

**ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selami GÜLTEKİN

**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ CEZAI SORUMLULUĞU
VE MEVCUT SİSTEMDEKİ İNİSİYATİFLERİ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

ADANA-2018

**ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ CEZAI SORUMLULUĞU VE
MEVCUT SİSTEMDE İNİSİYATİFLERİ**

Selami GÜLTEKİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

Bu Tez .././2018 Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından
Oybirliği/Oyçokluğu ile Kabul Edilmiştir.

.....
Prof. Dr. Ahmet Mahmut KILIÇ
DANIŞMAN

.....
Doç. Dr. Zeki OKUR
ÜYE

.....
Dr. Öğr. Üye A. Emre KELEŞ
ÜYE

Bu Tez Enstitümüz İş Güvenliği Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Kod No:

**Prof. Dr. Mustafa GÖK
Enstitü Müdürü**

**Bu Çalışma Ç. Ü. Araştırma Projeleri Birimi Tarafından Desteklenmiştir.
Proje No: FYL-2018-10701**

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ CEZAI SORUMLULUĞU VE
MEVCUT SİSTEMDE İNİSİYATİFLERİ

Selami GÜLTEKİN

ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman : Prof. Dr. Ahmet Mahmut KILIÇ
Yıl: 2018, Sayfa: 257
Jüri : Prof. Dr. Ahmet Mahmut KILIÇ
: Doç. Dr. Zeki OKUR
: Dr. Öğr. Üyesi A. Emre KELEŞ

Tarihsel gelişim açısından incelendiğinde; İş sağlığı ve güvenliğinin önemi sadece maliyet, prestij veya itibar açısından değil, küçük ölçekli şirketinden en stratejik kurumuna kadar tüm unsurlarıyla o ülkenin gelişmişlik düzeyini ortaya koymasındadır. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasında önemli bir aktör de İş Güvenliği Uzmanıdır. Profesyonel olarak görev yapan İş Güvenliği Uzmanı proaktif düşünerek tehlikeleri belirleyip tedbir alarak iş kazası olması durumunda oluşacak maliyetleri önceden sıfırlayan kritik bir misyona sahiptir. Bu aktöre mesleki etik ilkelere göre çalışma olanağı verilmeli ve gerekli serbestlik tanınmalıdır ki tüm yönleriyle iş hukukunun tüm aktörleri tatmin olabilsin. Bu çalışmada; Türkiye’de görev yapan İş Güvenliği Uzmanlarının mevcut ceza hukukumuz açısından iş kazası durumunda sorumlulukları tespit edilmiştir. Aynı zamanda mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde işverenlerle olan ilişkileri, yükümlülükleri ve tehlikeleri belirleme ve bildirmedeki inisiyatifleri belirlenmeye çalışılmıştır. Yüz yüze ve e-posta ile anket uygulanan İş Güvenliği Uzmanlarının cevapları SPSS 21 programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Çalışmanın Türkiye’de İş sağlığı ve güvenliği politikasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği Uzmanı, Ceza Hukuku, İnişiyatif, Sorumluluk, Soruşturma ve Kovuşturma.

ABSTRACT

MSc THESIS

CRIMINAL LIABILITY OF OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALISTS AND THEIR INITIATIVES WITHIN THE PRESENT SYSTEM

Selami GÜLTEKİN

ÇUKUROVA UNIVERSITY
INSTITUTE OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES
DEPARTMENT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Supervisor : Prof. Dr. Ahmet Mahmut KILIÇ
Year: 2018, Pages: 257
Jury : Prof. Dr. Ahmet Mahmut KILIÇ
: Assoc. Prof. Dr. Zeki OKUR
: Asst. Prof. Dr. A. Emre KELEŞ

When examined in terms of historical development; the importance of Occupational Safety is not only about the cost, prestige or reputation but also by all the elements ranging from small scale companies to strategic institutions setting forth the country's level of development. A significant actor in generating Occupational Health and Safety culture is Occupational Safety Specialist as well. The costs that occur as if a work accident happened are reseted earlier on by Occupational Safety Specialist who has a crucial mission serving as a professional by conceiving proactively. Possibility of performing due to the professional ethics and necessary permissiveness has to be given to this actor that all the actors of the Business Law could have been satisfied. In this study; the responsibilities of the Occupational Safety Specialists in Turkey as if a work accident occurs according to the actual Criminal Law are detected. At the same time within the framework of Occupational Health and Safety Law, interrelations with the employers, liabilities and initiatives at detecting and reporting dangers are examined. The answers of the Occupational Safety Specialists applied face-to-face and e-mail connection polls are examined and interpreted by using SPSS Statistics 21 program. Considering that the study will contribute to the policy of Occupational Health and Safety in Turkey.

Key Words: Occupational Safety Speacilist, Criminal Law, Initiative, Responsibility, Investigation and Prosecution

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Giderek artan endüstrileşme, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmaları tarihsel gelişim açısından incelendiğinde zorunlu hale getirmektedir. Toplumsal gelişimin göstergesi, insan haklarının vazgeçilemez ve devredilemez unsuru olan yaşam hakkına odaklanmış olan iş sağlığı ve güvenliği en küçük işletmeden en kapsamlı ve stratejik kamu teşekküllerine kadar her alanda etkin olarak var olmaktadır. Yaşam hakkı başlangıçtır, her şeyin orijini. Yaşam olmadan diğer takip eden unsurların hiçbir önemi yoktur.

Böyle önemli ve hassas bir konuya odaklanmış olan iş sağlığı ve güvenliğinin görmesi gereken önem de çok farklı düzeyde olmalıdır.

Basit bir anlatımla aslında işletmelerin, üretim süreçlerinde meydana gelecek olumsuzlukları ortadan kaldırebilmeleri iş sağlığı ve güvenliği bakımından geliştirdikleri korunma ve önleme politikalarına bağlıdır. Günümüzde mühendislik, tıp, sosyal bilimler gibi birçok bilim dalının ortak çalışma alanı olarak oluşum gösteren iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının amacı; işin yürütümü nedeniyle oluşan riskleri ortadan kaldırmak, sağlığa zarar verebilecek koşulları bertaraf etmek ve çalışma koşullarının iyileştirildiği sistematik çalışmanın bütünlüğünü sağlamaktır.

Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı, ülkelerin verimli ve doğru büyümelerinin de ön şartıdır. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına gereken önemin verilmemesi sonucunda iş kazaları meydana gelmekte ve meslek hastalıkları oluşmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonuçları itibariyle işletmelere, ülkelere ve tüm insanlığa maddi ve manevi kayıpları da beraberinde getirmektedir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını gerçekleştirilmekten kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan dolaylı ve dolaysız maliyetler önleme için yapılan yatırımlardan çok daha yüksektir. Sosyal güvenlik açısından temel önemde olan, en iyi tazminat ve iyileştirme programları bile işle ilgili kaza veya hastalıklardan kaynaklanan yaşam kalitesi kaybını karşılayamamaktadır.

Ekonomik ve sosyal etkileri ile toplumsal kalkınmanın belirleyici unsuru, gelişmişlik düzeyinin en temel göstergesi olarak görülen insan haklarının korunmasını temel hedef olarak alan iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları; tüm etkileyenleri ile iş hukukunun ana aktörlerine sorumluluk ve yükümlülükler vererek doktrinel bir metodolojiye yönlendirilmiştir. Aslında bu yönlendirmedeki akımın sebebi tüm yaşamı yönlendiren suç ve ceza ilkesinden kaynaklanmıştır.

Türkiye’de yürürlükte bulunan dağınık vaziyetteki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler 2012 yılında yasaması yapılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve devamında yürürlüğe konulan yönetmelik, emir ve sirkülerle daha derli toplu hale getirilmiş ve iş hukukunun tüm aktörlerinin sorumlulukları ve yükümlülükleri sayılarak adli ve idari müeyyideye bağlanmıştır. Bu düzenleme ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde ön planda yer alması gereken İş Güvenliği Uzmanları daha görünür hale gelmiştir.

Aslında yeni bir devrin başlangıcı sayılabilecek bu düzenlemeler devlet erki tarafından başta ulusal medya olmak üzere çeşitli vasıtalarla iş hukukunun neredeyse tamamını oluşturan tüm yurttaşlara anlatılmaya çalışılmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Güvenliği Uzmanlarının çalıştırılması gereken işletmeler, çalıştırma süreleri, hangi sınıf İş Güvenliği Uzmanının hangi tip tehlikeli iş yerinde çalışacağı gibi bir takım sınıflandırmalarla düzenlemeler yapılmıştır. Bu yeni hukuki düzenleme iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda tüm dünyaya örnek olan ülkelerin hukuki düzenlemelerinden ve Türk Hukuk Sistemi’nin kazanımlarından faydalanılarak hazırlanmış ve akabinde yürürlüğe konmuştur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için İş Güvenliği Uzmanı istihdam etme zorunluluğu belirli işletmelere getirilmiş, işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme ve koruma politikalarını denetleme ve kontrol görevi İş Güvenliği Uzmanlarına ihdas edilmiştir. Bu düzenlemeler ile İş Güvenliği Uzmanlığı yeni bir istihdam olarak değerlendirilmiş ve çok sayıda talep olmuştur.

İlk etapta cazip görülen bu istihdam olanağı sorumluluk ve yükümlülüklerin yerine getirilmemesi ve akabinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu İş Güvenliği Uzmanlarının ceza soruşturmalarına, sonrasında kovuşturmalarına tabi olması ve hatta İş Güvenliği Uzmanlarının ceza hükümlerine tabi tutulması sonucu çekinilen bir pozisyona dönmüş olduğu görülmüştür.

Bu çalışmada İş Güvenliği Uzmanlarının İş Hukuku'ndaki konumu, sorumlulukları ve yükümlülükleri incelenmiş, iş kazası olduğunda ceza soruşturmalarında akabinde ceza kovuşturmalarındaki durumu irdelenmiştir. Ceza soruşturmalarında İş Güvenliği Uzmanlarının işlemiş olabileceği suçlar ayrı ayrı incelenerek örnek kararlarla detaylı bir şekilde izah edilmiştir. Daha önce en üst ceza mahkemesi olan Yargıtay'ın onadığı ve bozduğu kararlar ile açık kaynaklardan elde edilen savcılık soruşturmaları incelenmiş, İş Güvenliği Uzmanlarının durumları bu kararlar ve soruşturmalar üzerinde tartışılarak sonuca varılmaya çalışılmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda hükmedilen işveren ve İş Güvenliği Uzmanlarının iş ilişkilerinin İş Güvenliği Uzmanlarının iş güvencesi ve tehlikeleri belirlemedeki hareket serbestilerini etkileme konusu araştırılmıştır. Bu konuda 333 İş Güvenliği Uzmanına yüz yüze ve irtibat kurulmasına müteakip e-posta yöntemiyle ulaşılarak 26 sorudan oluşan *'Mevcut Hukuk Kuralları Açısından İş Güvenliği Uzmanlarının İş ve İşlemleri Açısından Sorumluluğu ve İnisiyatif Durumu'* başlıklı anket uygulanmış ve cevaplar SPSS 21 programı kullanılarak yorumlanmıştır.

Ülke ekonomisine katkıda bulunan, ülkenin prestiji ve gelişmişlik düzeyini doğrudan etkileyen ve en önemlisi insan hayatına odaklanmış bir konu olan iş sağlığı ve güvenliğinin vazgeçilmez ve önemli bir halkası İş Güvenliği Uzmanlarının sorumluluklarının, yükümlülüklerinin, bunların yerine getirilmemesi durumundaki sonuçlarının ve işveren ile ilişkilerinin ayrı ayrı incelenmiş olduğu bu

Çalışmanın Türkiye'deki İş sağlığı ve güvenliği politikasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.



TEŞEKKÜR

Yüksek lisansa başlamamda ve daha sonrasında bana yön veren, engin tecrübelerini aktarmaktan sakınmayan, çalışmamın her aşamasında yardımlarını esirgemeyerek; yapıcı ve yönlendirici fikirleri ile bana daima yol gösteren danışman hocam Sayın Prof. Dr. Ahmet Mahmut KILIÇ'a sonsuz şükranlarımı arz ederim.

Bilim insanları olarak model teşkil eden, bakış açıları ile öğrencilerine yeni ufuklar açan ve sonradan dâhil olmaya çalıştığım bilim hayatında kendilerinden çok şey öğrendiğim; Sayın Prof. Dr. Mesut BAŞIBÜYÜK'e, Sayın Prof. Dr. Özen KILIÇ'a, Sayın Prof. Dr. Faruk KARADAĞ'a ve Sayın Doç. Dr. Abdulkadir YAŞAR'a teşekkürlerimi arz etmeyi borç bilirim.

Tez yazışmalarımnda her türlü desteği veren tüm tıkanmalarımnda bir çözüm yolu gösteren bölüm sekreterimiz Mustafa DOĞANTİMUR'a teşekkür ederim.

Metodoloji çalışmalarımda yardımcı olan Sayın Türker BOZKURT'a, istatistiksel çalışmalarda da her zaman yardımına koşan Sayın Mehmet DOĞAN'a teşekkür ederim.

Bütün eğitim ve öğretim hayatım boyunca maddi ve manevi olarak beni her zaman destekleyen annem Güldane GÜLTEKİN'e ve bugünleri görmesi için bütün varlığımı feda edebileceğim rahmetli babam Kerim GÜLTEKİN'e her şeyimi borçlu olduğumu belirtmekten gurur duyarım.

Ve son olarak yürüttüğüm bu çalışma esnasında bana her zaman destek olan, beni en çok motive eden, yüksek lisansımın başarıya ulaşması için beni her zaman cesaretlendiren ve kendilerine ayırmam gereken zamanı almama sesini dahi çıkarmayan sevgili eşim Neslihan GÜLTEKİN'e ve biricik kızım Elif Ceren GÜLTEKİN'e en içten sevgilerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖZ	I
ABSTRACT.....	II
GENİŞLETİLMİŞ ÖZET	III
TEŞEKKÜR.....	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
ÇİZELGELER DİZİNİ	XVI
ŞEKİLLER DİZİNİ	XX
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	XXVI
1. GİRİŞ	1
1.1. Genel Hususlar.....	1
1.2. Çalışmanın Nedeni ve Amaçları	3
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Kavramlar.....	6
1.4. Cezai Müeyyide ile İlgili Temel Kavramlar	10
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	15
3. MATERYAL VE METOD	25
3.1. Materyal.....	25
3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	25
3.1.1.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi	25
3.1.1.2. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi	27
3.1.2. 6331 Sayılı Kanunun Getirdikleri.....	30
3.1.2.1. 6331 Sayılı Kanunun İşveren Açısından Getirdikleri	32
3.1.2.2. 6331 Sayılı Kanunun Çalışanlar Açısından Getirdikleri.....	32
3.1.3. İş Güvenliği Uzmanının, İşverenin ve İşçinin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri	33
3.1.3.1. İşverenin Genel Yükümlülüğü.....	33
3.1.3.2. Çalışanların Yükümlülükleri.....	35

3.1.3.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları.....	36
3.1.4. İş Kazasının Tanımı ve Unsurları	40
3.1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Sorumluluklar	44
3.1.5.1. İdari Sorumluluk	44
3.1.5.2. Hukuki Sorumluluk.....	44
3.1.5.3. Cezai Sorumluluk	44
3.1.5.4. Sorumluluklara İlişkin Yasal Düzenlemeler	45
3.1.5.4.(1). Borçlar Kanunu'na Göre Sorumluluk	45
3.1.5.4.(2). İş Kanunu'na Göre Sorumluluk	45
3.1.5.4.(3). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki Hükümler	46
3.1.6. İş Kazası Neticesinde Hukuki Sonuçlar.....	47
3.1.6.1. Hukuki Sonuçlar Tazminat Davaları	48
3.1.6.1.(1). Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Sağladığı Yardımlar ve Rücu Hakkı.....	48
3.1.6.1.(2). İşçinin Tazminat İsteme Hakkı.....	49
3.1.6.1.(3). İşçinin Ölümü Halinde, Yakınlarının Tazminat İsteme Hakkı.....	49
3.1.6.1.(4). Manevi Tazminat İsteme Hakkı	49
3.1.6.1.(5). Tazminat Davalarında Zaman Aşımı	50
3.1.7. İşveren Vekili ve İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumluluğu	50
3.1.7.1. İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluğu.....	50
3.1.7.2. İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumluluğu	51
3.1.8. Taksirle Öldürme Suçunun İncelenmesi	52
3.1.8.1. Taksirle Öldürme Suçunun Tanımı ve Tarihçesi	52
3.1.8.2. Taksirle Öldürme Suçunun Konusu.....	54
3.1.8.3. Taksirle Öldürme Suçuyla Korunan Hukuki Yarar	54
3.1.8.4. Taksirle Öldürme Suçunun Faili ve Mağduru.....	55

