** İşverenlerin iş yerinde sağlık ve güvenlik risk yönetim yaklaşımlarını belirlemeleri gerekmektedir. Bu, kimin ne yapmaktan sorumlu olduğuna dair açık bir yönlendirmeyi içermelidir. HSE, iş yerinde sağlık ve güvenliğin yönetilmesinde herkesin bir rolü olduğuna inanmakta ve hem yönetimin liderliğine hem de çalışanların kendi sağlık ve güvenliklerini yönetmeye anlamlı bir şekilde dahil olmalarına güçlü bir vurgu yapmaktadır. Risk değerlendirmesi, işverenin riski yönetirken vereceği tepkinin riske uygun olmasını sağlar. Risk değerlendirmesi ilkesi İSG Kanununda zımnen yer almaktadır. Ayrıca (mevcut mevzuatla birlikte) Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifini (89/391/EEC) uygulayan İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Yönetmeliklerinde de açıkça belirtilmiştir. HSE, risk değerlendirmesinin sadece bir evrak işi değil, gerçek risklerden korunma ile sonuçlanan pratik bir uygulama olmasını sağlamak istemektedir; bu nedenle evrak işlerinin amaca uygun tutulmasına ve belirlenen eylemlerin pratikte uygulanmasının sağlanmasına önem vermektedir. HSE, tek bir risk değerlendirme metodolojisi öngörmez ve kuruluşların koşullara göre farklı metodolojiler kullanmasına izin verir. Bununla birlikte, "Risk değerlendirmesine yönelik beş adım" başlıklı kılavuz KOBİ'lerin ve serbest meslek sahiplerinin kullanmayı tercih edebileceği basit bir metodoloji ortaya koymaktadır. Beş adım şunlardır:

- Tehlikeleri tanımlayın;
- Kimin ve nasıl zarar görebileceğine karar verin;
- Riskleri değerlendirin ve önlemlere karar verin;
- Bulguları kaydedin ve bunları uygulayın;
- Risk değerlendirmenizi gözden geçirin ve gerekirse güncelleyin.

HSE'nin politika kararları alma konusundaki kendi yaklaşımı (örneğin yönetmeliklerin yürürlüğe konması, kaldırılması veya değiştirilmesi) Risklerin azaltılması, insanların korunması adlı yayınında belirtilmiştir: HSE'nin karar verme süreci. Belge, karar verme aşamalarının yanı sıra dikkate alınması gereken faktörleri ortaya koymakta ve riskin tolere edilebilirliği ilkesine dayanmaktadır.

*Danışma:* Sendikaların tanındığı işyerlerinde, sendikalar sağlık ve güvenlik konularında işverenle istişarelerde bulunmak üzere çalışanlar adına hareket edecek güvenlik temsilcileri atama hakkına sahiptir. İşverenler, atanmış bir iş güvenliği temsilcisi

---

tarafından temsil edilmeyen çalışanlara ya doğrudan ya da ilgili çalışanlar tarafından seçilen temsilciler aracılığıyla danışmalıdır.

*Sağlık ve güvenlik yardımı:* İşverenler, sağlık ve güvenlik yasasının gerekliliklerini yerine getirmelerine yardımcı olması için bir veya daha fazla "yetkin kişi" atmalıdır. Yetkin bir kişi, işverene uygun şekilde yardımcı olabilmeyi sağlayacak yeterli eğitim ve deneyime veya bilgi ve diğer niteliklere sahip olan kişidir. Gereken yetkinlik seviyesi, durumun karmaşıklığına ve işverenin ihtiyaç duyduğu özel yardıma bağlı olacaktır. İşverenlerin atama yaparken, kendi işgücü içinde uygun yetkinlik seviyesine sahip olanları tercih etmeleri tavsiye edilir. Bazı durumlarda, iç ve dış yeterliliğin bir kombinasyonu uygun olabilir. Örneğin, işverenler, risk değerlendirmelerinde tespit edilen ve çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için gerekli olan önlemlerin tasarlanması ve uygulanması konusunda dışarıdan yardıma ihtiyaç duyabilir. İşverenler, belirli iş faaliyetlerinin sağlığa etkileri konusunda tavsiyelerde bulunmak veya sağlık gözetimi gibi prosedürleri uygulamak için sağlık uzmanları gibi uzmanların yardımına da ihtiyaç duyabilir.