3.1.8.4.(1). Taksirle Öldürme Suçunun Faili	57
3.1.8.4.(2). Taksirle Öldürme Suçunun Mağduru	62
3.1.8.5. Taksirle Öldürme Suçunun Unsurları	63
3.1.8.5.(1). Taksirle Öldürme Suçunun Maddi Unsuru.....	63
3.1.8.5.(2). Taksirle Öldürme Suçunun Hukuka Aykırılık Unsuru.....	67
3.1.8.5.(3). Taksirle öldürme Suçunun Manevi Unsuru.....	68
3.1.8.6. Taksirle Öldürme Suçunun Özel Görünüş Biçimleri	74
3.1.8.6.(1). Taksirle Öldürme Suçunda Teşebbüs.....	74
3.1.8.6.(2). Taksirle Öldürme Suçunda İştirak.....	74
3.1.8.6.(3). Taksirle Öldürme Suçunda İçtima.....	75
3.1.8.7. Taksirle Öldürme Suçuna Etki Eden Nedenler	76
3.1.8.7.(1). Taksirle Öldürme Suçunda Ağırлатıcı Nedenler	76
3.1.8.7.(2). Taksirle Öldürme Suçunda Şahsi Cezasızlık Sebebi ve Cezada İndirim Yapılmasını Gerektiren Şahsi Sebep	76
3.1.8.8. Taksirle Öldürme Suçunda Kovuşturma, Görevli Mahkeme, Suçun Yaptırımı ve Dava Zamanaşımı, Tekerrür	78
3.1.8.8.(1). Taksirle Öldürme Suçunda Kovuşturma	78
3.1.8.8.(2). Taksirle Öldürme Suçunda Görevli Mahkeme.....	79
3.1.8.8.(3). Taksirle Öldürme Suçunun Yaptırımı	80
3.1.8.8.(4). Taksirle Öldürme Suçunda Dava Zamanaşımı.....	81
3.1.8.8.(5). Taksirle Öldürme Suçunda Tekerrür	82
3.1.9. Taksirle Yaralama Suçunun İncelenmesi.....	82
3.1.9.1. Taksirle Yaralama Suçunun Tanımı ve Tarihçesi.....	82
3.1.9.2. Taksirle Yaralama Suçunun Konusu	86
3.1.9.3. Taksirle Yaralama Suçuyla Korunan Hukuki Yarar	86
3.1.9.4. Taksirle Yaralama Suçunun Faili ve Mağduru	86

3.1.9.5. Taksirle Yaralama Suçunun Unsurları.....	87
3.1.9.5.(1). Taksirle Yaralama Suçunun Maddi Unsuru	87
3.1.9.5.(2). Taksirle Yaralama Suçunun Hukuka Aykırılık Unsuru	89
3.1.9.5.(3). Taksirle Yaralama Suçunun Manevi Unsuru	90
3.1.9.6. Taksirle Yaralama Suçunun Özel Görünüş Biçimleri.....	91
3.1.9.6.(1). Taksirle Yaralama Suçunda Teşebbüs	91
3.1.9.6.(2). Taksirle Yaralama Suçunda İştirak	91
3.1.9.6.(3). Taksirle Yaralama Suçunda İçtima	91
3.1.9.7. Taksirle Yaralama Suçuna Etki Eden Nedenler.....	92
3.1.9.7.(1). Taksirle Yaralama Suçunda Ağırлатıcı Nedenler... ..	92
3.1.9.7.(2). Taksirle Yaralama Suçunda Şahsi Cezasızlık Sebebi ve Cezada İndirim Yapılmasını Gerektiren Şahsi Sebep.....	99
3.1.9.8. Taksirle Yaralama Suçunda Kovuşturma, Görevli Mahkeme, Suçun Yaptırımı ve Dava Zamanaşımı	100
3.1.9.8.(1). Taksirle Yaralama Suçunda Kovuşturma.....	100
3.1.9.8.(2). Taksirle Yaralama Suçunda Görevli Mahkeme ..	100
3.1.9.8.(3). Taksirle Yaralama Suçunun Yaptırımı.....	101
3.1.9.8.(4). Taksirle Yaralama Suçunda Dava Zamanaşımı ..	103
3.1.9.8.(5). Taksirle Yaralama Suçunda Tekerrür.....	104
3.1.10. İş Güvenliği Uzmanlarının Yükümlülüklerinin Örnek Mahkeme Kararları ile Değerlendirilmesi.....	105
3.1.10.1. Onaylı Defterin Önemini Anlatan Örnek Karar.....	105
3.1.10.2. Hayati Tehlike Arz Eden Hallerde Tedbir Almayan İşyerinde İşin Durdurulması ve Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü'ne Bildirilmesinin Önemini Anlatan Örnek Karar	109

3.1.10.3. İşyerinin Denetimi ve Gözetiminde Görevli İş Güvenliği Uzmanının Ölümlü İş Kazası Sonucunda Soruşturma Aşamasında Tutuklanması ile İlgili Örnek Karar	115
3.1.11. İş Kazası Sonucu Soruşturma ve Kovuşturma.....	118
3.1.11.1. Taksirli Suçların TCK Kapsamında Değerlendirilmesi ...	118
3.1.11.2. Kamu Davasının Açılması ve Dava Süreci.....	121
3.1.11.2.(1). Soruşturma Evresi	122
3.1.11.2.(2). İddianamenin Hazırlanması ve Mahkemeye Sunulması.....	122
3.1.11.2.(3). Kovuşturmaya Yer Olmadığı Kararı (Takipsizlik Kararı).....	123
3.1.11.2.(4). Ceza Sorumluluğunun Şahsiliği	123
3.1.11.2.(5). Uzlaşma.....	124
3.1.11.2.(6). Tutuklama.....	124
3.1.11.2.(7). Davanın Açılması	124
3.1.11.2.(8). Kamu Davasına Katılma, Katılan (Müdahil) Kavramı.....	125
3.1.11.2.(9). Bilirkişi İncelemesi	125
3.1.11.2.(10). Mahkeme Kararı ve Yargıtay (Temyiz) Evresi.....	126
3.1.11.3. Değerlendirme	127
3.2. Metod.....	128
3.2.1. İstatistiksel Analizler	128
3.2.2. SPSS 21 Programı.....	128
3.2.3. Kümeleme ve Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi.....	129
3.2.4. Temin Edilen Veriler	131
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	133
4.1. Bulgular	133
4.1.1. Yöntem	134

4.1.2. Evren ve Örneklem Küme	134
4.1.3. İnceleme.....	135
4.1.3.1. Örneklem Kümenin Genel Özelliklerinin Değerlendirilmesi	135
4.1.3.2. Örneklem Kümenin Tehlike Tespiti ve Sonrası İşlemlerinin Değerlendirilmesi	144
4.1.3.3. Örneklem Kümenin Hizmet Verdiği İş Yerinde İş Kazası Meydana Gelme ve Ceza Soruşturması-Kovuşturmasına Tabi Olma Durumlarının Değerlendirilmesi.....	159
4.1.3.4. İş Güvenliği Uzmanlarının Görüş, Düşünce ve Algılarının Değerlendirilmesi.....	170
4.1.3.4.(1). Yürürlükte Bulunan Yasal Mevzuatın İş Kazalarını Önleme Konusunda Yeterliliğinin Örneklem Kümenin Cevaplarına Göre Değerlendirilmesi	171
4.1.3.4.(2). Yürürlükte Bulunan Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Çok Sorumluluk Yükleme Konusunun Örneklem Kümenin Cevaplarına Göre Değerlendirilmesi.....	175
4.1.3.4.(3). Yürürlükte Bulunan Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanına Tehlikeleri Tespit Etme ve Riskleri Önleme Açısından İnisyatif Tanınması Konusunun Örneklem Kümenin Cevaplarına Göre Değerlendirilmesi.....	180
4.1.3.4.(4). İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Tarafından İstihdam Edilmesinin Tehlikeyi Bildirme Konusunda Serbestiye Etkilerinin Örneklem Kümenin Cevaplarına Göre Değerlendirilmesi .	183

4.1.3.4.(5). İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Rahat Hizmet Sunma Vasıtası Tercihlerinin Örneklem Kümenin Cevaplarına Göre Değerlendirilmesi	188
4.1.3.4.(6). İş Güvenliği Uzmanlarının Kamu Tarafından İstihdam Edilmesinin İş Kazalarını Önlemede İş Güvenliği Uzmanlarına Daha Bağımsız Denetleme Yapma Hususundaki Etkileri Konusunun Örneklem Kümenin Cevaplarına Göre Değerlendirilmesi	193
4.2. Tartışma	199
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	227
5.1. Sonuçlar	227
5.2. Öneriler	236
KAYNAKLAR	241
ÖZGEÇMİŞ	247
EKLER.....	248



ÇİZELGELER DİZİNİ

SAYFA

Çizelge 4.1. Örneklem Kümenin Sektörel Dağılımı	136
Çizelge 4.2. Örneklem Kümenin Sınıflarına Göre Dağılımı.....	137
Çizelge 4.3. Örneklem Kümenin Mesleki Tecrübe Endeksli Dağılımı.....	138
Çizelge 4.4. Örneklem Kümenin İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Endeksli Dağılımı	140
Çizelge 4.5. Örneklem Kümenin Hizmet Verdiği İşyeri Tehlike Endeksli Dağılımı..	141
Çizelge 4.6. Hizmet Verilen İşyeri İşçi Sayısı Endeksli Dağılımı	143
Çizelge 4.7. İşyerinde Tehlike Tespiti Endeksli Dağılımı	145
Çizelge 4.8. İş Güvenliği Uzmanlarının Hizmet Verdikleri İşyerlerinde Tehlike Tespit Sayısı Endeksli Dağılımı	146
Çizelge 4.9. Örneklem Kümesinin İşverene Tehlike Bildirme Endeksli Dağılımı.....	148
Çizelge 4.10. İşverene Bildirilen Tehlikelerin İşveren Tarafından Giderilme Endeksli Dağılımı	150
Çizelge 4.11. Tespit Edilen Tehlikelerin Onaylı Deftere İşlenmesi Endeksli Dağılımı	152
Çizelge 4.12. İşverenin Duyarsızlığından Dolayı ÇSGB'na Bildirilmesi Endeksli Dağılımı	154
Çizelge 4.13. Tespit Edilen Tehlikenin Onaylı Deftere veya ÇSGB'ye Bildirilmesi Konusunda İşverenden Görülen Baskı Endeksli Dağılım	156
Çizelge 4.14. İşveren Tarafından Uygulanan Baskının Tespit Edilen Tehlikenin Onaylı Deftere Yazma Üzerine Etkisi Dağılımı	158
Çizelge 4.15. Örneklemin Hizmet Vermiş Oldukları İşyerlerinde İş Kazası Meydana Gelmesi Endeksli Dağılımı	160

Çizelge 4.16. Örneklemin İş Kazası Meydana Gelmeden Evvel İşvereni İş Kazası Oluşturabilecek Tehlike ile İlgili Onaylı Deftere Yazarak İkazda Bulunma Durumu Dağılımı	161
Çizelge 4.17. İş Kazası Sonucu İşverenin Tek Başına Adli Sürece Tabi Tutulması Endeksli Dağılım	163
Çizelge 4.18. İş Kazası Sonucu İş Güvenliği Uzmanının Tek Başına Adli Sürece Tabi Tutulması Endeksli Dağılım	165
Çizelge 4.19. İş Kazası Sonucu İşveren ve İş Güvenliği Uzmanının Birlikte Adli Sürece Tabi Tutulması Endeksli Dağılım	166
Çizelge 4.20. İşveren Hakkında İş Kazası Sonrası Verilen Adli Karar Durumu Dağılımı	168
Çizelge 4.21. İş Güvenliği Uzmanları Hakkında İş Kazası Sonrası Verilen Adli Karar Durumu Dağılımı.....	169
Çizelge 4.22. Yasal Mevzuatın İş Kazalarını Önleme Açısından Yeterliliğinin Örneklem Tarafından Değerlendirilmesi Dağılımı	172
Çizelge 4.23. Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Çok Sorumluluk Yüklemesi Konusunun Örneklem Tarafından Değerlendirilmesi Dağılımı	177
Çizelge 4.24. Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Tehlikeleri Tespit ve Riskleri Önleme Açısından İnisiyatif Tanınması Konusunun Örneklem Tarafından Değerlendirilmesi Dağılımı	181
Çizelge 4.25. İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Tarafından İstihdam Edilmesinin Tehlikeleri Bildirme Konusunda Serbestiyi Kısıtlaması Hususunun Örneklem Tarafından Değerlendirilmesi Dağılımı	185
Çizelge 4.26. İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Rahat Hizmet Sunabileceğini Değerlendirdiği Vasıta Tercihi Endeksli Dağılımı	189

Çizelge 4.27. İş Güvenliği Uzmanlarının Kamu Tarafından İstihdam Edilmesi Durumunda İş Kazalarını Önleme Hususunda İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Bağımsız Denetleme Yapabileceği Konusunun Örneklem Tarafından Değerlendirilmesi Dağılımı	195
--	-----





ŞEKİLLER DİZİNİ

SAYFA

Şekil 4.1.	Örneklem Kümenin Sınıflarına Göre Dağılımı Grafiği	137
Şekil 4.2.	Örneklem Kümenin Mesleki Tecrübe Dağılımı Grafiği	139
Şekil 4.3.	Örneklem Kümenin İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Dağılımı Grafiği.....	140
Şekil 4.4.	Örneklem Kümenin Hizmet Verdiği İşyeri Tehlike Endeksli Dağılımı Grafiği.....	142
Şekil 4.5.	Hizmet Verilen İşyeri İşçi Sayısı Endeksli Dağılımı Grafiği	143
Şekil 4.6.	İş Güvenliği Uzmanlarının Hizmet Verdikleri İşyerlerinde Tehlike Tespit Sayısı Dağılımı Grafiği.....	147
Şekil 4.7.	Örneklem Kümesinin İşverene Tehlike Bildirme Endeksli Dağılımı Grafiği.....	149
Şekil 4.8.	İşverene Bildirilen Tehlikelerin İşveren Tarafından Giderilme Oranı Grafiği.....	151
Şekil 4.9.	Tespit Edilen Tehlikelerin Onaylı Deftere İşlenmesi Endeksli Dağılımı Grafiği.....	153
Şekil 4.10.	İşverenin Duyarsızlığından Dolayı ÇSGB'na Bildirilmesi Endeksli Dağılım Grafiği.....	155
Şekil 4.11.	Tespit Edilen Tehlikenin Onaylı Deftere veya ÇSGB'ye Bildirilmesi Konusunda İşverenden Görülen Baskı Endeksli Dağılım Grafiği.....	157
Şekil 4.12.	İşveren Tarafından Uygulanan Baskının Tespit Edilen Tehlikenin Onaylı Deftere Yazma Üzerine Etkisi Grafiği.....	159
Şekil 4.13.	Örneklemin İş Kazası Meydana Gelmeden Evvel İşvereni İş Kazası Oluşturabilecek Tehlike ile İlgili Onaylı Deftere Yazarak İkazda Bulunma Durumu Dağılım Grafiği.....	162
Şekil 4.14.	İş Kazası Sonucu İşverenin Tek Başına Adli Sürece Tabi Tutulması Endeksli Dağılımı Grafiği.....	164

Şekil 4.15.	İş Kazası Sonucu İş Güvenliği Uzmanının Tek Başına Adli Sürece Tabi Tutulması Endeksli Dağılımı Grafiği	165
Şekil 4.16.	İş Kazası Sonucu İşveren ve İş Güvenliği Uzmanının Birlikte Adli Sürece Tabi Tutulması Endeksli Dağılım Grafiği	167
Şekil 4.17.	İşveren Hakkında İş Kazası Sonrası Verilen Adli Karar Durumu Dağılım Grafiği	168
Şekil 4.18.	İş Güvenliği Uzmanları Hakkında İş Kazası Sonrası Verilen Adli Karar Durumu Dağılım Grafiği	170
Şekil 4.19.	Yasal Mevzuatın İş Kazalarını Önleme Açısından Yeterliliğinin Örneklem Tarafından Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği.....	172
Şekil 4.20.	Yasal Mevzuatın İş Kazalarını Önleme Açısından Yeterliliğinin Örneklem Tarafından Tecrübe Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği	173
Şekil 4.21.	Yasal Mevzuatın İş Kazalarını Önleme Açısından Yeterliliğinin Örneklem Tarafından İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği.....	174
Şekil 4.22.	Yasal Mevzuatın İş Kazalarını Önleme Açısından Yeterliliğinin Örneklem Tarafından Hizmet Verilen İşyerinde Çalışan İşçi Sayısına Göre Büyüklüğü Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği.....	175
Şekil 4.23.	Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Çok Sorumluluk Yükleme Konusunun Örneklem Tarafından Tecrübe Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği	178
Şekil 4.24.	Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Çok Sorumluluk Yükleme Konusunun Örneklem Tarafından İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği.....	179

Şekil 4.25.	Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Çok Sorumluluk Yükleme Konusunun Örneklem Tarafından Hizmet Verilen İşyerinde Çalışan İşçi Sayısına Göre Büyüklüğü Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği	180
Şekil 4.26.	Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Tehlikeleri Tespit ve Riskleri Önleme Açısından İnisiatif Tanınması Konusunun Örneklem Tarafından Tecrübe Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği	182
Şekil 4.27.	Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Tehlikeleri Tespit ve Riskleri Önleme Açısından İnisiatif Tanınması Konusunun Örneklem Tarafından İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği	183
Şekil 4.28.	İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Tarafından İstihdam Edilmesinin Tehlikeleri Bildirme Konusunda Serbestiyi Kısıtlaması Hususunun Örneklem Tarafından Tecrübe Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği	186
Şekil 4.29.	İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Tarafından İstihdam Edilmesinin Tehlikeleri Bildirme Konusunda Serbestiyi Kısıtlaması Hususunun Örneklem Tarafından İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği.....	187
Şekil 4.30.	İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Tarafından İstihdam Edilmesinin Tehlikeleri Bildirme Konusunda Serbestiyi Kısıtlaması Hususunun Örneklem Tarafından Hizmet Verilen İşyerinde Çalışan İşçi Sayısına Göre Büyüklüğü Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi	188

- Şekil 4.31. İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Rahat Hizmet Sunabileceğini Değerlendirdiği Vasıta Tercihini Hususunun Örneklem Tarafından Tecrübe Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği..... 191
- Şekil 4.32. İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Rahat Hizmet Sunabileceğini Değerlendirdiği Vasıta Tercihini Hususunun Örneklem Tarafından İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği 192
- Şekil 4.33. İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Rahat Hizmet Sunabileceğini Değerlendirdiği Vasıta Tercihini Hususunun Örneklem Tarafından Hizmet Verilen İşyerinde Çalışan İşçi Sayısına Göre Büyüklüğü Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği..... 193
- Şekil 4.34. İş Güvenliği Uzmanlarının Kamu Tarafından İstihdam Edilmesi Durumunda İş Kazalarını Önleme Hususunda İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Bağımsız Denetleme Yapabileceği Konusunun Örneklem Tarafından Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği..... 196
- Şekil 4.35. İş Güvenliği Uzmanlarının Kamu Tarafından İstihdam Edilmesi Durumunda İş Kazalarını Önleme Hususunda İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Bağımsız Denetleme Yapabileceği Konusunun Örneklem Tarafından Tecrübe Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği 197
- Şekil 4.36. İş Güvenliği Uzmanlarının Kamu Tarafından İstihdam Edilmesi Durumunda İş Kazalarını Önleme Hususunda İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Bağımsız Denetleme Yapabileceği Konusunun Örneklem Tarafından Hizmet Verilen İşyerinde Çalışan İşçi Sayısına Göre Büyüklüğü ile Beraber Değerlendirilmesi Grafiği 198

Şekil 4.37. İş Güvenliği Uzmanlarının Kamu Tarafından İstihdam Edilmesi Durumunda İş Kazalarını Önleme Hususunda İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Bağımsız Denetleme Yapabileceği Konusunun Örneklem Tarafından İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Grafiği..... 199





SİMGELER VE KISALTMALAR

BM	: Birleşmiş Milletler
CD	: Ceza Dairesi
CGİK	: Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunu
CMK	: Ceza Muhakemeleri Kanunu
ÇBÖ	: Çok Boyutlu Ölçekleme
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
e-posta	: elektronik posta
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İGU	: İş Güvenliği Uzmanı
İH	: İş Yeri Hekimi
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGB	: İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
SPSS 21	: Statistical Package for the Social Sciences
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TUS	: Teknik Uygulama Sorumlusu
vb.	: ve benzeri
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)



1. GİRİŞ

1.1. Genel Hususlar

Yaşam, canlılar için her şeyin merkezidir. İkame edilmesi imkânsız bir unsurdur. O varsa her şey vardır, aksi ise tam bir belirsizlik ve hiçliktir (Savcı, 1980). Yaşam, insan başta olmak üzere onun üyesi bulunduğu toplumun, tabiatın, kısacası var olmaya dair akla gelebilecek her şeyin orijinini oluşturur. Yüzyıllardır insan hakları diye bir kavram var ise, bunun sebebi yaşamın ve dolayısıyla da insanlığın devam edebilmesi ve daima var olması kaygısından ve amacındandır (Savcı, 1980). İnsan olmak, insan haklarına sahip olmaktır. Bu nedenle insan varlığının ilk ve en temel hakkı olan yaşam korunmalıdır.

İş hukukunun ortaya çıkış nedeni olarak işçinin korunması, en başta onun vücut bütünlüğünün korunmasını gerektirir. Nasıl ki insan haklarına ilişkin ilk metinlerde öncelikle yaşam hakkı tanınmışsa, iş hukuku alanında kabul edilen ilk metinler de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olmuştur. Bu nedenle ki, iş sağlığı ve güvenliği, iş hukukunun merkezini oluşturur. Bu nedenle ki iş sağlığı ve güvenliği, iş hukuku alanında incelenmekle beraber, yaşam hakkı ile olan ilişkisinden dolayı kamu hukukuna ilişkin emredici kurullarla düzenlenmiştir.

Çağdaş bir devlet, sosyal ve hukuk devleti olmak zorunda olduğuna göre öncelikle halkının en kutsal hakkı olan yaşama hakkını güvence altına almalıdır. Bunun devamında, vücut bütünlüğünün güvence altına alınması zorunluluğu ortaya çıkar. Çalışanlar bakımından ise bu durum, çalışma ortamında tüm tehlikelerden uzak çalışılması anlamına gelmektedir. Bu nedenle çağdaş devlet, bu görevini yerine getirecek olan tüm önlemleri almak, alınan bu önlemlerin işyerlerinde uygulanmasını sağlamak ve bunları sürekli olarak denetlemekle yükümlüdür.

Sanayi devrimi, toplumların sosyal, ekonomik ve siyasal yapılarında köklü değişmelere neden olmuştur. Büyük göç hareketi yeni oluşan sanayi bölgelerinde kentleşmeye yol açmış, orta çağdan beri sürüp giden lonca düzeni sona ermiş, işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Kentlere büyük kitlelerin akın etmesi ve makinenin birçok

hallerde iş gücünün yerini alması sonucunda iş arzı olağanüstü boyutlara ulaşmış, işçiler geçinebilmek hatta yaşayabilmek için işveren tarafından dikte edilen en ağır çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalmışlardır. Böyle bir ortamda ücretler en düşük düzeye inmiş, hızlı sanayileşme ve kalkınmanın bedelini işçiler en ağır biçimde ödemişlerdir (Süzek, 1985).

Günümüz üretim ve teknolojilerindeki ve örgütlenme modellerindeki değişim, çalışma ilişkilerini değiştirmekle kalmamış, üretim alanında karşılaşılan geleneksel sağlık ve güvenlik sorunlarına yeni ve farklı sorunların eklenmesine yol açmıştır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşmasında; teknolojideki hızlı gelişim, makineleşme, işyerlerindeki fiziksel ve kimyasal etmenler ile üretimde kullanılan ham maddelerin yanında; ekonomik, sosyolojik, psikolojik birçok etken rol oynamaktadır. Özellikle, sanayi devrimi sonrası teknolojik gelişmeler sonucunda üretimin yapısı oldukça karmaşıklaşmış, hızlı ve kontrolsüz sanayileşme süreci ile üretimin giderek yoğunlaşması iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli boyutlara ulaşmasına neden olmuştur.

Ekonomik ve sosyal etkileri ile toplumsal kalkınmanın belirleyici unsuru, gelişmişlik düzeyinin en temel göstergesi olarak görülen insan haklarının korunmasını temel hedef olarak alan iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları; tüm etkileyenleri ile iş hukukunun ana aktörlerine sorumluluk ve yükümlülükler vererek doktrinel bir metodolojiye yönlenmiştir. Aslında bu yönelişteki akımın sebebi tüm yaşamı yönlendiren suç ve ceza ilkesinden kaynaklanmıştır.

Türkiye’de de yürürlükte bulunan dağınık vaziyetteki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler 2012 yılında yasaması yapılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve devamında yürürlüğe konulan yönetmelik, emir ve sirkülerle daha derli toplu hale getirilmiş ve İş hukukunun tüm aktörlerinin sorumlulukları ve yükümlülükleri sayılarak adli ve idari müeyyideye bağlanmıştır. Bu düzenleme ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde ön planda yer alması gereken İş Güvenliği Uzmanları daha görünür hale gelmiştir. Aslında yeni

bir devrin başlangıcı sayılabilecek bu düzenlemeler devlet erki tarafından başta ulusal medya olmak üzere çeşitli vasıtalarla iş hukukunun neredeyse tamamını oluşturan tüm yurttaşlara anlatılmaya çalışılmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Güvenliği Uzmanlarının çalıştırılması gereken işletmeler, çalıştırma süreleri, hangi sınıf İş Güvenliği Uzmanının hangi tip tehlikeli iş yerinde çalışacağı gibi bir takım sınıflandırmalarla düzenlemeler yapılmıştır. Bu yeni hukuki düzenleme iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda tüm dünyaya örnek olan ülkelerin hukuki düzenlemelerinden ve Türk Hukuk Sisteminin kazanımlarından faydalanılarak hazırlanmış ve akabinde yürürlüğe konmuştur.

İş kazalarını sıfırlamayı amaçlayan bu düzenlemeler ne kadar başarılı olmuştur. İstatistiksel analizlere bakıldığında çok da başarılı sayılamayacağımız görülecektir (SGK, 2018).

1.2. Çalışmanın Nedeni ve Amaçları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için İş Güvenliği Uzmanı istihdam etme zorunluluğu belirli işletmelere getirilmiş, işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme ve koruma politikalarını denetleme ve kontrol görevi İş Güvenliği Uzmanlarına ihdas edilmiştir. Bu düzenlemeler ile İş Güvenliği Uzmanlığı yeni bir istihdam olarak değerlendirilmiş ve çok sayıda talep olmuştur.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısını en aza indirerek gelişmiş ülkeler seviyesine çıkabilmek için yapılan düzenlemelerle İş Güvenliği Uzmanları iş ilişkilerinde daha görünür hale gelmiştir. Bazı işyerlerine proaktif davranarak iş kazalarını önlemede profesyonel istihdamı zorunlu hale getirilmiş ve getirilmeye de devam etmektedir. Tabi bu durumun doğal sonucu olarak yeni bir istihdam olanağı açılmıştır. Genç mühendisler ve durumları uyan insanlar bu istihdam kapısına yönelmiştir. Fakat gerek tecrübe eksikliği gerekse yeterli imkân ve olanakların tahsis edilememesinden kaynaklı olarak iş kazaları meydana gelmiş ve yazılı mevzuatta olan sorumluluk ve yükümlükten dolayı İş Güvenliği Uzmanları

işverenle birlikte ceza soruşturmalarına ve akabinde kovuşturmalarına tabi tutulmuşlardır.

İş kazaları hakkında Cumhuriyet Savcılıkları tarafından soruşturma Ceza Muhakemeleri Kanunu hükümleri doğrultusunda yapılmaktadır. Sonucu iş kazası olan taksirli hareket doğrultusunda taksirle işlenen suçlar hükümlerince soruşturma ve kovuşturma yapılmaktadır. İşveren ile birlikte İş Güvenliği Uzmanı da kusur oranında bu soruşturma ve kovuşturmalarda suçun faili olabilmektedir.

İş Güvenliği Uzmanları mevzuatta yazan hükümler çerçevesinde mesleki etik kurallarına uygun olarak tehlikeleri tespit ederek öncelikle önleme olmazsa koruma tedbirleri ile iş kazalarını proaktif yaklaşımla önlemeye çalışır. Tabi tehlike tespiti, önleme ve koruma tedbirleri işverene belirli bir maliyet getirir. Her ne kadar İş Güvenliği Uzmanı aslında iş kazası meydana geldiğinde oluşacak üretim durması, sigorta, prestij kaybı vb. maliyetleri oluşmadan önce gidermiş olsa da oluşacak olan maliyetler henüz daha oluşmadığından alınan tedbirler bazı işverenler tarafından gereksiz görülebilir. Tabi bu alınan tedbirlerin işveren tarafından bu şekilde muameleye maruz bırakılmasının sebebi ise kaza meydana geldiğinde oluşacak olan maliyetlerle kıyaslanmayacak derecede küçük maliyet getirmiş olsa da bir maliyet getiriyor olmasıdır. İşveren bu maliyet karşısında risk alarak iş kazası olmaz düşüncesi ile hareket ederek iş güvenliği tedbirlerini ihmal edebilir. Mevzuat bunula ilgili de bir düzenleme getirmiştir. İş Güvenliği Uzmanının işverene onaylı deftere yazarak tebliği etmesi ve gerektiğinde ÇSGB'na işvereni şikâyet etmesi konusu düzenlenmiştir. Fakat burada da şöyle bir durum meydana gelmektedir. İş Güvenliği Uzmanının işveren tarafından istihdam edilmesinin yarattığı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yani iş güvencesi sorunu. İşveren tarafından istihdam edilen bir İş Güvenliği Uzmanı ne kadar rahat bir şekilde işverene iş güvenliği ile ilgili tedbirleri aldirabilir sorusu gündeme gelmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin hukuki ve cezai sorumluluğu ile ilgili daha önce çok çalışma yapılmış olmasına rağmen; İş Güvenliği Uzmanlarının ceza soruşturma ve kovuşturmalarındaki durumu hakkında

ulaşılabilen kaynak sınırlı sayıdadır. Aynı şekilde İş Güvenliği Uzmanlarının algı ve beklentileri ile sınırlı sayıda çalışma yapılmış olmasına rağmen tehlikeleri bildirim konusundaki inisiyatifleri ve soruşturma-kovuşturmadaki durumları ile ilgili çalışma yapılmamıştır.

Hazırlanmış olunan bu tez ile daha önce değinilmemiş ve günümüzde gittikçe önemi artan bir konuya dikkat çekmek istenmiştir. Bu çalışmada İş Güvenliği Uzmanının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin cezai sorumluluğu ve işyerinde tehlikeleri tespit ve bildirmede ne kadar inisiyatif sahibi olduğu belirlenmek istenmiştir. Çalışma iki ana bölüm altında incelenmiştir:

Birinci ana bölümde; İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tanımlar, cezai müeyyide ile ilgili tanımlar, iş sağlığı ve güvenliğinin tarihi gelişimi, iş kazası ve iş kazası sonrası sorumluluklar, hukuki ve cezai sorumluluklar doktrinel olarak açıklanmıştır. Birinci ana bölüm içerisinde özellikle iş kazası sonucu İş Güvenliği Uzmanlarının faili olabileceği kusur durumuna göre Türk Ceza Kanunu açısından taksirle öldürme ile taksirle yaralama suçları detaylı olarak incelenmiştir. Devamında İş Güvenliği Uzmanlarının kovuşturmanın faili olup da Yargıtay tarafından onanan kararları detaylı incelenmiş olup, doğru ve yanlış hareketler kararlar üzerinde tartışılmıştır. Bu bölümün son aşamasında ise iş kazası meydana gelmesinden Yargıtay tarafından kararın onanmasına kadar geçen süreç aşama aşama anlatılmıştır.

İkinci ana bölümde ise, yüz yüze ve irtibat sağlanmasına müteakip e-posta yöntemiyle '*Mevcut Hukuk Kuralları Açısından İş Güvenliği Uzmanlarının İş ve İşlemleri Açısından Sorumluluğu ve İnisiyatif Durumu*' isimli anket uygulanan İş Güvenliği Uzmanlarının cevapları irdelenmiş ve yorumlanmıştır. Anket cevaplarının değerlendirilmesinde İş Güvenliği Uzmanlarının inisiyatifleri, mevzuat ile ilgili algıları ve beklentileri ile ilgili sonuç çıkarılması amaçlanmıştır.

Bu iki ana bölümden sonra sonuç ve öneriler sıralanarak tez sonuçlandırılmıştır.

Bu çalışmanın yapılmasında ana amaç; ülkemizin gelişmişlik seviyesinin göstergesi olan insan haklarının korunmasını amaçlayan iş sağlığı ve güvenliği konusunun önemini vurgulamaktır. Alt amaçlar ise; İş Güvenliği Uzmanlarının iş kazaları sonrası haklarında yürütülen ceza soruşturmaları ve kovuşturmalarında cezai sorumlulukları ile cezai hükümlere tabi tutulmamaları için yapılması gerekenleri tespit etmek, örnek kararları inceleyerek sonuçları göstermek, hali hazır mevzuat hükümleri doğrultusunda İş Güvenliği Uzmanlarının işveren ile ilişkilerini görmek, İş Güvenliği Uzmanları tarafından yürürlükteki mevzuatın nasıl algılandığını değerlendirmektir.

İş Güvenliği Uzmanları bazı kesimler tarafından günah keçisi olarak da algılanabilmektedir. Aslında haklılık payı da olan bu algılamayı değiştirmek İş Güvenliği Uzmanlarının elindedir. Her ne kadar işveren tarafından istihdam edilmiş olsa da İş Güvenliği Uzmanı mesleki etik kurallara göre hareket ederek ülkemizin kalkınmasına ve ekonomik kaybın önlenmesine katkıda bulunabilir.