*İzin verme rejimleri:* "İzin verme" rejimleri, bir görev sahibinin belirli faaliyetler için düzenleyici kurumun onayını veya iznini alması gerekliliğini içeren rejimlerdir. Bunlar arasında test, lisanslama, belgelendirme, onaylar, muafiyetler ve bildirimlerin kabulü yer almaktadır. Ruhsatlandırma veya onay rejimleri, risklerin veya diğer potansiyel etkilerin doğasının ayrıntılı kontroller gerektirdiği alanlar için ayrılmıştır. Örneğin, HSE'nin Nükleer Direktörlüğü, nükleer tesislerin bir lisanslama programı kapsamında en yüksek güvenlik standartlarına göre tasarlanmasını, inşa edilmesini, devreye alınmasını, işletilmesini, bakımının yapılmasını ve hizmetten çıkarılmasını sağlar. Tesisler, HSE tarafından koşulların eklendiği bir saha ruhsatı verilmeden faaliyet gösteremez. Ruhsatlandırma kapsamındaki diğer tehlikeler arasında patlayıcıların üretimi ve depolanması, asbestle çalışma ve macera etkinliği merkezi işletmek yer almaktadır. Büyük tehlike arz eden tesisler için güvenlik raporları/durumları tehlikeleri tanımlar ve değerlendirir ve yönetim sistemini ve herhangi bir önemli kazayı önlemek, kontrol etmek veya sonuçlarını en aza indirmek için tasarlanan önlemleri açıklar. Nükleer tesisler söz konusu olduğunda, izin kararları öncelikle bu güvenlik vakalarının değerlendirilmesine dayanmaktadır.

Açık deniz tesisleri söz konusu olduğunda, bir tesisin HSE tarafından 'kabul edilmiş' güncel bir güvenlik dosyasına sahip olmadığı sürece faaliyet göstermesine izin verilmez. Açık deniz güvenlik vakaları, düzenlemelerin düzenli olarak gözden geçirilmesini sağlamak üzere iç teftiş için hüküm içermelidir. Karadaki büyük tehlike arz eden tesisler söz konusu olduğunda, güvenlik raporu büyük kaza tehlikelerinin tespit edildiğini ve bu tür kazaları önlemek ve insanlar ve çevre üzerindeki sonuçlarını sınırlamak için gerekli önlemlerin alındığını göstermelidir. Güvenlik vakalarından ve güvenlik raporu değerlendirmelerinden elde edilen çıktılar, tüm alanlardaki müfettişler tarafından teftiş önceliklerini belirlemek ve operatörün performansını değerlendirmek için bir standart olarak kullanılır. HSE, hükümet politikasına uygun olarak, izin veren düzenleyici rejimlerin işletilmesiyle ilgili masrafları karşılamaktadır. HSE'nin maliyet karşılama politikası, gaz taşımacılığı, açık deniz ve kara petrokimyası ve nükleer tesisler (genel tasarım onayı ve potansiyel ruhsat başvuru sahiplerine tavsiye sağlanması için alınan ücretler dahil) gibi başlıca tehlike sektörleri için geçerlidir. HSE ayrıca çoğu yüksek tehlikeli sahada geleneksel sağlık ve güvenlik maliyetlerini de karşılamaktadır. Teftişler, soruşturmalar, güvenlik vakalarının veya raporlarının değerlendirilmesi, bildirimler, yeni ruhsatların verilmesi ve mevcut ruhsatlarda değişiklik yapılması için ücretlendirme yapılır. Görev sahiplerini maliyet geri kazanımı konularında bilgilendirmek için iyi geliştirilmiş iletişim araçları kullanılmaktadır. Daha büyük programlarda, endüstri sektörlerinin her biri için üçlü Ücretlendirme İnceleme Grupları, maliyet geri kazanım programlarının etkinliğini ve verimliliğini denetler.

*Sigorta ve tazminat:* İşverenlerinin bir eylemi veya ihmali nedeniyle iş yerinde yaralanan veya hastalanan çalışanlar, hukuk mahkemelerinde tazminat davası açma