Daha önce yapılmış çalışmalarda çok fazla değinilmemiş olduğundan derli toplu bir başvuru dokümanı ortaya konulması istenen bu çalışmanın iş sağlığı ve güvenliği politikasına katkı vermesi amaçlanmıştır.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Kavramlar

Konu ile ilgili bazı temel kavramlar aşağıda tanımlanmıştır;

Sağlık: Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından, sağlık '*Yalnızca hastalık veya sakatlığın olmaması durumu değil, aynı zamanda fiziksel, sosyal ve ruhsal olarak tam bir iyilik hali*' şeklinde tanımlanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG): İşyerlerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan ve çeşitli nedenlerden kaynaklanan tehlikeler ile sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak ve daha insanî bir iş ortamı meydana getirmek için yapılan bilimsel çalışmalardır. İş sağlığı ve güvenliğinin temel amaçlarını, çalışanların sağlığının korunması, meslek hastalıklarına yakalanmalarının önlenmesi, üretim güvenliğinin sağlanması ve işletme güvenliğinin sağlanması olarak özetleyebiliriz.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile güdülen maksat, çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları ve onların ruh/beden bütünlüklerinin sağlanmasıdır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ile üretim aksamayacak, üretilen mal-hizmet daha kaliteli olacaktır. İş sağlığı ve güvenliği ile amaçlanan sadece bunlar ile sınırlı değildir. Aynı zamanda, işletmenin ve hatta çevrenin de bütünlüğü amaçlanmaktadır. Anlaşılacağı gibi iş sağlığı ve güvenliği çok yönlü bir çalışmayı gerektirmektedir. Çalışmalar sırasında hukuk, tıp, fizik, kimya, biyoloji, matematik, istatistik, iktisat, sosyoloji, psikoloji ve ergonomi gibi bilimlerden yararlanır. Çalışma alanı ise, tüm iş kollarını kapsar.

İş Güvenliği Uzmanı (İGU): Müfettişler, mühendislik ve mimarlık bölümü mezunları içinden, Bakanlık tarafından yetkilendirilen kişilerdir. İş Güvenliği Uzmanları üç sınıfa ayrılmakta olup, bunlardan (C) sınıfı uzmanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı uzmanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı uzmanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler. İş Güvenliği Uzmanlarının yetki ve yükümlülüklerine gelince; genel gözetim tespit ve öneride bulunmakla ilgili görevlerinin yanı sıra, en önemli görevi; işyerinde bir hayati tehlike belirlediği takdirde, tehlike ciddi ve önlenemez boyutta ise ve acil müdahale gerektiriyorsa, işverene işin durdurulması konusunda başvuruda bulunmaktır. İş Güvenliği Uzmanı; görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri, İşyeri Hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları tespit ve önerileri defterine yazar. Onaylı deftere yazılan hususlar, ayrıca başka bir işleme gerek kalmaksızın işverene tebliğ edilmiş sayılır. İGU'ların bir de Bakanlığa bildirme yükümlülükleri bulunmaktadır: Eğer işverene yazılı olarak bildirilen tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenlerle ilgili işveren tarafından her hangi bir önlem alınmayacak olunursa, bu durumda Bakanlığa yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

İşyeri Hekimi: Doktorlar arasından, Bakanlık tarafından yetkilendirilen kişilerdir. Yönetmelik kapsamında, İşyeri Hekimlerine verilen başlıca görevler;

işyeri ve çalışanların sağlık gözetimlerinin yapılması, çalışanların periyodik sağlık kontrolünden geçirilmesi, işe giriş muayenelerinin yapılması şeklinde sıralanabilmektedir.

İşyeri Hemşiresi: Bakanlıkça yetkilendirilen ve İşyeri Hemşireliği Belgesi olan, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere yetkilendirilen, hemşire/sağlık memurlarıdır.

İşveren: Bünyesinde muhtelif iş sözleşmeleri ile çalışan istihdam eden kişilerdir. İşverenler, gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olabilirler.

İşveren Vekili: İş Kanunu'na göre işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler olarak tanımlanmıştır. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.

İşyeri: Başlı başına bir organizasyondur. Bu organizasyonun amacı mal veya hizmet üretmektir. İşyeri organizasyonu maddi ve manevi bütün unsurları içerir. Ve mal ve hizmet üretmek amacıyla kullanılan bütün tesisleri, sosyal tesisleri, muayene ve bakım tesislerini, eğitim ve dinlenme tesislerini, kısacası işyeri bünyesinde bulunan bütün yerleri kapsar.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB): İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere, gerekli personel ve teçhizata sahip olarak iş yeri bünyesinde kurulan birimlerdir.

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB): Bakanlıkça, gerekli personel ve teçhizata sahip olarak, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere yetkilendirilen birimlerdir.

Tehlike: İşyerini ya da çalışanları etkileyebilecek şekilde, işyerinde mevcut ya da dışarıdan her hangi bir şekilde gelebilecek zarar verme kapasitesidir. Çevreye, işyerine ve çalışana zarar verme potansiyeli olan her şey birer tehlike kaynağıdır. İnşaatta çalışan bir işçi için yüksekte çalışma bir tehlike kaynağı

olabileceği gibi, temizlik işçisi için kaygan zemin, eğlence mekânlarında yüksek ses tehlike kaynağı olabilmektedir.

İşyerlerinin Tehlike Sınıfının Tespiti: İşyerlerinin tehlike sınıfının tespitinde, mal veya hizmet üretiminin her aşamasında ortaya çıkan maddeler, kullanılan bütün ekipmanlar, yapım yöntemleri, çalışma ortamında bulunan tehlikeler vb. konular dikkate alınarak belirlenmektedir. Bu konuda yayınlanan Tebliğe göre işyerleri; Az Tehlikeli sınıf işyerleri, Tehlikeli sınıf işyerleri, Çok Tehlikeli sınıf işyerleri olarak üç farklı şekilde sınıflandırılmaktadır.

Risk: Tehlikeler sonucu ortaya çıkabilecek, yaralanma, can ve/veya mal kaybı ya da her hangi farklı şekilde zararlar sonuçlanabilecek olay vuku bulma ihtimali olarak tanımlanmaktadır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, risk, tehlikeden sonra gelir. Yani tehlikeli durumların neticesinde riskler oluşabilir. Ve o risklerin sonunda da iş kazaları. Örneğin, ofiste çalışan için, kitaplıkta duran bir resim çerçevesi bir tehlike kaynağıdır. Çünkü bir sallanma veya kayma anında onun düşerek, hemen yanında çalışanın kafasına çarpma ve onu yaralama riski vardır. Tehlike kaynakları genellikle ortadan kaldırılamazlar. Ancak, gerekli tedbirler alırsa, tehlike kaynaklarının riske dönüşmesi engellenebilir. Örneğin, bir inşaat işçisi için, yüksekte çalışma bir tehlike kaynağıdır. Çünkü oradan düşerek yaralanma ve ölme ihtimali-riski bulunmaktadır. Bununla birlikte, uygun iskeleler, yaşam hatları, emniyet kemerleri gibi tedbirlerle o işçinin yüksekte düşmesi engellenebilir. Bu durumda, o işçi hala yüksekte çalışmaya devam etmektedir. Tehlike kaynağı yok olmamıştır. Ama gerekli tedbirler alınarak, tehlikenin riske dönüşmesi engellenmiştir.

Risk Değerlendirmesi: Riskin tanımında da yer aldığı üzere, gerek işyerinde mevcut olan, gerekse her hangi bir şekilde dışarıdan gelme ihtimali bulunan tehlikelerin tespit edilmesi, bunların analiz edilmesi, dereceler verilerek sıralandırılması, uygulamaya konulacak kontrol tedbirlerinin neler olacağına karar verilmesi amacıyla yapılan çalışmalardır. Bilimsel, analitik ve daha önce tecrübe edilmiş birçok yöntemle yapılabilmektedir.

Meslek Hastalığı: Bu hastalıklar, mesleğin icrası sırasında maruz kalınan riskler sonucu ortaya çıkmaktadır. Bir başka deyişle sürekli veya geçici bir şekilde, mesleğin icrası sırasında yapılan işten dolayı uğranan ruhsal engellilik ya da hastalık halidir.

İş Kazası: Ölümle sonuçlanan ya da çalışanın ruhen/bedenen vücut bütünlüğünü bozan, işyeri sınırları içinde geçen ya da işin yürütülmesi nedeniyle ortaya çıkan olaylardır.

Ramak Kala Olay: İş kazası gibi gerçekleştiği halde, sadece işyerinin ya da iş ekipmanının zarara uğramasına sebep olan, bunun yanında can kaybına ya da yaralanmaya sebep olmayan olaylardır.

Önleme: İş ile ilgili olarak ya da işyerinde icra edilen bütün işlerle ilgili olarak riskleri azaltabilmek ya da mümkünse tamamen ortadan kaldırmak amacıyla yapılan faaliyetlerdir.

Sorumluluk: TDK sözlükteki tanımında; '*Kendi davranışları veya yetki alanına giren herhangi bir olay sebebiyle ortaya çıkan sonuçlarını üstlenmek.*' İnsanlar kendi ilgi alanlarında kendi davranışları ile sorumlu olurlar.

Yükümlülük: TDK sözlükteki tanımında; '*Yapılması zorunlu olan iş veya bir işi yapma zorunluluğu, yükümlü olma durumu, yüküm, mükellefiyet, mecburiyet.*' Bu tanımdan anlaşılacağı üzere sorumlu olma hali, bir kanuni emir ile gelirse buna yükümlü olmak denilmektedir. Uygulamadığı takdirde de cezai yaptırımlarla karşılaşabilmektedir.

1.4. Cezai Müeyyide ile İlgili Temel Kavramlar

Cezai müeyyide ile ilgili bazı temel kavramlar aşağıda açıklanmıştır;

Kaçınılmazlık (Kötü Tesadüf): 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21'inci maddesinde: '*İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler*

ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır...' şeklinde belirtilmiştir. Kaçınılmazlık ilkesinin tanımı ise Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 45'inci maddesinde yapılmıştır: 'Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.' şeklinde açıklanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinde kabul edilen husus, iş kazaları ve meslek hastalıklarının %98'inin önlenemez olduğudur. Kaçınılmazlık sebebi ile meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının oranı sadece %2'dir. Öte yandan, dikkat edilmesi ve üzerinde özenle durulması gereken husus, kaçınılmazlığın kavramsal olarak olaya etki edip edemeyeceğinden çok, ortaya çıkan zarara hangi oranda katkı sağladığıdır. Dolayısıyla işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmış olsun olmasın, kaçınılmazlık bundan bağımsız olarak değerlendirilmeli ve olaydaki somut etkisi uzmanlarca tespit edilmelidir (Çelik, 2006).

Kusur, Objektif Kusur, Kusursuz Sorumluluk: Bir iş kazasının gerçekleşmesi halinde açılacak ceza davasında kusurun kime ait olduğu öncelikle tespit edilmesi gereken bir konudur. Bunun tespitinde bilirkişi raporları karar verecek makamlar için önemli bir dayanak olacaktır. Bu kapsamda zaman zaman işverenlerin kusurları olmasa bile, yine de işçinin yaptığı ve yapamadığı; işyerinde olan ve olmayan her şeyden sorumlu tutulması gerektiği yönünde görüşler ileri sürülmektedir. Kusursuz sorumluluk olarak adlandırılan bu yaklaşıma göre karar verilmesi gerektiği yönünde görüşlerin ileri sürülmesine rağmen, uygulamada bir iş kazasının gerçekleşmesi halinde, işveren de dâhil olmak üzere yargılanan kişilerin kusur oranlarına bakılmaktadır. Kusur oranının tespitinde ise, işverenin ilgili mevzuata uygun hareket edip etmediğine, alınması gereken önlemleri alıp almadığına, bu konuda her hangi bir ihmalinin bulunup bulunmadığına

bakılmaktadır. Bir işverenin tamamen kusursuz sayılabilmesi için ise, gerekli her türlü önlemi almış olması, çalışanlara iş güvenliğine uygun çalışma ortamı sağlamış olması, araç-gereç ve ekipmanları eksiksiz vermiş olması, gözetim-denetim yükümlülüğünü noksansız yerine getirmiş olması gerekmektedir. Uygulamada kusur sorumluluğu ile ilgili yaklaşım geçerli de olsa, zaman zaman kusursuz sorumluluk görüşü de etkin olmaktadır. Nitekim Yargıtay'ın da işveren sorumluluğunun tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk olduğuna dair kararları mevcuttur. Böyle bir durumda, işveren tam anlamıyla kusursuz olduğunu ispatlasa bile iş kazasından sorumlu tutulacağı ve cezalandırma yoluna gidilebileceği sonucu çıkmaktadır. Kusurlu ve kusursuz sorumluluk anlayışının yanı sıra, Yargıtay başta olmak üzere, hukuki makamların verdiği kararlarda son zamanlarda objektif kusur anlayışı doğrultusunda karar verebildikleri görülmektedir. Objektif kusur görüşüne göre, yine de işverenin kusurlu olup olmadığına bakılacaktır. Bununla birlikte, kusurun tespit edilmesinde alınacak kıstas, işverenin özellikleri ile içinde bulunduğu kişisel durum değil, aynı pozisyonda bulunan sorumluluk bilincindeki, makul, dikkatli bir işverenin nasıl hareket etmesi gerektiği olacaktır. Bu kapsamda kusursuz sorumluluk yaklaşımıyla, kusursuz olsa dahi sorumlu tutulması yerine, objektif kusur sorumluluğu yaklaşımına gidilmesi, iş kazalarının önlenmesi konusunda tedbir alınması ve girişimlerde bulunması yönünde işvereni teşvik edici bir güç olacaktır. Çünkü dikkatli davrandıkça, tedbirler aldıkça, böylece kusuru azaldıkça, işveren sorumluluğunun da azalacağı bilincinde olacaktır. Bir başka üçüncü kişinin kusuru ya da işçinin kasti veya ağır kusurlu hareketi sebebi ile iş kazasının gerçekleşmesi halinde ise, cezai müeyyideler bu kişiler için uygulanacaktır. Ancak işveren dışındaki bu kişiler için kusursuz sorumluluk anlayışının geçerli olduğu ileri sürülemez. Eğer iş kazası, işçinin kasıtlı bir hareketi ya da ağır ihmali nedeniyle gerçekleşmişse, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), işçiye ödeyeceği iş göremezlik ödeneği/maaşında işçinin kusuru oranında kesinti yapacaktır. Yukarıda da izah edildiği üzere, iş kazalarının gerçekleşmesi halinde

kusurun kimde olduğunun ve kusur oranının belirlenmesinde bilirkişi raporları önemli bir dayanak olacaktır (Çelik, 2006).

Kast: Türk Ceza Kanunu (TCK) Madde 21’de tanımlı şekliyle ‘İşlendiği iddia edilen suçun, kanunda yazılı olan tanımında belirtilen unsurlarının bilinçli bir şekilde gerçekleştirilmesidir. Bir hareketin suç olarak tanımlanabilmesi için, kast gereklidir.’ Kanun, kastın tanımını yaparken, ‘bilerek ve isteyerek’ şeklinde bir ibare koymuştur. Bu sebeple iş kazalarında ölüm veya yaralanmaya neden olma suçları, çok istisnai durum hariç kast değil, taksir yani tedbirsizlik ve dikkatsizlik nedeniyle ölüm veya yaralanmaya sebebiyet verme olarak değerlendirilmekte, bu kapsamda davalar açılmaktadır (Çelik, 2006).

Taksir: Taksirin tanımı TCK Madde 22’de yapılmıştır: ‘Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir.’ Burada önemli olan konu kasttan ayrıldığı noktadır. Yani sorumlu kişiler olayın neticelendiği şekilde sonuçlanmasını öngörmemektedir. Olay ise sorumlu kişilerin dikkat ve özen yükümlülüklerini yerine getirmemeleri nedeniyle gerçekleşmiştir. Eğer bir suç taksirle işlenmişse, verilecek ceza da işleyen kişinin kusur oranına bakılarak verilir. Suç birden fazla kişi tarafından işlenmişse ve taksir varsa, her şüpheli, sadece kendi kusuru oranında sorumlu olacak ve cezalar ayrı ayrı belirlenecektir. Taksirle yaralama suçu, bilinçli taksir olmadığı sürece şikâyete tabidir. Yani iş kazası sonucu kişi yaralanmışsa ve olayda taksir söz konusu ise, ceza davası açılması; o kişinin şikâyetçi olup olmamasına bağlıdır. Taksirle işlenen suçlarda açılan davalarda verilecek karar sonucu; bilinçli taksir olmadığı sürece, iki yıla kadar olan hapis cezası süresi, yargılamayı yapan hâkimin inisiyatifi ile adli para cezasına çevrilebilecektir. Bu nedenle, ölümle ya da yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları sonucu verilebilecek cezalar adli para cezasına çevrilebilmektedir. CMK Madde 253’e göre taksirle yaralama, uzlaşma kapsamındadır. Bu sebeple gerçekleşecek bir iş kazası neticesinde işveren ile yaralanan işçinin uzlaşma yoluna gitmeleri imkânı vardır. Uzlaşmanın sağlanabilmesi için, işveren tarafından işçinin uğramış olduğu

zararlar giderilmiş olmalıdır. Uzlaşma yoluna gidilmesi halinde ya hiç dava açılmaz, ya da dava açılmış ve devam ediyor olsa bile hâkim davanın düşürülmesine karar verir (Çelik, 2006).

Bilinçli Taksir: Bilinçli taksirin tanımı TCK Madde 22/3'te yapılmıştır: *'Kişi istememesine rağmen, neticeyi öngörebilmektedir. Bu durumda bilinçli taksirin varlığından söz edilir ve cezanın belirli oranlarda arttırılması yoluna gidilir.'* Bilinçli taksiri basit taksirden ayıran özellik, fiilin neticesinin öngörülmüş fakat istenmemiş olmasıdır. Artık, ölümle sonuçlanan iş kazalarının birçoğunda ceza davaları, neticenin daha önceden öngörülebileceği sebebi ile bilinçli taksir maddesinden açılmaktadır. Bununla ilgili bir örnek vermek gerekirse, tamir edilmesi gerektiği bilindiği halde, gerekli tamiri yapılmayan asansörde bir kaza olması halinde ilgili kişiler hakkında bilinçli taksir sorumluluğu söz konusu olacaktır. Çünkü işveren başta olmak üzere ilgili kişiler, kaza olmasını istememekte, ancak tamir edilmeyen bir asansörün kaza yapabileceğini öngörebilmektedir. Bununla birlikte ihmalkârlık ya da bir şey olmayacağı düşüncesiyle gerekli tamiri yaptırmadıkları için bilinçli taksirle hareket etmeleri söz konusudur. Aynı şekilde daha iyi anlaşılabilmesi için güncel bir örnek daha verilebilir. Alkollü şekilde araç kullanarak istemeden kaza yapmak ve bu suretle yaralamaya veya ölüme sebebiyet vermek. Kimse trafik kazası yapıp birine zarar vermek istemez ve bu yüzden normal trafik kazaları taksirli suç kapsamında değerlendirilerek yargılaması bu şekilde yapılmaktadır. Fakat alkollü olarak trafik kazası her ne kadar istemesen de alkollü olarak araç kullanırsan kaza yapabilirsin şeklinde öngörüü her insan yapabileceğinden bu durumda bilinçli taksir söz konusudur. Bilinçli taksirle hareket ettiklerine dair emarelerin varlığı halinde verilecek cezanın üçte birinden yarısı oranına kadar arttırılması söz konusu olacaktır (Çelik, 2006).

2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Bu yüksek lisans çalışmasında; mevcut hukuk kuralları açısından İş Güvenliği Uzmanlarının soruşturma ve kovuşturmalardaki sorumluluğu ile mevcut yasal düzenlemelerle oluşturulan sistemdeki inisiyatifleri araştırılmıştır. Araştırmaya katkıda bulunması için geçmişte yapılmış akademik çalışmalar incelenmiştir. İncelenen akademik çalışmalarda elde edilenler bu başlık altında özetlenmiştir.

Gökpınar (2008), Ceza sorumluluğunun temeli olarak kast konusunu araştırmıştır. Çalışmasında; Ceza Hukuku'nda, suç genel teorisinin önemli inceleme konularından belki de en önemlisi olan kusur-kusurluluk kavramlarını irdelenmiştir. Kast kuralının genel bir hüküm olarak düzenlenmiş olduğu, özel kasta yer verilmesi gereken durumlarda bunun kanuni tanımda düzenlenmemiş olduğunu sorunlu, eksik ve uygulamada objektif sorumluluk uygulamasına yol açabileceğini belirtmiştir. Özellikle kast ve bilinçli taksir tanımlarının eksik ve hatalı yapılmasının ve ayrıca kanunun gerekçesinde bu konuya ilişkin olarak yapılan açıklamaların ve örneklerin de hatalar içermesi nedeniyle sorunun daha da büyüyeceği sonucuna ulaşmıştır.

Özel (2009), İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin cezai sorumluluğunu incelemiştir. İncelemesinin neticesinde; genelde işverenlerin sorunları bildikleri, ancak bu sorunların çözümünü uzun zamana bırakma eğiliminde oldukları, işveren ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitim gereksinimlerinin olduğu ve bu eğitimlerin süreklilik arz etmesi gerektiği, özellikle de ara kademe ve üst yöneticilere verilen eğitimin bu açıdan yararlı olduğu, işyeri örgütlenmesi ideale yakın da olsa, işveren ve işçi eğitiminin tam olarak yapılmadığı ve var olan kurum ve teşkilatların tam olarak işleyişinin sağlanmadığı sürece iş kazalarının boyutunda önemli bir değişiklik olmayacağı, işverenler tarafından her türlü önlem alınsa dahi gerekli denetim yapılmadığı sürece alınan tedbirler ve bu tedbirlere uyum durumunun süreklilik arz etmeyeceği, işverenlerin üst denetiminin

devlet tarafından yapılması gerektiği, Türk Ceza Kanunu açısından genellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan eylem, kusur yönünden taksirli bir eylem olduğundan uygulamada taksirle yaralama veya taksirle öldürme suçlarının oluştuğunu tespit etmiştir. İster idari para cezaları ister Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlarına uygulanan cezalar olsun işverenlerin yaptırımla karşılaşması tüm bu aykırı fiillerin artış hızını ve sonuçlarını engellemediği, söz konusu cezaların gerekli caydırıcılık oranına ulaşmamasında ise, işçi-işveren eğitimsizliği, denetim eksikliği ve ekonomik sebepler olduğunun saptandığı, bu konuda asıl yapılması gerekenin insan haklarına dayanan sosyal hukuk devletinde gerekli işçi-işveren eşitliğini sağlayarak, eğitim eksikliğini gidermek ve yaşam hakkına verilen değeri artırmak olduğu sonucuna varmıştır.

Müngen (2011), İnşaat işverenlerinin ve teknik elemanların iş güvenliği konusundaki sorumlulukları ve yaptırımlar hakkında araştırma yapmıştır. Araştırmasını tek bir sektöre yönelterek iş kazası neticesinde işveren, işveren vekili ve İş Güvenliği Uzmanlarının cezai ve hukuki sorumluluklarını sıralamış, ceza soruşturma ve kovuşturma usul ve esaslarını anlatmıştır. İnsani boyutlardan bahsettikten sonra sorumluların her şeyden önce yükümlülüklerin bilincinde olması gerektiği, iş güvenliği mevzuatında yer alan tüm güvenlik önlemlerinin eksiksiz uygulanmasına özen gösterilmesi gerektiği, özellikle bilinçli taksir kapsamına girebilecek hatalı uygulamalardan ve ihmallerden kaçınmanın büyük önem taşımakta olduğu, önemli bir ihmal sonucu meydana gelen iş kazasında birden fazla ölüm veya bir ölümün yanı sıra bir veya birkaç yaralanma olmuşsa, bilinçli taksir kapsamına giren asli kusurlu sanık 22,5 yıl hapis cezasına mahkûm olabileceğini belirterek iş sağlığı ve güvenliğinin önem verilmesi gereken bir husus olduğu sonucuna varmıştır.

Kılış (2013), İş sağlığı ve güvenliğinde yeni dönem olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu (İSGK) incelemiştir. Çalışmasında 6331 sayılı Kanunu'nu genel esasları ile ele almış kanunla getirilen ve çalışma hayatının

taraflarını ilgilendiren yenilikler üzerine düşüncelerini açıklamaya çalışmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanının özel bir kanun ile düzenlenmesini olumlu bir adım olarak görmüş olmakla birlikte sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasının sadece yasal düzenlemelerle mümkün olmayacağını belirtmiştir. Tarafların ve uygulayıcıların iş güvenliği bilincinin önemine inanmış ve önce insan anlayışı ile hareket etmelerinin, iş güvenliği alanındaki tüm süreçlere etkin katılımlarının, yükümlülüklerini ve sorumluluklarını özenle ve önemle yerine getirmelerinin ve mevzuatı sağlık ve güvenliği destekleyici bir araç olarak görmelerinin önemini vurgulamış, devletin, mevzuatın uygulanabilirliğini sağlamak için yol gösterici, özendirici önlemleri alması, etkin bir denetim sistemi oluşturması ve küçük işyerlerine yönelik hizmetleri yaygınlaştırması gerektiği sonucuna varmıştır.

Kılıkş ve diğerleri (2014), 6331 sayılı Kanun'da İş Güvenliği Uzmanlığının nitelikleri, görevlendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri konusunu araştırmışlardır. Araştırma neticesinde özellikle herhangi bir mesleki tecrübe aranmadan, yalnızca lisans eğitime ve sigortalılık süresine bağlı olarak yapılan bir sınavla binlerce kişinin İş Güvenliği Uzmanı yapılmak istenmesini, C sınıfı sertifika almak için 180 saat teorik, 40 saat de pratik eğitimin herhangi bir tecrübeye gerek duymadan yeterli olduğunu eleştirmişlerdir. Bu konunun 6331 sayılı Kanun'da beklenen amaçlardan bir sapmaya sebep olduğu sonucuna varmışlardır.

Orhan (2014), İş Güvenliği Uzmanlarının iş güvencesi sorunu hakkında araştırma yapmıştır. Araştırmasında İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerini yerine getirirken maruz kalabilecekleri haksızlık ve ayrımcılıklara karşı, iş hukukunda yer alan iş güvencelerinin onları koruma işlevini incelemiştir. İnceleme neticesinde iş hukukunda İş Güvenliği Uzmanları için ayrıca bir iş güvencesi hükmü olmadığını tespit etmiştir. İş Güvenliği Uzmanları tarafından kendilerine yapılan öneriler ve düzenlemelerin maliyetlerinin İş Güvenliği Uzmanları ile işverenleri karşı karşıya kalmasına neden olabileceğinden, oluşabilecek bir iş kazası durumunda İş Güvenliği Uzmanlarının da kanundan dolayı sorumlu tuttuğundan ancak buna

karşılık önlemleri alması gereken işverene karşı İş Güvenliği Uzmanlarının ekonomik manada bağımlılığının bulunduğundan dolayı İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerini eksiksiz ve gereğince yapabilmeleri noktasında onlara ekstra iş güvencelerinin sağlanması gerekmekte olduğu sonucuna varmıştır.

Tülü (2014), İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde İş Güvenliği profesyonellerinin algı ve beklentilerini incelemiştir. İncelemesinde; örnekleminde işyerinde onaylı defterler ile tespit ve önerilerin kayıt altına alınmasının çalışma ortamına etkisi konusunu araştırmış, İGU' ları için %76, İH' ler için ise %83'ünün kısmen veya kesinlikle etkili buldukları sonucuna almıştır. Bu sonuç ile onaylı defter ile kayıt altına alınması uygulamasının genel olarak değerli bulunduğunu kabul etmiştir. Aynı örnekleme ÇSGB tarafından düzenlenen mevzuatın sahada uygulanabilirliğine ilişkin olarak araştırma yapmış, İGU' larının %70, İH' lerinin %62 oranlarında eksik noktaların bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Mengüloğlu (2014), İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel ve kanun sürecinin değerlendirilmesi hakkında araştırma yapmıştır. Bu çalışmayla, çalışanların hayatları üzerinden toplumu doğrudan ilgilendiren bu alanda dünden bugüne yapılan yasal düzenlemelerin tarihsel sürecini irdeleyerek, iş sağlığı ve güvenliğinin zikzaklı gelişimini ele almaya, gözler önüne sermeye çalışmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin temelde Sanayi Devrimi öncesi ve sonrası olmak üzere iki aşamada ele alınması gerektiğini; Sanayi Devrimi öncesi batı ve doğu toplumlarında yer yer benzer ama kendi yerel toplum ihtiyaçlarına göre şekillendiğini belirtmiştir. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimini incelemiş, 2012 yılına kadar temel sorunun iş sağlığı ve güvenliğinin iş kanunlarının eki halinde görülmesi, iş sağlığı ve güvenliğine önem verilmemesi konusunu eleştirmiş, bu eksikliğin 2012 yılında 6331 sayılı İSGK çıkarılmasıyla giderildiği sonucunu çıkarmıştır.

Tatar (2015), İş kazaları ve meslek hastalıklarında; İşveren, İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekiminin hukuki sorumluluklarını incelemiştir. İncelemesinin neticesinde; işverenin kusurlu kabul edilmesi için işverenin kendisine yüklenen iş

sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirme imkân ve iktidarına sahip olması gerektiği, işverenin işyeri yürütümünü sağlamak için işveren vekili ya da alt işveren kurumlarından yararlanabileceği, bu kurumları düzenleyen mevzuatın ise, işvereni yetki ve görev paylaşımı yapmış olsa da işveren vekili ve alt işverenle birlikte sorumlu kabul etmekte olduğu ve hukuki sorumluluğunun devam ettiğine işaret ettiği, meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının çoğunda işyeri yürütümünde işverenle birlikte işveren vekilleri yahut alt işverenlerin bulunmakta olduğu, bu durumun ise failin belirlenmesi bakımından tereddütlere sebebiyet verdiği, her ne kadar söz konusu kurumlarla birlikte işveren de hukuken sorumlu tutulmuş olsa da, önemli olan somut olayda bu yükümlülüğü yerine getirme imkân ve iktidarına sahip kişilerin tespit edilmesi gerektiği, böyle bir imkân yoksa kişi hukuki sorumluluğuna rağmen kusurlu kabul edilemeyeceği ve cezalandırılmayacağı, işverenin, işçinin yaralanması, sakat kalması gibi hallerde maddi ve manevi tazminat, ölümü halinde ise desteğinden yoksun kalanlar için destekten yoksun kalma tazminatı ödeme yükümlülüğünün doğduğu sonucuna ulaşmıştır.

Özen (2015), İş kazalarında hukuki, cezai ve idari sorumluluk konusunu incelemiştir. İncelemesinin neticesinde; Ülkemizin yaşadığı ve bir daha da yaşanmaması ümit edilen Soma ve Ermenek maden kazaları gibi kazalar göz önünde bulundurularak, kusura dayalı sorumluluğun yüksek tehlike taşıyan işlerde esnetilerek kusursuz sorumluluğun kabul edilmesi gerektiği, iş kazalarında cezai sorumluluk bakımından önceden kesin bir ölçü koymanın isabetli olmayacağı ve bu nedenle, iş kazalarında cezai sorumluluk bakımından her somut olayı olası kast veya taksir bakımından ayrı ayrı değerlendirmek gerektiği, iş kazalarında idari sorumluluk yoluna gidilebileceği ve idari sorumluluğun kusura dayalı olduğu, idare ile işveren aynı anda kusurlu iseler, kusur paylaşımının yapılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Arslan ve Ulubeyli (2016), İş Güvenliği Uzmanlarının sorunlarına yönelik bir saha araştırması yapmıştır. Araştırma neticesinde; İş Güvenliği Uzmanlarının,

mevcut yasa ve yönetmeliklerin sahada uygulayıcıları olarak iş güvenliği konusunun en önemli paydaşlarından olduğu, daha güvenli bir iş ortamı yaratmak ve iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirmek için, iş sağlığı ve güvenliğinin gerektirdiği şartların sahada yerine getirilmesi ve denetlenmesini sağlayacak olan uzmanların görüş ve önerileri dikkate alınması gerektiğini vurgulamışlardır. Yaptıkları anket çalışması ile uzmanların çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlar istatistiksel hesaplamalar yardımı ile ortaya koymuşlardır. Elde edilen bulgulara göre; işveren müdahalesinin, uzmanların uygulamada karşılaştıkları önemli bir sorun olarak adlandırılacağı, uzmanların kendilerini bağımsız hissetmeleri ve işveren müdahalesine maruz kalmamaları için ekonomik anlamda işverenden bağımsız hale getirilmelerinin faydalı olacağı, gerek teorik ve gerekse pratik uygulamalarla birlikte göz önüne alınarak düzenlemeler yapılması ve belgelerini alan uzmanların belirli bir süre deneyim kazandıktan sonra sorumluluk üstlenmelerinin de uygulama açısından faydalı olacağı, İş Güvenliği Uzmanlarının kendi mesleklerine daha yakın iş alanlarında görev yapmaları ve üniversite eğitimi sırasında iş güvenliği konusunda işlenecek zorunlu derslerin, çalışma hayatında uzmanlara yardımcı olacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Akboğa ve diğerleri (2016); İş Güvenliği Uzmanlığı sisteminin işleyişinin değerlendirilmesi üzerine bir araştırma çalışması yapmıştır. Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki düzenlemelerle yalnızca sınav koşuluna tabi tutulan bu ünvanın edinilmesi her ne kadar uzmanlık sınıfları tarif edilse de sorunlu olduğu, henüz mesleki deneyime sahip olmayan üniversite mezunlarının sektörde bu ünvanla faaliyet yürütmelerinin yarattığı bir dizi olumsuzluğun uygulanan anket sonuçlarında kendini gösterdiği, İş Güvenliği Uzmanının işverene olan ücret ve iş sözleşmesi bağımlılığının ortadan kaldırılması gerektiği, İş Güvenliği Uzmanlarına kamusal denetim yapma yetkilerinin verilmesi gerektiği ve ücretlerini işverenden değil devletten almaları gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Olca ve Parlak (2016), İş sağlığı ve güvenliği denetimi, Türkiye ve İngiltere örneklerinin karşılaştırmalı incelemesi hakkında araştırma yapmıştır.

Araştırmasında, özgün bir hukuki mevzuata sahip İngiltere örneği ile Türkiye örneğini karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği denetimini detaylı olarak izah etmiş, Türkiye ile İngiltere’yi ayıran en temel hususun iş müfettişlerinin coğrafi ve sektörel olarak belirli sınıflara ayrılması olduğunu, Türkiye’nin en temel eksikliklerinden birinin kalifiye ve yeterli sayıda müfettiş eksikliği olduğunu, denetim görevinin İngiltere’de tek bakanlığın tekeline verildiğini ve sektörel bazda diğer bakanlıklar ile yalnızca iş birliği kuracak şekilde partnerlik yapmasının denetim kalitesi açısından daha objektif ve faydalı olduğunu tespit etmiştir. Devletin denetim konusunda yetkili bir otorite olduğunu, ancak işyerlerine özdenetim uygulanması getirilmesi de devletin yükünü azaltıcı bir uygulama olacağını, buna paralel olarak toplumda denetim bilincinin artırılmasına ve özdenetim kavramının topluma işlemesine de bir açıdan katkı sağlayacağını, İngiltere’nin cezai yaptırımları incelendiğinde yasal düzenlemelerin önleyici faaliyetleri esas alan ve caydırıcılık zemini üzerinde şekillenen temel amacı çalışma ortamını iyileştirmeye yönelik hukuki bir yönelimin karşımıza çıktığını, bu sistemle iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sayısının diğer ülkelere kıyasla daha düşük olmasının beklenen bir sonuç olduğunu, bu şekilde Türkiye’deki cezaların artırılması hem caydırıcılık hem de denetimlere işverenlerin her an hazır olmalarını sağlaması açısından önemli bir gelişme olacağını sonuçlandırmıştır.