---

hakkına sahip olabilirler. İşverenler, çalışanlarının iş yerinde maruz kaldıkları yaralanma veya hastalıklara ilişkin hukuki sorumluluklarına karşı kanunen zorunlu sigorta yaptırmakla yükümlüdürler. Bazı işverenler bu hükümden muaftır- örneğin çoğu kamu kuruluşu- bkz. 1969 tarihli İşveren Sorumluluğu (Zorunlu Sigorta) Yasası: İşverenler için bir rehber. Bu, çalışana otomatik bir tazminat hakkı vermez, ancak çalışanın hukuk davasının başarılı olması halinde, sigorta poliçesi çalışanın tazmin edilmesini sağlayacaktır. Sigorta poliçesi, herhangi bir olaydan kaynaklanan en az 5 milyon İngiliz Sterlini tutarında teminat sağlamalıdır. Sigorta, bazı durumlarda yüksek riskli tesislerin test edilmesi ve denetlenmesi gibi bazı önleyici hizmetler de sağlayan özel sigorta şirketleri tarafından sağlanmaktadır. Bu tür test ve teftişler, basınç sistemleri ve kaldırma makine ve ekipmanları gibi tesisler için kanunen zorunludur. İşyerinde yaralanan veya hastalanan her çalışan aynı zamanda Ulusal Sağlık Hizmetinden tedavi görme ve belirli durumlarda devletin sosyal güvenlik sistemi kapsamında yardım talep etme hakkına sahiptir. Endüstriyel Yaralanmalar Programı, istihdam sırasında veya istihdamdan kaynaklanan bir kaza veya öngörülen bir meslek hastalığından kaynaklanan maluliyet için tercihi sosyal güvenlik yardımları sağlar. Bu yardımlardan yararlanabilmek için Ulusal Sigorta primi ödemiş olmak gerekli değildir. Yardım, işverenin kusuruna bakılmaksızın ödenir; çalışan kusurlu olsa bile ödenebilir.

## AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

*İş Güvenliği ve Sağlığı Yasası'* na (1970) göre, işverenler yasal olarak çalışanlarına güvenli ve sağlıklı bir ortam sağlamakla yükümlüdür. Yasa, iş yeri güvenliğini iyileştirmek için olumlu bir çözüm sunarken, işçilerin yaşam kalitelerini etkileyen kararlara katılma haklarını da korumaktadır. Bu artan çalışan katılımı, iş yeri güvenliğinin etik sorununa ve yöneticilerin organizasyonun moralini artırma sosyal sorumluluğuna çift yönlü bir çözüm olarak görülebilir. Bu, işverenlerin ciddi şekilde tanınmış tehlikelerden arındırılmış çalışma alanları sağlamasını ve iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uymasını gerektirir. Amerika Birleşik Devletleri İş Güvenliği ve Sağlığı İdaresi (OSHA), Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı'na bağlı bir kurumdur. Amerika Birleşik Devletleri Kongresi tarafından, Başkan Richard M. Nixon tarafından 29 Aralık 1970 tarihinde imzalanan İş Güvenliği ve Sağlığı Yasası kapsamında oluşturulmuştur. Nixon tarafından 29 Aralık 1970 tarihinde imzalanmıştır. Misyonu, iş yeri güvenliği ve sağlığı için standartlar adı verilen kuralları yayımlayarak ve uygulayarak işle ilgili yaralanmaları, hastalıkları ve mesleki ölümleri önlemektir. Ajans, bir Çalışma Bakan Yardımcısı tarafından yönetilmektedir. OSHA'yı kuran İSG Yasası, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğine odaklanan bir araştırma kurumu olarak Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü'nü (NIOSH) de kurmuştur. Ancak NIOSH, ABD Çalışma Bakanlığı'nın bir parçası değildir. OSHA federal düzenlemeleri çoğu özel sektör iş yerini kapsamaktadır. İSG Yasası, kamu sektörü çalışanlarını kapsadığı ve Federal OSHA düzenlemeleri kapsamında sağlananlara eşdeğer koruma sağladığı sürece eyaletlerin onaylı planlar geliştirmesine izin vermektedir. Buna karşılık, onaylanan eyalet programının maliyetinin bir kısmı federal hükümet tarafından ödenir. Yirmi iki eyalet ve bölge hem kamu hem de özel sektörü kapsayan planlar işletirken beş eyalet- Connecticut, Illinois, New Jersey, New York ve ABD Virgin Adaları - sadece kamu çalışanlarını kapsayan planlar işletmektedir. Bu beş eyalette, özel sektör istihdamı Federal OSHA yetkisi altında kalmaya devam etmektedir.

2000 yılında, Birleşik Devletler Posta Kanunu, ABD Posta İdaresi'ni OSHA'nın yetki alanına giren tek yarı-devlet kuruluşu haline getirmiştir.