Taşkıran (2016), İş Güvenliği Uzmanlarının piyasalaşan iş güvenliği sektöründe iş güvencesi durumunu alan çalışması yaparak araştırmıştır. Çalışmasında işverenin kullandığı otoriteyi denetleyerek iş güvenliği sağlamakla görevli olan ancak yasaların koruma altına alamadığı İş Güvenliği Uzmanlarının güvencesizliği ve denetimci vasfından uzak bir şekilde güvenlik sağlamaya çalışmaları üzerinde durmuştur. İşverene ücret ilişkisiyle bağımlı olma durumu, işin güvenliğini sağlamakla yükümlü İş Güvenliği Uzmanlarının denetimci vasıflarını zedeleyen bir durum olduğunu tespit etmiştir. İşten atılma korkusuyla, iş güvenliği sağlama arasında kalan İş Güvenliği Uzmanlarının işten atılmalarına neden olabilecek davranışlar sergilemekten kaçınmakta olduklarını, ÇSGB’ye İş

Güvenliği Uzmanlarına bildirim yükümlülüğü getirilmesinin de, bu uzmanların işvereni şikâyet mekanizmasıyla iş güvenliği sağlamak durumunda bıraktığını eleştirmiştir. Yapmış olduğu alan araştırması bulgularına göre, OSGB'lere bağlı çalışan uzmanlar için belirli bir taban ücret belirlenmediği için OSGB'ler aracılığı ile iş güvenliği hizmeti alımı, bu kurumların ucuz uzman pazarlarına dönüştüğü bir ortam yarattığını tespit etmiştir. Ölümlü iş kazalarının yoğun yaşandığı bir ülkede iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin piyasaya açılmasının doğurduğu sorunların yeniden yasa koyucular tarafından gözden geçirilmesi gerektiği, İş Güvenliği Uzmanlarının mesleki bağımsızlıklarını sağlayabilmek ve bir denetimci olarak çalışabilecekleri bir ortam yaratabilmek için bağımsız bir fondan ücretlerini almalarını sağlayan gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği sonucuna varmıştır.

Kılıç (2017), İş sağlığı ve güvenliği kapsamında yer alan cezai müeyyideler, bunların inşaat sektörü çalışanlarınca algılanma biçimi ve mevcut uygulamalar hakkında bir araştırma yapmıştır. Araştırma neticesinde; Devleti, İşveren-İşçi- İş Güvenliği Uzmanı sacayağının koruyucusu (hamisi) sayarak üçlü ilişkiyi birbirinin tamamlayıcısı ve dengeleyicisi olarak nitelendirmiş, aralarında önem farkının olmadığını, hepsinin eşit derecede olduğunu, üçlü ilişki içerisinde herkes, diğer ikisini, kendisinin varoluşunun sebebi olarak görmesi gerektiğini, devletin de bu dengeyi koruyacak bir pozisyonda olması gerektiğini vurgulamıştır. Hassas bir noktada duran İş Güvenliği Uzmanlarının da dengeyi asıl sağlayan kişiler olarak göze çarpmakta olduğunu, İş Güvenliği Uzmanı, işverenin imkân ve kabiliyetlerini göz önünde bulundurarak, işi aksatmayacak, işvereni zarara uğratmayacak; bu arada işçi için mümkün olan en üst seviyede koruma sağlanmasını temin edecek pozisyonda olması gerektiğini belirtmiştir. İşverenlerin, her zaman için, maliyet hesabı yaparak, korumaları asgari seviyede tutma eğiliminde olduğu, işçilerin ise, işverenin maliyetini düşünmediğini, aradaki denge unsurunun İş Güvenliği Uzmanı olduğu sonucunu çıkarmıştır.

Akın (2017), İşyerlerinde ve işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisi konusunu araştırmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında, çalışanların ve işverenin

görev dağılımını ayrıntılı olarak ortaya koyabilen bir sistemi görebilmenin imkânsızlığını eleştirmiş, bu durumun da işyerlerinde gerçekleşen bir iş kazası sonrası açılan davalarda, gerçek sorumlunun belirlenmesini güçleştirdiğini, işyerlerinde kimin hangi konudan ve nereye kadar sorumlu olduğunu belirleyen ve bunu yaparken de işçinin eğitim ve yeteneklerini dikkate alan bir sistemin olması gerektiğini vurgulamıştır. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki görev, yetki ve sorumlulukların farklı bir anlayışla dağıtılması gerektiği ve bunun da iş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisi olarak tanımlanabileceği sonucunu ortaya koymuştur.

Karakaya ve Sancı (2017), İş Güvenliği Uzmanlarının Karadeniz Bölgesi örneği üzerinde iş tatminleri üzerine bir araştırma yapmışlardır. Karadeniz Bölgesi özelinde İş Güvenliği Uzmanlarının iş tatmini düzeylerini belirlemek için yapılan çalışmalarında; İş Güvenliği Uzmanlarının işten elde ettikleri tatmin düzeyinin orta düzeyde olduğu tespit etmişlerdir. İş Güvenliği Uzmanlarının iş tatminlerini artırıcı politika ve stratejilerin geliştirilmesi gerektiği, İş Güvenliği Uzmanlarının iş güvenliği uygulamalarının en yakın takipçisi ve uygulayıcısı olarak kendilerini bağımsız ve işverenin müdahalesine maruz kalmamalarını sağlayacak bir biçimde yetkilendirilmesi gerektiği ve işverenler tarafından İş Güvenliği Uzmanlarına tek başlarına çalışabilecekleri, kendi kararlarını, yeteneklerini ve yöntemlerini uygulayabilecekleri bir iş ortamının sağlanması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Kayan ve diğerleri (2017), İş Güvenliği Uzmanlarının yaşadıkları sorunlar üzerine bir araştırma yapmıştır. Çalışmalarında, İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerini yerine getirirken maruz kalabilecekleri haksızlık ve ayrımcılıklara karşı alınabilecek çözümleri incelemişlerdir. İşyerlerinde meydana gelebilecek kazaları engellemek adına etkili önlemler alabilmeleri, sorumluluklarını eksiksiz yerine getirebilmeleri ve etik değerleri gözeterek hareket edebilmeleri için İş Güvenliği Uzmanlarının bağımsız olmaları ve işlerinin temel ögesi olan sağlık ve güvenliği öncelik olmaktan çıkaracak herhangi bir zorunluluğa tabi tutulmamaları gerektiğini

vurgulamışlardır. İş Güvenliği Uzmanlarının ücretlerini işverenden almamaları gerektiği sonucuna varmışlardır.



3. MATERYAL VE METOD

3.1. Materyal

3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi çalışma hayatındaki gelişmelerle ortak olarak benzer aşamalardan geçmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli bir problem olarak ortaya çıkmasının yanında sanayileşme ve endüstrileşmenin gelişimi ve hızlanması ile yoğunluk kazanmıştır. Diğer ülkelerle aynı şekilde gelişim düzeyine bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda yasal ve teknik çalışmalar yapılarak bu konuda ilerlemeler olmuştur. Kısaca da olsa ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmalar hakkında bilgi vermekte fayda vardır. Çünkü yasal düzenlemeler ile ütopyik olarak olabilecek her şeyi önceden öngörerek proaktif bir şekilde tedbir alınması ve yasal düzenlemelere bağlanması arzulanır. Fakat gerçekte bu böyle olamaz (Çelik, 2006). Uygulamalar esnasında eksiklikler ve ihtiyaçlar ortaya çıktıkça gözden geçirme ve düzeltmeler yapılır. Örnek olarak son zamanlarda daha da popüler olarak Siber Suçlarla Mücadele konusu gündeme getirilebilir. Bundan 20-30 sene önce böyle bir suç ve suçla mücadele kanun koyucunun aklına gelmezsen 2018 yılında Siber Suçlarla Mücadele için yasal düzenlemeler yapılmış olması zaruridir ve yeni teknik ve taktikler geliştikçe yeniden gözden geçirilerek revize edilmesi gerekmektedir.

3.1.1.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi

Antik Yunanlılardan itibaren meslek hastalıklarına karşı ilgi başlamıştır. Örneğin madenlerdeki kurşun zehirlenmesi üzerinde Hipokrat'ın (MÖ 460-370) çalışmaları olmuştur. Romalı Pliny (MS 23-77) ise yaptığı çalışmalar ile ilk kişisel koruyucu donanım olarak kabul edilen deri maskeleri yapmıştır. Yine Yunanlı bir doktor olan Galen, kurşun zehirlenmeleri ve bakır ocaklarındaki asit buharları zararlarını konu edinmiştir. Her yönden olduğu gibi Orta Çağ'da bu konudaki

araştırmaların durduğu bir dönem olmuştur. Ve meslek hastalıkları ile ilgili araştırmalar Rönesans ile yeniden başlamıştır (Mengüloğul, 2014).

Özellikle meslek hastalıkları üzerine yasal düzenlemelere gidiş ve bu konudaki ciddi çalışmalar 19'uncu yüzyılda Sanayi Devrimi ile başlamıştır. İngiltere bu konuda bütün dünyaya öncülük etmiştir. 1802'de Çıraklık Kanunu ile bu konudaki yasal düzenlemeler başlamıştır diyebiliriz. Percival Pott'un çalışmaları baca temizleyen kişilerin kansere daha yoğun yakalanmaları üzerine yoğunlaşmıştır. Bunun üzerine yasal düzenlemelerin dönüm noktası diyebileceğimiz şekilde İngiltere'de Baca Temizleyicileri Yasası 1788'de kabul edilmiştir. Bunu 1824'te sendikaları serbest bırakan kanun, 1833'deki Fabrikalar Yasası takip etmiştir.

19'uncu yüzyılda Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma koşulları tam tersine olumsuz yönde gelişmeye devam etmiştir. Bunların olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmak maksadıyla (meslek hastalıkları ile ilgili konular başta olmak üzere) iş sağlığı ile ilgili yasal düzenlemelerin yanında sosyal güvenlik kavramı da gelişmeye başlamış ve bununla ilgili de yasal düzenlemelere gidilmiştir. Bu kapsamda yine İngiltere öncülüğünde sigorta kurumları ortaya çıkmış, meslek hastalıklarıyla ilgili sigortalar uygulamaya konulmuştur. Bütün bu yasal düzenlemelere gidilmesi konusunda elbetteki sendikaların büyük katkıları olmuştur. Bunun yanında bu konudaki en büyük katkı elbette 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'nce (ILO) sağlanmıştır. ILO 1946 yılında Birleşmiş Milletler (BM) ile imzaladığı bir anlaşma ile uzmanlık kuruluşu olarak tanınmaya başlamıştır. Ülkemiz de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bir üyesidir.

ILO'nun iki türlü çalışma yöntemi vardır. Bazı konularda sadece tavsiye kararları almakla yetinirken, bazı konularda ise üye ülkelerin imzalayabileceği sözleşme metinleri hazırlar. Türkiye bu sözleşmelerin tamamını olmasa da önemli bir bölümünü imzalamıştır.

3.1.1.2. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalardan ilki kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağırlığı ve çok sayıda çalışanın akciğer hastalıklarına yakalanmasının üretimde düşmelere neden olması sebebiyle 1865 yılında Ma'adin-i Hümayun (Maden İşleri) Nazırı Dilaver Paşa tarafından hazırlanan nizamnamedir. Ancak Padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamamış olan Dilaver Paşa Nizamnamesi, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği tarihinin ilk yazılı mevzuatı olarak kabul edilmektedir. 110 maddeden meydana gelen bu düzenleme; hekimlerin görevlendirilmesi, kömür madenlerindeki yükümlülükler, çalışma koşullarında iyileştirmeler ve benzeri düzenlemeleri içermesi sebebiyle ülkemizde o yıllarda iş sağlığına ve güvenliğine verilen önemi göstermektedir. Daha çok üretimin artırılmasına yönelik bir düzenleme olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması açısından önemli bir yere sahiptir (Mengüloğlu, 2014). Tanzimat'tan sonraki ikinci önemli belge 1869 yılında yayımlanan Maadin Nizamnamesi'dir. Bu düzenleme, çoğunlukla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere dayanan ve Dilaver Paşa Nizamnamesi'nden daha gelişmiş ve kapsamlı bir yaklaşıma sahiptir. Bu hükümlerden bazıları; işverene iş güvenliğini sağlama zorunluluğu getirilmesi, işverene kaza sonrası tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmesi, havzada bir hekim ve eczane bulundurma zorunluluğu getirilmesidir.

1920 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin kurulmasını takiben Cumhuriyet'in ilanından önce 28 Nisan 1921 tarihli ve 114 sayılı 'Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfai-i Umumiyesine Furuhtuna Dair Kanun' ve 10 Eylül 1921 tarihli ve 151 sayılı 'Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun' ile iş sağlığı ve güvenliği üzerine iki yasal düzenleme yürürlüğe girmiştir. Bu kanunlar ile yardım sandıkları kurulmuş, iş kazası ve meslek hastalığı durumlarında tazminat sağlanmış, çalışma süreleri ve mesleki eğitim konuları düzenlenmiş, sigorta ve prim sistemi ile ilgili hükümler getirilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin sonraki yıllarında; Hafta Tatili Hakkında Kanun (1924), Türk Ceza Kanunu (1926), Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1930), Belediye Kanunu (1930) ve benzeri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli hükümler içeren ve bugünün düzenlemelerinin temelini oluşturan mevzuatlar yayımlanmıştır.

Yapılan bu çalışmalar bir ölçüde çalışma hayatını düzenlemeyi amaçlasa da endüstriyel gelişmeler dikkate alındığında yeterli gelmemiş ve İş Kanunu ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Süreci takiben 1936 yılında 148 maddeden oluşan 3008 sayılı İş Kanunu yayımlanmış ve 31 yıl yürürlükte kalmıştır. Bu kanunla sosyal güvenlik ile iş sağlığı ve güvenliği üzerinde yeni bir yaklaşım kabul edilmesine rağmen İkinci Dünya Savaşı'nın başlaması nedeniyle 1946 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulmasına kadar konuyla ilgili bir ilerleme kaydedilememiştir. 931 sayılı ikinci İş Kanunu 1967 yılında yayımlanmış ancak Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilerek ancak 39 ay yürürlükte kalmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ayrıntılı hükümlerle 1971 yılında yürürlüğe girmiş ve bazı kanunlarla ilaveler ve değişiklikler yapılmak suretiyle 32 yıl yürürlükte kalmıştır.

22.5.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ise iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 13 maddeden oluşan ayrı bir bölüme sahip olması nedeniyle önem kazanmıştır (Mengüloğlu, 2014).

Ülkemizde İş Kanunu'nun işçilerin sağlığını korumak ve iş emniyeti, iş ve işçi bulma ve sosyal yardımlara ilişkin hükümlerinin uygulanmasını sağlama görevi 28 Ocak 1946 tarihli ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile kurulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. Genel Müdürlük 1983 yılında İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı'na dönüştürülmüş ve 2000 yılında şu anki adını alarak İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) olarak yeniden yapılandırılmıştır. Böylece iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri günümüz ihtiyaçlarına ve dinamizmine uyum sağlayacak bir yapıya kavuşturulmuştur.

Tüm bu düzenlemelerin yanı sıra; İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu, İşçi Sigortaları Kanunu, Yaşlılık Sigortası Kanunu yayımlanmıştır. Sosyal güvenlik uygulamalarını basitleştirmek ve birleştirmek için iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili çeşitli hükümler de içeren Sosyal Sigortalar Kanunu 1964'te yasalaşmıştır. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı hükümler içeren 1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 1954 tarihli ve 6309 sayılı Maden Kanunu, 1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu aynı dönemde hazırlanmıştır.

Ülkemizde ulusal mevzuat yanında uluslararası mevzuat çalışmaları ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusuna verilen önem daha da ivme kazanmış ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan toplam 59 sözleşme ülkemizde onaylanmıştır. Bunlardan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan önemli sözleşmeler; 152 Sayılı Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme, 134 Sayılı İş Kazalarının Önlenmesine İlişkin Sözleşme, 164 Sayılı Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme, 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, 167 Sayılı İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi ve 176 Sayılı Maden İşyerlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi'dir.

Uzun süren mevzuat çalışmalarının sonunda gerek ülkemiz ihtiyaçları gerek Avrupa Birliği aday ülke konumumuz gerekse de uluslararası taahhütlerimiz doğrultusunda tüm sosyal tarafların da görüşü alınarak hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir (ÇSGB, 2013). Kanun ile birlikte, mevzuat çalışmalarında kuralcı yaklaşımdan ziyade önleyici, koruyucu ve iyileştirici bir anlayış benimsenmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği konusunda çağdaş ülkeler düzeyine gelmesi açısından önemli bir adım, bir dönüm noktası olmuş ve ülkemiz ihtiyaçları doğrultusunda üç kez önemli değişiklikler yapılarak Kanun'un uygulanmasına yönelik etkinlik artırılmıştır.