**Tarihçe:** OSHA ilk yıllarında kafa karıştırıcı ve külfetli düzenlemeler nedeniyle çokça eleştirilmiştir. İlk çatışmaların büyük bir kısmı tutarsız uygulamalar nedeniyle ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak, işletmelerden mevcut ekipmanlara güvenlik cihazları takmaları ve o zamanki en iyi güvenlik uygulamalarına uygun hale getirmek için genellikle önemli

---

miktarda masraf yaparak diğer tehlike kontrollerini uygulamaları beklenmekteydi. Zorunlu eğitim, iletişim ve kapsamlı dokümantasyon gibi diğer gereklilikler daha da zor ve pahalı olarak görülmüştür. Zamanla, endüstriyel ekipman üreticileri yeni makinelere OSHA uyumlu güvenlik özellikleri eklemişlerdir. Uygulama, yargı bölgeleri arasında daha tutarlı hale gelmiştir ve daha eski veya ilgisiz kurallardan bazıları yürürlükten kaldırılmış veya artık yürürlükte değildir. Jimmy Carter yönetimi sırasında, Cincinnati Üniversitesi'nden toksikolog Eula Bingham'ın önderliğinde OSHA, toksik kimyasallar gibi sağlık tehlikelerine daha fazla odaklanmaya başladı. Bingham ayrıca OSHA'nın ilk işçi eğitimi hibe programı olan "Yeni İstikametler" (New Directions) programını başlattı. Ronald Reagan ve George H.W. Bush yönetimleriyle birlikte OSHA'nın uygulama ve kural koyma yetkisini zayıflatma çabaları ortaya çıkmış olsa da, tehlike iletişimi (kimyasal maruziyetler hakkında bilgi edinme hakkı) ve kan yoluyla bulaşan patojenler (çalışanları hepatit ve AIDS gibi hastalıklara karşı korumak için) dahil olmak üzere OSHA'nın en önemli kurallarından bazıları yayınlanmıştır. Reagan yönetimi ayrıca OSHA'nın Gönüllü Koruma Programı'nı (VPP) başlatarak OSHA'nın gönüllü programlara ve sanayi ile ortaklıklara ilk adımı atmıştır. VPP'de yönetim, işçi ve OSHA, kapsamlı bir güvenlik ve sağlık yönetim sistemi uygulayan işyerlerinde iş birliği ilişkileri kurar. VPP'ye onay, OSHA'nın örnek iş güvenliği ve sağlığı başarısı gösteren işveren ve çalışanların üstün çabalarını resmi olarak tanınmasıdır. Clinton yönetimi, uyum yardımı yoluyla "paydaş" memnuniyetine daha fazla odaklanarak OSHA'nın yaklaşımını yeniden düzenlemeye başladı. OSHA'nın gerçekleştirdiği teftişlerin sayısı Clinton Yönetimi tarafından önemli ölçüde azaltılmıştır. Cumhuriyetçiler 1994 yılında Kongre'yi devraldıklarında, hedeflerinden biri OSHA tarafından yayınlanan standartların bilimsel geçerliliğini arttırmaktı. Cumhuriyetçilerin desteklediği bazı yasa tasarıları Demokrat azınlık ve ılımlı Cumhuriyetçiler tarafından durduruldu, ancak 1996 tarihli Küçük İşletmeler Düzenleyici Uygulama Adaleti Yasası ve Kongre İnceleme Yasası gibi diğer yasalar kabul edildi.

2000 yılında OSHA ergonomi standardını on yıllık bir çalışma ve Ticaret Odası ve Ulusal İmalatçılar Birliği gibi Amerikalı çalışanların ergonomik yaralanmaları sorununu ele almak için ek hükümet düzenlemelerinin doğru yol olduğuna ikna olmayan iş dernekleri ile mücadeleden sonra yayınladı. Sırt yaralanmaları ve karpal tünel sendromu gibi ergonomik yaralanmalar (kas-iskelet yaralanmaları olarak da bilinir), Amerikalı çalışanların maruz kaldığı tüm ciddi yaralanmaların üçte birini oluşturmaktadır. Mart 2001'de Cumhuriyetçilerin kontrolündeki Kongre, standardın yürürlükten kaldırılması yönünde oy kullandı ve yürürlükten kaldırma, Başkan George W. Bush tarafından imzalanan ilk önemli mevzuatlardan biri oldu. Ergonomi standardının yürürlükten kaldırılmasından bu yana OSHA üç ergonomi kılavuzu yayınlamış ve Kanunun "genel görev" maddesi kapsamında sadece az sayıda ergonomik atıfta bulunmuştur.

Bush yönetimi, zorunlu yönetmelikler çıkarma sürecini büyük ölçüde gönüllü kılavuzlarla değiştirmiş ve daha önce var olan diğer gönüllü programların yanı sıra yeni bir "İttifak" programına ek kaynaklar aktarmıştır. 2004 yılında Genel Muhasebe Ofisi, programın faydalarının daha iyi tespit edilebilmesi için Ajansın katılımcılardan daha fazla veri toplamasını tavsiye eden bir rapor yayınlamıştır. 1992'de yayınlanan bir GAO raporu, programa katılan işverenlerin işgücü verimliliğini artırırken işçi tazminat primlerinde önemli maliyet düşüşlerinden yararlandıkları sonucuna varmıştır. OSHA tarafından gerçekleştirilen teftişlerin sayısı Bush Yönetimi döneminde Clinton dönemine kıyasla artış göstermiştir.