Tüm bu aşamalara müteakip ulaşılan seviye elbette geçmişte yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile kıyaslandığında büyük bir ivme ile sıfır kaza hedefine doğru ilerlenildiğini, o niyetle hareket edildiğini göstermektedir. Yukarıda da örneği ile açıkladığımız yeniden gözden geçirme ve revizyonlarla bu hedefe daha hızlı ve daha az zararla ulaşılabileceği açıktır. Bu amaçla İş Kanunu ve İş Sağlığı Güvenliği Kanunu'nun tarafları dikkatle dinlenmeli ve ortak amaç olan insan hayatının devamı ön planda tutularak düzenlemeler yapılması gerektiği gelişen şartlarla beraber değerlendirildiğinde önem arz etmektedir.

3.1.2. 6331 Sayılı Kanunun Getirdikleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında yasaması yapılarak yürürlüğe girmiştir. Bir milat olarak kabul edilebilecek bu kanunla çeşitli düzenlemeler yapılmış, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı yenilikler getirilmiştir. Bunlar;

- (1) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile kanun metninde sayılan istisnalar hariç tüm çalışanlara sağlık ve güvenlik hizmeti sağlanmaya çalışılmıştır.
- (2) Kanunla reaktif değil proaktif bir yaklaşım esas alınmak istenmiş olup, önleyici bir çalışma metodu takip edilmeye çalışılmıştır.
- (3) İşyerleri için; yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanları, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları gibi hususlar dikkate alınarak tehlike sınıfları oluşturulmuştur.
- (4) Her işyerinde çalışan sayısına ve işyeri türüne bakılmaksızın iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi gibi iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görev yapması sağlanmıştır.
- (5) İş yerlerine hizmet sunan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile İş Sağlığı ve Güvenlik Birimi kurularak etkin denetim sağlanmaya çalışılmıştır.

- (6) Sigortalı işçi çalıştıran mikro işletmelere devlet desteği sağlanmıştır.
- (7) Bütün işyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenebilmesi ve bertaraf edilmesi için risk değerlendirmesi yapılması zorunluluğu getirilmiştir.
- (8) Belirli periyotlarda çalışanların sağlık gözetimi yapılması zorunluluğu getirilmiştir.
- (9) İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıtlarının tutulması sağlanarak daha etkin bir mücadele yöntemi sağlanmaya çalışılmıştır.
- (10) İşyerlerinde acil durumlara karşı hazırlık amacıyla Acil Durum Planlarının hazırlanması ve tatbikatlarının yapılması sağlanmıştır.
- (11) İş sağlığı ve güvenliğinde daha etkili sonuç alabilmek için yapılacak faaliyetlere çalışanların aktif katılımı sağlanmaya çalışılmıştır.
- (12) Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilerek yapılan iş hakkında çalışanlar tehlike ve riskler konusunda bilgilendirilerek oluşabilecek kazalar önlenmeye çalışılmıştır.
- (13) İşyerlerinin çalışan sayısı ve tehlike durumlarına göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının oluşturulması sağlanmıştır.
- (14) Çalışanın talebi doğrultusunda karar verildiği takdirde gerekli tedbirler alınmaya kadar iş sözleşmesinden doğan ve kanunlardan gelen haklarında herhangi bir kısıtlama olmaksızın, çalışan çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olmuştur.
- (15) Birden fazla işverenin bulunduğu çalışma alanlarında koordinasyonun nasıl sağlanacağı açığa kavuşturulmuştur.
- (16) Hayati tehlike tespitinde bu tehlike giderilinceye kadar işyerinin tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alanda çalışanların iş sözleşmesinden doğan ve kanunlardan gelen haklarında herhangi bir kısıtlama olmaksızın iş durdurma sağlanabilmiştir.
- (17) Büyük endüstriyel kaza riski için önceden tedbir alınabilmesi için Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi veya Güvenlik Raporu işyeri çalışmaya

başlamadan evvel hazırlanması zorunluluğu getirilmiş olup, muhtemel olabilecek büyük ölçekli kayıplardan korunma sağlanmaya çalışılmıştır.

- (18) İdari yaptırımlarda yeni bir dönem başlatılarak etkin ve caydırıcı bir yöntem uygulanmaya çalışılmıştır (ÇSGB, 2012).

3.1.2.1. 6331 Sayılı Kanunun İşveren Açısından Getirdikleri

- (1) İş sağlığı ve güvenliği koşullarını iyileştirme ve bunun sürekliliğini sağlama,
- (2) Çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu dikkate alma,
- (3) Risk değerlendirme raporlarını da göz önünde bulundurarak genel bir önleme politikası geliştirme,
- (4) Mesleki risklerin önlenmesi için, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri alma,
- (5) Çalışma ortamında gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yaptırma,
- (6) İzleme, denetleme ve uygunsuzlukları giderme,
- (7) Çalışanların hayati tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alma,
- (8) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda koordinasyon sağlama zorunluluğu getirmiştir (ÇSGB, 2012).

3.1.2.2. 6331 Sayılı Kanunun Çalışanlar Açısından Getirdikleri

- (1) Sayı sınırı olmaksızın iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanma,
- (2) İşyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ile ilgili görüş verme ve aktif katılım sağlayabilme,
- (3) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalması durumunda, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma,

- (4) İş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim alma ve bilgilenme,
- (5) İş sağlığı ve güvenliği konularında temsil edilme,
- (6) Kendisinin ve çalışma arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeme,
- (7) Kendilerine verilen üretim ve korunmayla ilgili tüm araç ve donanımları doğru kullanma hakları getirmiştir (ÇSGB, 2012).

3.1.3. İş Güvenliği Uzmanının, İşverenin ve İşçinin Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

İşyerinde meydana gelen iş organizasyonun, beşeri unsurları olan İşveren, Çalışan ve İş Güvenliği Uzmanının görev, yetki ve yükümlülüklerini incelemekte fayda vardır. Çünkü bu üç unsur konumuz gereği işin devamını sağlayan yaşamın kaçınılmaz gerçeğinin devamını sağlamakta birbirlerine ve kendilerine karşı sorumlulukları vardır. Aslında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile tartışmalı olmakla beraber daha modern ve çağın gereklerine uygun bir önleme politikası geliştirilmiş oldu. Bunun devamını sağlamakla işin sürekliliği sağlanmış olacaktır. Tabi bunda rol alan aktörlerin standart prosedürlere uyması en temel gerekliliktir. Bunun da gereği olarak aktörlere belirli yükümlülükler vererek sorumlulukların yapılmasını zorunlu hale getirmek gerekmektedir. Bu yükümlükleri üç aktör açısından ayrı ayrı değerlendirmekte ve kanun hükümlerini sıralamakta fayda vardır.

3.1.3.1. İşverenin Genel Yükümlülüğü

İşveren tanımından da anlaşılacağı üzere belirli mal ve hizmet üretmek ve bunun sonucunda da kar elde etmek amacı güden bir organizasyonun aslında başıdır. Bu organizasyonda üretim için gerekli hammaddenin temininden pazara sunulmasına kadar geçen yüzlerce akış şeması bulunmaktadır. Bu akışın içinde aslında bütün her şeyin devamını sağlayan işçi ve hayat da bulunmaktadır. Bu büyüklükteki organizasyonu takip etmek ve tüm sorumluluğu kar ve zarar dâhil

üzerine alan bir insanın her şeyi takip edebilmesi imkânsız veya çok güçtür denilebilir. Evet belki de öyledir. Ama defolu bir mal düzeltilebilir, yanlış bir yere giden mal geri doğru adrese yönlendirilebilir, ama biten bir hayat geri getirilemez. İşte bu organizasyonun aslında temel ve ilk görevi işin devamı için iş sağlığı ve güvenliğidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverene 4'üncü maddesinde genel yükümlülükler vermiştir. Bunlar;

- (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;
 - (a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar,
 - (b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar,
 - (c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır,
 - (ç) Çalışana görev verirken çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır,
 - (d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır,
- (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz,
- (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez,

- (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz (ÇSGB, 2012).

3.1.3.2. Çalışanların Yükümlülükleri

Çalışan tanımından da anlaşılacağı üzere belirli mal ve hizmet üreterek bunun karşılığında ücret alan bireydir. Hayatının devamı ve ailevi sorumluluklarını yerine getirmek için belirli bir ücret alarak kendisine gerek öğrenim hayatında öğretilen gerekse daha sonra yapacağı işle ilgili verilen eğitim sonucunda öğrendiği işi yapar. Çalışan öncelikle kendine karşı sorumludur denilebilir. Çünkü onun hayatının devamı demek işin de devamı demektir. İşin devam ettirebilmek için öncelikle hayatın en basit belirtisi olan nefes alması gerekir. İşin devamı da öğretileni uygulayarak gelir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışana 19'uncu maddesinde genel yükümlülükler vermiştir. Bunlar;

- (1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.
- (2) Çalışanların işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:
 - (a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,
 - (b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak,

- (c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek,
- (ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak,
- (d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmaktır (ÇSGB, 2012).

3.1.3.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları

İş Güvenliği Uzmanı insanın hayatı ile ilgilenir dense kısa ve geniş anlamlı bir tanıma ulaşmış oluruz. Aslında kısa ama bu geniş anlamlı tanım her şeyi özetlemektedir. Yukarıda da bahsedildiği gibi her şeyin kaynağı hayattır. Bu hayatın devamı her şeyin devamı demektir, bahanesi yoktur. İş Güvenliği Uzmanı yaptığı işe hayatın devamını sağlamak, sürekliliğini idame ettirmek olarak bakmalıdır. Aslında hiçbir bahane hayatın sonlanmasını geri döndüremez. Çünkü artık son vardır. İnsan geçmişe döndüğünde ‘Keşke şunu yapsaydım, keşke şunu görseydim’ diye pişmanlık içeren ifadeler kullanmayı sever. Ama bu serzeniş veya iç geçirmeler biten bir şeyi, hele zamanı hele de bitmiş bir hayatı geri getiremez. İşte bu yüzden İş Güvenliği Uzmanı gelecekte geçmişe bakmalı ve olabilecekleri önceden kestirerek tedbir almalı ve önlemelidir.

Aşağıda genel hatlarıyla yönetmelik esaslarına göre İş Güvenliği Uzmanlarının görev, yetki ve yükümlülükleri belirtilmiş olup yaşamın devamı için genel hatlarıyla yapılması gerekenler izah edilmiştir. Yaratıcılık, özgüven ve inanç detayları doldurur.

İş Güvenliği Uzmanlarının görevleri, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yeti ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinde sıralanmıştır. Bu maddeye göre İş Güvenliği Uzmanlarının görevleri;

(1) Rehberlik;

- (a) İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak,
- (b) İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek,
- (c) İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.
- (ç) İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

(2) Risk değerlendirmesi;

İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

- (3) Çalışma ortamı gözetimi;
- (a) Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek,
 - (b) İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek.
- (4) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;
- (a) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek,
 - (b) Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde yönetmeliğin EK-2'deki örneğine uygun olarak hazırlamak,
 - (c) Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek,
 - (ç) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek,
 - (d) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP' e bildirmek.

(5) İlgili birimlerle işbirliği;

- (a) İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak,
- (b) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak,
- (c) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak,
- (ç) Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak (ÇSGB, 2012).

İş Güvenliği Uzmanlarının yetkileri; İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yeti ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği'nin 10'uncu maddesinde sıralanmıştır. Bu maddeye göre İş Güvenliği Uzmanlarının yetkileri;

- (1) İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak,
- (2) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek,
- (3) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak (ÇSGB, 2012).

İş Güvenliği Uzmanlarının yükümlülükleri; İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yeti ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği'nin 11'inci maddesinde sıralanmıştır. Bu maddeye göre İş Güvenliği Uzmanlarının yükümlülükleri;

- (1) İş Güvenliği Uzmanları, bu yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler,
- (2) İş Güvenliği Uzmanları, iş güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur,
- (3) İş Güvenliği Uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler,
- (4) İş Güvenliği Uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9'uncu maddede belirtilen görevleri ile ilgili hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar (ÇSGB, 2012).

3.1.4. İş Kazasının Tanımı ve Unsurları

İş kazaları, Türkiye'de çalışma hayatını yakından ilgilendiren ana konulardan biridir. Yapılan istatistikler, iş kazalarında, Avrupa'da ve dünyada ilk sıralarda yer aldığımızı göstermektedir (SGK, 2018).

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile ilgili diğer yan mevzuatın çıkarılması, iş kazalarının önlenmesi adına önemli bir adım olmakla birlikte; hem işveren hem

de işçi nezdinde eğitim seviyesinin düşük olması, bu sebeple teknolojinin kullanılamaması, sorunun çözümünde başlıca engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda iş kazalarını önlemede iş güvenliği kültürünün tam olarak oturmaması ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İş Güvenliği Uzmanlarının iş güvencesi sorunu ve diğer özlük haklarında işverene bağımlılığı bazı aksaklıkların yaşanmasına sebebiyet verdiği değerlendirilmektedir (Orhan, 2014).

Mevzuattaki hükümlerden yola çıkarak, hangi kazaların iş kazası sayılıp sayılmayacağına ortaya konulmasında fayda vardır. Yasanın ilgili maddeleri ve Yargıtay'ın bu konuda verdiği kararlar incelendiğinde konunun çok geniş kapsamlı olduğu görülebilmektedir.

İş kazasının tanımı *'İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay'* şeklinde özetlenebilir.

İş kazası tanımı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13'üncü maddesinde yapılmıştır. Kanun'un 4/1 maddesi a bendi kapsamında çalışan sigortalının; *'işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatına tabi olup olmadığına bakılmaksızın yine bu mevzuatta belirtilen sürelerde çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında oluşan kazaları'* ifade etmektedir.

Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için kazalı kazadan hemen sonra veya bir süre geçtikten sonra ruhen ve bedenen özre uğramış olmalı, çalışan 5510 sayılı kanunun 13'üncü maddesinde sıralanan konulardan her hangi birine göre kazaya uğramalı, kaza ile oluşan zarar arasında nedensellik (illiyet) bağı bulunmalıdır (Akın, 2008).

5510 sayılı Kanun'un 13'üncü maddesini okuduğumuzda, işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın, işyerinde gerçekleşen bütün kazaların iş kazası

sayılacağı açıkça anlaşılmaktadır. Bununla ilgili örnek vermek gerekirse, öğle istirahati sırasında yemek yeme yerinde armut soyan işçinin elinde kesik oluşması bir iş kazasıdır. Bunun sebebi işçinin elinin kesilmesi olayının işyeri sınırları içerisinde gerçekleşmesidir. Benzer şekilde öğle arasında arkadaşları ile top oynarken ya da şakalaşırken kolu kırılan işçinin durumu yine iş kazası sayılmaktadır. Sosyal destek maksatlı işyerine geliş ve gidişte işveren tarafından temin edilen araçta geçirilen kaza yine iş kazası sayılmakta iken aynı işyerindeki diğer işçilerin aynı anda toplu taşıma araçlarını kullanarak geçirecekleri trafik kazası iş kazasından sayılmaz. Aynı işyerinden çıkan çalışanlardan evine servis ile dönenler ile toplu taşıma araçlarını kullananlar olması halinde bu iki aracın yolda çarpışmaları, her iki araçta da yaralıların olması durumunda, servistekiler için iş kazası sayılacakken, toplu taşıma aracında olanlar için iş kazası sayılmamaktadır (Akin, 2008).

İşyeri sınırları içerisinde olmasa bile, işverenin verdiği bir görev nedeniyle trafik kazası geçiren işçinin durumu da iş kazası sayılmalıdır. Örneğin işverenin, kendi evinde unuttuğu baretini almak üzere bir işçiyi işverenin evine göndermesi halinde yolda işçinin geçireceği kaza iş kazası hükmünde olacaktır (Akin, 2008).

İşçi, ücretli izindeyken işyerindeki arkadaşlarını ziyarete geldiğinde işyeri sınırları içerisinde kaza geçirirse, bu da iş kazası sayılmaktadır.

Yargıtay'ın iş kazaları ile ilgili verdiği emsal niteliğindeki bazı kararlar şunlardır.

- (1) *İşveren tarafından tahsis edilen işyeri dışındaki bir bekâr odasında meydana gelen av tüfeği ile cinayet ve arkasından intihar olayında, Yargıtay, işverenin tahsis ettiği yerden sorumlu olacağı varsayımından hareketle orada av tüfeğinin bulunmasından işvereni de sorumlu tutmuş ve bu ölümleri iş kazası şeklinde değerlendirmiştir.*
- (2) *İşyerinde işçinin intihar etmesi, işyeri sınırlarında gerçekleştiğinden iş kazası olarak kabul edilmiştir.*

- (3) *İşyeri sınırları içindeki sosyal amaçlı havuzda boğulma, iş kazası olarak kabul edilmiştir.*
- (4) *İşyerinde meydana gelen kalp krizi/beyin kanaması sonucu birçok ölümdede illiyet bağı olması halinde Yargıtay iş kazası olduğuna hükmetmiştir (Parlar ve Hatipoğlu, 2008).*

Yukarıdaki örneklerden de anlaşılacağı üzere Yargıtay iş kazaları kapsamını oldukça geniş yorumlamaktadır.