Bazen Ajansın "gönüllü uyumu" teşvik ettiğine inanılmaktadır, oysa aslında tüm işverenlerin 1970 tarihli İş Güvenliği ve Sağlığı Yasası kapsamında yayımlanan tüm nihai kurallara uyması yasa gereği zorunludur. Haziran 2009'da David Michaels Başkan Obama tarafından OSHA'nın yeni başkanı olarak aday gösterildi.

**Tartışmalar:** OSHA yönetmelikleri ve uygulama politikaları hakkındaki tartışmaların çoğu, yönetmeliklerin ve uygulamanın maliyeti ile işçi yaralanmaları, hastalıkları ve

---

ölümlerinin azaltılmasındaki gerçek fayda etrafında dönmektedir. 1995 yılında Teknoloji Değerlendirme Ofisi (OTA) tarafından çeşitli OSHA standartları üzerine yapılan bir çalışma, düzenlemeye tabi sektörlerin ve OSHA'nın önerilen OSHA standartlarının beklenen maliyetini genellikle olduğundan fazla tahmin ettiğini ortaya koymuştur. OSHA, cezalarının, özellikle de cezai yaptırımlarının etkisizliği nedeniyle önemli eleştirilere maruz kalmıştır. OSHA, yalnızca bir OSHA standardının kasıtlı olarak ihlal edilmesi bir işçinin ölümüyle sonuçlandığında cezai yaptırım uygulayabilir. Maksimum ceza, en fazla 6 ay hapis cezası gerektiren bir kabahattir. Eleştirilere yanıt olarak OSHA, Adalet Bakanlığı ile birlikte Yasa kapsamındaki ihlaller için çok sayıda yüksek profilli cezai kovuşturma başlattı ve OSHA ile OSHA'dan çok daha yüksek para cezaları verme yetkisine sahip olan ABD Çevre Koruma Ajansı (EPA) arasında ortak bir uygulama girişimini duyurdu. Bu arada, Kongre'deki Demokratlar, işçi sendikaları ve toplum güvenliği ve sağlığı savunucuları, bir işçinin ölümüyle sonuçlanan kasıtlı bir ihlalde bulunmayı çok daha yüksek cezalarla ağır bir suç haline getirmek için İSG Yasasını revize etmeye çalışıyorlar. Bazı yerel savcılar, suç teşkil eden ihmaller bir işçinin ölümüne yol açtığında şirket yöneticilerini adam öldürme ve diğer ağır suçlarla itham etmektedir.

Son zamanlarda yeni Obama yönetimiyle birlikte OSHA, özellikle kriz döneminde rolünü ve ivmesini yeniden kazanmıştır. Çalışma Bakanı Hilda L. Solis'in ABD Çalışma, Sağlık ve İnsan Hizmetleri, Eğitim ve İlgili Ajanslar Tahsisat Komitesi Alt Komitesi önünde verdiği son ifade sırasında Temsilciler Meclisi, (Mart 2010) Sayın Solis, OSHA'nın yasal korumayı uygulama, küçük işletmelere teknik destek sağlama, güvenlik ve sağlık standartlarını yayınlama, güvenlik ve sağlık istatistiklerinin doğruluğunu güçlendirme ve işçilerin karşılaştıkları tehlikeler ve yasalar kapsamındaki hakları hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlama kapasitesini yeniden oluşturduğunu vurguladı. Yeni strateji, en yüksek yaralanma, hastalık ve ölüm oranına sahip işyerlerini ve sektörleri hedef alarak iş yeri yaralanmalarını azaltmak olacaktır- OSHA'nın yetki alanındaki dört önde gelen iş yeri ölüm nedeni olan düşme, elektrik çarpması, arada kalma ve çarpma sonucu ölümlerin sayısını yılda yüzde iki oranında azaltmayı hedeflemektedir. OSHA bütçesine yapılan ek mali taleplerle, ülkedeki işyerlerinde daha güçlü bir yaptırım varlığı olacak ve ulaşılması zor işçilerin hakları ve karşılaştıkları tehlikeler hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanacaktır.

İşte OSHA'nın endüstriyel güvenlik yönetmeliğinde getirdiği değişikliklerden bazıları:

*Tüm hareketli parçalar üzerinde korumalar-* 1970'e gelindiğinde, normal çalışma sırasında erişilebilen hareketli parçaların çoğuna yanlışlıkla temas edilmesini önlemek için korumalar vardı. OSHA ile birlikte koruyucuların kullanımı, temasın mümkün olduğu tüm parçaları kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

*İzin verilen maruz kalma sınırları (PEL)-* Kimyasallar ve tozlar için yönetmelik tarafından öngörülen maksimum kimyasal konsantrasyonlardır. Yaklaşık 600 kimyasal maddeyi kapsamaktadırlar. Çoğu, 1968 veya öncesinde diğer kuruluşlar tarafından yayınlanan standartlara dayanmaktadır.

*Kişisel koruyucu ekipman (KKE)-* Tehlikeli kimyasallarla çalışırken solunum maskeleri, eldivenler, tulumlar ve diğer koruyucu ekipmanların daha geniş kullanımı; tipik endüstriyel ortamlarda gözlükler, yüz siperleri, kulak koruması.

*Kilitleme/etiketleme-* 1980'lerde, onarım veya bakım yapılırken enerji kaynaklarının kilitlenmesine ("kapalı" durumda emniyete alınmasına) yönelik gereklilikler.

*Kapalı alan-* 1990'larda, tanklar, menholler, çukurlar, kutular ve benzeri kapalı alanlarda çalışırken hava numunesi alma ve "buddy" sistemi kullanımı için özel gereklilikler.

---

*Tehlike İletişimi (HazCom)* - "Bilme Hakkı" standardı olarak da bilinen ve 25 Kasım 1983 tarihinde 29CFR1910.1200 olarak yayınlanan (48 FR 53280) standart, iş yerinde kullanılan kimyasal ürünlerin tehlikeleri hakkında bilgi geliştirilmesini ve iletilmesini gerektirmektedir.

*Süreç Güvenliği Yönetimi (PSM)* - Büyük ölçekli endüstriyel kazaları azaltmak amacıyla 1992 yılında 29CFR1910.119 olarak yayınlanmıştır. Her ne kadar standardın uygulanması zor olsa da ilkeleri petrokimya endüstrisi tarafından uzun süredir geniş çapta kabul görmektedir.

*Kan Yoluyla Bulaşan Patojenler (BBP)*- 1990 yılında OSHA, sağlık çalışanlarının (ve diğer) hepatit B ve HIV gibi kan yoluyla bulaşan patojenlere maruz kalmasını önlemek için tasarlanmış bir standart yayınlamıştır.

*Kazılar ve Hendekler*- OSHA yönetmelikleri, işçilerin beş fit/1.5m veya daha fazla aşağıda çalıştığı hendek ve kazılarda, çökmeleri/çukurları önlemek için uygun eğitim ve kazı malzemesinin depolanmasına ek olarak koruyucu önlemler alınması gerektiğini belirtmektedir.

*Asbeste maruz kalma* - OSHA, 29 CFR 1910.1001'de asbeste mesleki maruziyet için gereklilikler belirlemiştir. Bu gereklilikler çoğu iş yeri için geçerlidir- özellikle inşaat işleri istisnadır. "İnşaat işi" boya ve dekorasyon da dahil olmak üzere inşaat, tadilat ve/veya onarım işlerini ifade eder. İnşaat işlerinde asbest için mesleki maruziyet gereklilikleri 29 CFR 1926.1101'de bulunabilir.

---

## VİETNAM

İş Güvenliği ve Sağlığı (İSG) ve Çevrenin Korunması, Vietnam Devleti ve Partisinin, özellikle ülkenin sanayileşme ve modernleşme döneminde sosyo-ekonomik kalkınma stratejisine büyük önem verdiği en önemli konulardan biridir.

**Hukuki Çerçeve:** Vietnam'da İSG, ülkenin kuruluşundan bu yana endişe kaynağı olmuştur. Son 55 yılı aşkın bir süredir Vietnam Devleti, işgücünün korunmasını düzenlemek için direktifler, kararlar ve yasal belgeler yayınlamıştır. Ülkenin yenilenme sürecinde çevrenin korunmasına da önem verilmiştir. 27 Aralık 1993 tarihinde Çevre Koruma Kanunu yayımlanmış ve 26 Haziran 1994 tarihinde İş Kanunu'nun IX. bölümü İSG'ye ayrılmış ve İSG ve çevre koruma resmi olarak yasallaştırılmıştır. Başta işçiler olmak üzere halkın sağlığının korunmasına katkıda bulunan bu önemli görevi yerine getirmek üzere Devlet kurumlarıyla iş birliği yapmak üzere sendikal örgüt görevlendirilmiştir.

Vietnam'ın İSG ve çevrenin korunması konusundaki başarıları önemlidir. Ancak bu kazanımlar, üretim ve işçi sağlığının korunması gerekliliklerini tam olarak karşılayamamıştır.

**Uygulama:** İSG yönetmeliğini uygulamak için hükümet aşağıdaki politikaların uygulanmasında kararlıdır:

- a) İSG konusunda eşzamanlı bir yönetim sistemi kurmak ve ekonomik kalkınmanın her aşaması için genel bir eylem planına sahip olmak;
- b) İSG ve çevre koruma ile ilgili yasal sistemi, politikaları, standartları ve normları adım adım tamamlamak. Yönetim aygıtını merkezden tabana doğru yeniden düzenlemek, mevzuatı yürürlüğe koymak için makul bir mekanizma oluşturmak;
- c) Üretim teknolojisini adım adım modernize etmek: yeni yatırım yapmak için kullanılan modern teknolojiyi almak, mevcut teknolojileri reforme etmek ve yükseltmek. Yatırım etkinliğinin dikkate alınması için verimlilik, kalite ve İSG ile çevre koruma arasındaki kombinasyonun da sağlanması gerekmektedir;
- d) Enstitülerde ve üretim birimlerinde bilimsel araştırma, güvenli teknoloji, İSG ve çevre korumayı hızlandırmak. Bilimsel araştırmalar sadece pasif çözümlere (üretimde ortaya çıkan tehlikeli ve zararlı faktörlerin tedavisi) dikkat etmez. Aynı zamanda; çalışma, öneri teknolojileri, daha güvenli ve daha temiz makineler (böylece teknolojilerin, makinelerin üretim doğası güvenlik çözümlerini ve çevre korumasını içerir) odaklanır;
- e) Sosyal örgütlerin, özellikle de Sendikaların İSG ve çevre koruma alanındaki geniş potansiyelini ve rolünü geliştirmek. Vietnam Genel İşçi Konfederasyonu tarafından 1996 yılından bu yana teşvik edilen "Çevrecilik- Temizlik- Güzellikle, İSG'nin sağlanması" hareketini güçlendirmek ve düzenli olarak sürdürmek, hareketi hem genişlik hem de derinlik açısından daha etkili bir şekilde geliştirmek.





---

## KAYNAKÇA

Andreoni, D., (1986), *The cost of occupational accidents and disease*. Occupational, Safety and Health Series, ILO, Geneva.

Arrigo, G., Casale, G., (2010) *A Comparative Overview of Terms and Notions on Employee Participation*, LAB/ADMIN, WD No. 8, ILO, Geneva.

Brady W., Bass J, Moser R, *et al.* (1997), *Defining total corporate health and safety costs—significance and impact. Review and recommendations*. J. Occup. Environ. Med. 39:224-31.

Casale, G., Sivananthiran, A., (2010), *Fundamentals of Labour Administration*, LO, Geneva  
De Lange AH, Taris TW, Kompier MAJ, *et al.* (2003), *The very best of the millennium": longitudinal research and the demand-control-(support) model*. J. Occup. Health Psychol. 8:282–305.

Eakin J.M. (2007), *Work-related determinants of health behavior*, In (Gochman D.S. ed.) *Handbook of health behavior research I: personal and social determinants*. New York: Plenum Press.

EASHW (2004), European Agency for Safety and Health at Work, Electronic Newsletter, OSH mail.

European Network for Workplace Health Promotion (1999), *Healthy employees in healthy organizations. Good practice in workplace health promotion (WHP) in Europe*. Germany: BKK Bundesverband (Federal Association of Company Health Insurance Funds) Essen.

European Union (2005), *Inspection-related incidents and acts of violence perpetrated against labour inspectors in Europe*, Brussels.

Fasani, M. (forthcoming), *Labour Inspection in Italy*, LAB/ADMIN WD, ILO, Geneva.  
Goetzel RZ, Jacobson BH, Aldana SG, *et al.* (1998), *Health care costs of worksite health promotion participants and non-participants*. J Occup Environ Med 1998;40:341–6.

Heaney C.A, Goetzel R.Z. (1997), *A review of health-related outcomes of multi-component worksite health promotion programs*. Am J. Health Promot., 11:290–307.

ILO (2001), *An ILO Code of practice on HIV/AIDS and the world of work*, Geneva.

ILO (2004a) *A Fair Globalization: Creating Opportunities for All*, Report of the World Commission on the Social Dimension of Globalization, International Labour Office, Geneva.

ILO (2004b) *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy*, International Labour Conference, Report IV, Geneva.

ILO/SafeWork (2005a), *Introductory Report: Decent Work – Safe Work*, International Labour Office, Geneva.

ILO (2005b), *Multilateral Framework on Labour Migration. Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration*, Geneva.

- 
- ILO (2005c), *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. International Labour Conference, 93th Session, 2005. Geneva.
- ILO (2006), *Labour Inspection, General Survey of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1B)*, International Labour Conference, 95th Session, Geneva, June 2006.
- ILO (2011), Report V, Labour Administration and Labour Inspection, 100th Session, Geneva, June 2011.
- Jorgensen, K., (1988), *Audits, inspections and investigations: reporting and compiling accident statistics*, in *Encyclopedia of Occupational Health and safety*, ILO, Geneva.
- Kreis, J., Bödeker, W. (2004), *Health-Related and Economic Benefits of Workplace Health Promotion and Prevention*. Initiative Gesundheit & Arbeit, BKK Bundesverband, Dresden, Report 3e., 28.
- Kuhn K, Beermann B, Henke N. (2001), *Healthy employees in healthy organizations: the European Network for Workplace Health Promotion. WHIP in Europe*. Dortmund: Federal Institute for Occupational Safety and Health.
- Landsbergis P.A, Schnall PL, Deitz DK, et al. (1998), *Job strain and health behaviors: results of a prospective study*. Am J. Health Promot. 12:237-45
- Landsbergis P.A. (2003), *The changing organization of work and safety and health of working people: A commentary*, in *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, New York, 45 (1), p. 63.
- Leigh J.P., Markowitz S.B., Fahs M., et al., (1997), *Occupational injury and illness in the United States: estimates of costs, morbidity and mortality*. Intern. Med. 157:1557-68.
- Maes S., Verhoeven C., Kittel F., et al. (1998), *Effects of a Dutch work-site wellness-health programme: the Brabantia Project*. Am J. Public. Health. 88:1037-41.
- O'Donnell M.P. (1997), *Benchmarking best practices in workplace health promotion. The art of health promotion*, Suppl. Am J. Health Promot, 1:1-9.
- Pelletier K.R. (2000), *A review and analysis of the health and financial outcome studies of comprehensive health promotion and disease prevention programs at the worksite*. Am J. Health Promot. Special Report.
- Polanyi M.F.D., Frank J.W, Shannon H.S., et al. (2000), *Promoting the determinants of good health in the workplace*. In (Poland B.D., Green L.W., Rootman I, eds). *Settings for health promotion: linking theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Portes, A. (1994), *By-passing the rules: The dialectics of labour standards and informalization in less developed countries*, in (W. Sengenberger and D. Campbell, eds), *International Labour Standards and Economic Interdependence*. Geneva: International Institute for Labour Studies, pp. 163-168.
- Rantanen,J.;Kauppinen,T.,Toikkanen,J., (2001),*Accidents at work*, in *Work and Health Country Profiles: Country profiles and national surveillance indicators in Occupational, Health and Safety*, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.

---

Shain M. (2001), *Returning to work after illness of injury: the role of fairness*. Bulletin of Science, Technology and Society, 21:361–8.

Shehadeh V, Shain M. (1990), *Influences on wellness in the workplace: a multivariate study. Technical report*. Ottawa: Health and Welfare Canada.

Singh, A.; Zammit, A. (2004), *Labour standards and the race to the bottom: Rethinking globalization and workers' rights from developmental and solidaristic perspectives*. ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 279.

Sorensen G., Stoddard AM, La Montagne AD, *et al.*, (2002), *A comprehensive worksite cancer prevention intervention: behavior change results from a randomised controlled trial (United States)*. Cancer Causes Control, 13:493–502.

Vega-Ruiz M.L., (2009), *Labour Administration: to ensure good governance through legal compliance in Latin America. The central role of labour inspection, LAB/ADMIN, WD No. 1, ILO, Geneva, 2009.*

Vega-Ruiz M.L., (2009), *La inspeccion del trabajo en Europa: retos y logros en algunos paises seleccionada aun en tiempo de crisis, LAB/ADMIN, WD No. 3, ILO, Geneva,*

Woodward, D., Drager, N., Beaglehole, R., Lipson, D. (2001), *Globalization and health: A framework for analysis and action*. World Health Organization, Geneva, p. 876.

Ziglio, E., Hagard, S., Griffi T. J. (2000), *Health promotion development in Europe: Achievements and challenges*, Health Promotion International, Oxford University Press.

Zimmer, S., Rühl R. (2005), *Autorisierte Branchenregelungen: Nutzung freiwilliger Selbstregulierungen für den Arbeitsschutz*, paper presented at the World Congress on Safety and Health at Work, Orlando.