İllyet bağı, en kısa tanımıyla, eylem ile sonuç arasında bir bağ olmasıdır. İş kazası tanımında, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, sigortalının, 'ölümü, vücut bütünlüğünün ruhen ya da bedenen engelli hâle gelmesi' gerektiği ifade edilmişti. 5510 sayılı Kanun'un 13'üncü maddesinin son fıkrası ile, iş kazası sigortalıyı özre uğratan olay biçiminde tanımlanmış; böylece nedensellik bağı iş kazasının unsurlarından biri haline getirilmiştir.

Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için, o halde, olay ile işçinin uğradığı ruhen/bedenen özür arasında bir ilişki bulunmalıdır. Ya da olayın 'sonucu' ile 'nedeni' arasında bir bağ gereklidir. Bu sebeple işçinin geçirmiş olduğu her kaza, iş kazası niteliğinde olmayabilir. Bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi nedensellik bağının da bulunmasına bağlıdır. Örneğin, işyerinde başlayıp işyeri dışında son bulan bıçaklama olayı sonrası ölüm, iş kazasıdır. Örneğin, işyerinde kolu kırıldıktan sonra, evine giderek istirahat eden sigortalının evinde kalp krizi geçirerek ölmesi halinde; sigortalının ölümü ile işyerinde kolunun kırılması arasında bir nedensellik bağı olduğu iddia edilemez. Bunun yanında, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, işyerinde kalp krizi geçirerek ölen sigortalının durumunu iş kazası olarak değerlendirmiş; ancak işverenin sorumlu tutulabilmesi için, kalp krizi ile sigortalının yaptığı iş arasında nedensellik bağının kurulması gerektiğine karar vermiştir (Akın, 2008).

3.1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Sorumluluklar

Türk hukukunda, işyerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini gerektiği gibi yerine getirmeyen işveren, bu nedenle oluşan iş kazasından sorumlu tutulabilir. İşverenin görevlendirdiği işveren vekili işveren gibi sorumlu olmaktadır. Bunun yanında İş Güvenliği Uzmanının da kusuru nispetinde hukuki, idari ve cezai sorumluluğu bulunmaktadır. İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenlerin işçileri gözetme borcunun doğal bir sonucu olarak görülür.

İşverenlerin iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki sorumlulukları üç ana başlık altında incelenmektedir. Tabii bu konularda işveren vekili, kusuru oranında İş Güvenliği Uzmanları da sorumlu olabilmektedir. Bunlar; idari sorumluluk, hukuki sorumluluk ve cezai sorumluluktur.

3.1.5.1. İdari Sorumluluk

4857 sayılı İş Kanunu'nda ve bu kanuna dayanılarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerde yer alan iş güvenliğine ilişkin hükümler emredici niteliktedirler. Bunlara uyulmaması kamu düzenini bozduğundan devlet bu hükümlere aykırılıkları idari yaptırımlara bağlamıştır.

Devletin uyguladığı idari yaptırımlar; idari para cezaları, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması, işçilerin çalışmaktan alıkonulmasıdır.

3.1.5.2. Hukuki Sorumluluk

Genel bir ifadeyle, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan zararların tazminine ilişkin sorumluluklardır. Yaptırım olarak, sorumlular aleyhine tazminat davaları açılmaktadır.

3.1.5.3. Cezai Sorumluluk

Bir iş kazası ölüm veya yaralanma ile sonuçlanmışsa olayda kusuru bulunan kişiler cezai açıdan sorumludurlar ve haklarında ceza davası açılarak cezai

yaptırımlar uygulanır. Bu kişiler, işverenler, işveren vekilleri, teknik personel, İş Güvenliği Uzmanı veya diğer elemanlar olabilir. Sorumluluk kusur esasına dayanmaktadır. Dolayısıyla, yasa, tüzük, yönetmelik ve diğer hukuksal düzenlemelerde belirtilen iş güvenliği kurallarına, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranışlar kusur nedeni olmaktadır.

3.1.5.4. Sorumluluklara İlişkin Yasal Düzenlemeler

Birçok yasal düzenlemede işçi sağlığını koruma ve iş güvenliğini sağlama konusunda alınması gereken önlemler, uyulması gereken kurallar bulunmaktadır. Türkiye’de iş güvenliği konusunda çok geniş kapsamlı oldukça dağınık bir mevzuat yürürlüktedir. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra çok sayıda yönetmelik çıkarılmıştır. Çalışma alanına, projenin niteliğine, gerçekleştirilen iş kalemlerinin özelliklerine göre mevzuatta yer alan güvenlik önlemlerini uygulamak yasal bir zorunluluktur.

3.1.5.4.(1). Borçlar Kanunu’na Göre Sorumluluk

Borçlar Kanunu’nun 332’inci maddesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma borcu ya da hukuk dilindeki ifadesiyle işçiyi gözetme borcu açıklanırken özetle, işverenin işçiyi, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı korumakla yükümlü olduğu, sağlık açısından uygun bir çalışma yeri ve işçi, işverenle birlikte kalıyorsa sağlıklı bir yatacak yer temin etmeye mecbur olduğu belirtilmiştir.

3.1.5.4.(2). İş Kanunu’na Göre Sorumluluk

İş Kanunu’nun 77’inci maddesine göre, işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. Yine aynı maddede, işverenlerin ve İş Güvenliği Uzmanlarının işyerinde alınan iş güvenliği önlemlerine uyulup

uyulmadığını denetlemek, işçileri, karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek, meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazılı olarak ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorunda oldukları belirtilmiştir.

3.1.5.4.(3). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki Hükümler

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre iş kazasını ve meslek hastalığını SGK' ya bildirme yükümlülüğü 13 ve 14.'üncü maddelerde şöyle açıklanmıştır:

- (1) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kurum'a da en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde,
- (2) Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç iş günü içinde, bildirilmesi gerekmektedir.

Meslek hastalığının bildirilmesinde de yine yukarıdaki hükümler (kolluk kuvvetlerine bildirim hariç) öngörülmüştür.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21'inci maddesinde; iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden

isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

Yine Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21'inci maddesinde; iş kazasının, yasa da belirtilen sürede işveren tarafından kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, kurumca işverenden tahsil edilir.

Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünye ce elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünye ce elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir.

İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.

Tüm bu sorumluluklardan işveren ve işveren vekili ile beraber kusuru oranında İş Güvenliği Uzmanının da sorumlu tutulabileceği görülmektedir (Bostancı, 2011).

3.1.6. İş Kazası Neticesinde Hukuki Sonuçlar

İş kazası sonucu zarar gören çalışanın bazı hakları bulunmaktadır. Bu haklar da sorumlulukları kapsamında işverenle ilgilidir. İşverenin sorumlulukları doğrultusunda zarara uğrayan çalışan zararı nispetinde haklarından faydalanır. İşveren gibi yetkili olan işveren vekilleri de sorumlu olabilecektir. Bu konuya dikkat çekmemizin sebebi işveren tarafından İş Güvenliği Uzmanı da işveren vekili olarak işveren tarafından görevlendirilebilmektedir. Bu konuda kanunlarımızda yer alan hususlar incelenirken üçüncü kişiler ve kusur durumları da dikkat

çekmektedir. Üçüncü kişiler de kusurları oranında bazı sorumlulukları bulunmaktadır. Üçüncü kişiler olarak teknik personel olarak iş kazalarını önlemek ve gerekli tedbirleri aldirtmakla görevli olan İş Güvenliği Uzmanları da değerlendirilmektedir (Baloğlu, 2014) .

3.1.6.1. Hukuki Sonuçlar Tazminat Davaları

İş kazası sonucu zarar gören işçinin sağlığına kavuşması için gerekli tedavilerinin yapılması, çalışma gücüne yeniden kavuşuncaya kadar gerekli maddi desteğin sağlanması, kaza nedeniyle çalışma gücünü kısmen veya tamamen kaybetmiş ise, insanca yaşamasını sağlayacak düzeyde maddi gelir temin edilmesi, hayatını kaybetmesi halinde destekten yoksun kalan yakınlarına bir gelir bağlanması, sosyal adaletin gereği olup, hukuk sistemimizdeki düzenlemeler de bu doğrultudadır (elik, 2006).

3.1.6.1.(1). Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Sağladığı Yardımlar ve Rücu Hakkı

Sosyal Güvenlik Kurumu iş kazasına uğrayan sigortalıya sağlık durumunun gerektirdiği tedaviyi yaptırmakta, geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek vermekte, sürekli iş göremezlik hallerinde de gelir bağlamakta, cenaze yardımı yapmakta, ölüm halinde sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanmaktadır.

Kurum kazaya uğrayan işçiye yaptığı ve ileride yapacağı yardımları geri almak için şayet bu iş kazasında işverenin kusuru mevzuat hükümlerine aykırı davranışı veya suç sayılır bir eylemi varsa işveren aleyhine rücu davası açacaktır. Yine, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara da rücu davaları açabilecektir. Dava sonucunda, olayda kusurlu oldukları mahkeme kararıyla kesinleşen işverenler veya diğer kişiler, kusur dereceleri oranında, Kurum'un uğradığı zararı ödeyeceklerdir (elik, 2006).

3.1.6.1.(2). İşçinin Tazminat İsteme Hakkı

İş kazası sonucu zarar gören işçi, olayda işverenin sorumluluğu bahis konusu olduğu takdirde zararının tazminini işverenden talep etmek hakkına sahiptir. Bu konuda, İş Kanunu'nda herhangi bir hüküm yer almış değildir. Ancak işçi ile işveren arasında akdi bir bağlantı mevcut olduğundan Borçlar Kanunu'ndaki hükümler uygulanmakta ve işçiye bu hak tanınmaktadır. Genellikle işverene karşı açılan tazminat davaları, şayet zarara neden olan üçüncü bir kişi var ise bunun aleyhine de açılabilir. Eğer işçi, bir aracının emir ve kumandası altında çalışıyorsa dava hem aracı ve hem de işveren aleyhine açılabilir. Kazaya uğrayan sigortalı, ancak Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan karşılayamadığı zararları talep etmek durumundadır. Yani gerçek zararının, Kurum'dan aldığı yardımların daha üstünde olduğunu ileri sürerek aradaki farkı işverenden talep edebilecektir.

İşçinin talep ettiği tazminat miktarı şayet birlikte kusur söz konusu ise azaltılabilir. Birlikte kusur, akli başında bir kişinin kendi çıkarı uğruna sakınması gerekli düşüncesiz bir hareket olarak tanımlanmaktadır.

3.1.6.1.(3). İşçinin Ölümü Halinde, Yakınlarının Tazminat İsteme Hakkı

Borçlar Kanunu'ndaki hükümler uyarınca iş kazası sonucu hayatını kaybeden işçinin yardımından yoksun kalan yakınlarının da işverenden tazminat isteme hakkı vardır. Hukuk dilinde destekten yoksun kalma kavramıyla belirtilen bu tür tazminat davalarında, tazminat miktarı hesap edilirken destekten yoksun kalanların ve ölenin yaşayabilecekleri muhtemel süreler dikkate alınmakta, bu süreler içinde, şayet işçi ölmemiş olsaydı ne kadar kazanabileceği ve yakınlarına bu kazancından ne kadar ayırabileceği hususu esas alınmaktadır (Süzek, 1985).

3.1.6.1.(4). Manevi Tazminat İsteme Hakkı

Borçlar Kanunu'nda, zarar görenin ve ölüm halinde de ailesinin manevi zarar adı altında tazminat talep edebileceği hususu yer almıştır. Bu hususla ilgili

kararı mahkemenin kararı belirleyecektir. Bu durumda da kusuru oranında üçüncü kişiler de sorumlu tutulabilmektedir (Çelik, 2006).

3.1.6.1.(5). Tazminat Davalarında Zaman Aşımı

Borçlar Kanunu'ndaki hükümlere göre, işçinin, işveren aleyhine açacağı tazminat davası 10 yıllık zaman aşımına tabiidir. İşçinin ölümü halinde yakınlarının işveren aleyhine açacakları tazminat davaları ile Sosyal Sigortalar Kurumu'nun işveren aleyhine açacağı rücu davaları da yine aynı yasal esaslar uyarınca 10 yıllık zaman aşımına tabiidir.

İşçinin veya ölümü halinde yakınlarının üçüncü kişiler aleyhine açacakları tazminat davaları ile Sosyal Sigortalar Kurumu'nun üçüncü kişiler aleyhine açacağı rücu davaları haksız fiil zaman aşımına tabi olup süresi 1 yıldır (Akın, 2008).

3.1.7. İşveren Vekili ve İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumluluğu

3.1.7.1. İşveren Vekilinin Cezai Sorumluluğu

6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu 25/8'inci maddesine göre işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilecektir. Burada işveren vekili de doğrudan sorumlu tutulmaktadır.

İş Kanunu 2/5'inci maddesi gereğince işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri için de geçerlidir. Ancak işveren vekilleri her çeşit sorumluluk ve zorunluktan sorumlu tutulabilmesi için işveren vekiline her konuda görev ve yetki vermesi zorunludur. Çünkü vekilinin sorumluluğu kendisine verilen yetki ve görevlerle sınırlıdır.

İşverence işyerindeki belirli bir alanda görevli ve yetkili kılınmış işveren vekili varsa, bu alandan doğacak cezai sorumluluk işveren vekiline ait olacaktır. Ancak işverenlerin salt cezai sorumluluktan kurtulmak için işveren vekili atamış olması halinde işveren sorumluluktan kurtulamayacaktır. Ayrıca görevlendirilen vekilin görev konusuyla ilgili gerekli bilgiye sahip olması şarttır. Yani biçimsel

olarak yetki verilmiş ancak vekil tarafından yetki kullanılmıyorsa cezai sorumluluk işverende olacaktır.

3.1.7.2. İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumluluğu

İş Güvenliği Uzmanının cezai sorumluluğunda esas olan kusur sorumluluğudur. Yani, İş Güvenliği Uzmanının kusuru söz konusu değilse sorumluluğuna karar verilemeyecektir. Ayrıca, İş Güvenliği Uzmanının görev ve yetki alanında olmayan durumlarda da kusuru dolayısıyla sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini İş Güvenliği Uzmanları yerine getirmektedirler. İş Güvenliği Uzmanları bu manada iş yerinde işveren vekili konumundadırlar. Bu nedenle iş güvenliği anlamında görev ve yetki verilen uzmanlar, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda yaralanma yahut ölüm meydana gelmesi durumunda ceza yargılamalarında sanık olarak yargılanabilirler.

İş Güvenliği Uzmanları işveren vekili olmaları durumunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması hususunda birinci derecede sorumludurlar. Uzman, görevini yerine getirmediği için çalışanın iş kazasına uğraması yahut meslek hastalığına yakalanması durumunda kusuru nedeniyle sorumlu olacaktır. Davranış kasten olabileceği gibi neticeyi istemediği halde gerekli dikkat ve özen verilmediği için taksirli şekilde de meydana gelmiş olabilir. Yani icrai ya da ihmali hareketler söz konusu olabilmektedir. Bu durumda dahi sorumluluk doğacaktır.

İş Güvenliği Uzmanının ceza hukukunda sorumluluğunun doğabilmesi için suçun maddi ve manevi unsurlarının gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Yine faile suç isnat edilebilmesi için hareketle netice arasında illiyet bağı bulunmalıdır. Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareketle neticenin meydana gelebileceği objektif olarak kabul edilebiliyorsa bu durumda nedensellik bağının var olduğu kabul edilmektedir. Yani illiyet bağı mağdurun ya da üçüncü kişinin kusuru ya da mücbir sebep nedeniyle kesilmemiş olmalıdır.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği hususunda İş Güvenliği Uzmanını işveren vekili gibi görevlendirmiş ve yetkilendirmiş ise cezai anlamda sorumluluktan kurtulabilecektir. Ancak sadece sorumluluktan kurtulmak için işveren vekili atamışsa bu durumda işveren sorumlu olacaktır. Yani yetkilendirilen kişinin iş sağlığı ve güvenliği hususunda idari, hukuki ve teknik anlamda yetkili ve bilgili bir İş Güvenliği Uzmanı olması şarttır.

3.1.8. Taksirle Öldürme Suçunun İncelenmesi

3.1.8.1. Taksirle Öldürme Suçunun Tanımı ve Tarihçesi

İnsanların suç sayarak çeşitli biçimlerde cezalandırıldıkları fiillerin en eskisi insan öldürme, yerleşmiş terimi ile adam öldürme cürmüdür. Adam öldürme cürümlerini cezalandıran hükümler yaşama hakkını korumaktadır. Bir insanın yaşama hakkı ise sadece onu değil, yakınlarını da, hatta bütün toplumu ilgilendirir ve bir kişinin yaşama hakkının ortadan kaldırılması, mağdur yanında diğer birçok kimsenin de değişik haklarını ihlal eder (Dönmezer, 2001).

Taksir ile işlenen adam öldürme ve yaralama suçlarını cezalandıran mevzuata eski Yunan'da ve Roma'da rastlanmaktadır. Kast ve taksir arasındaki ayırım da, Roma Hukuku'na kadar uzanmaktadır (Dönmezer, 2001). Ancak taksir, uzun süre sönük bir kavram olarak kalmıştır (Koca ve Üzülmüş, 2008).

20'inci yüzyılda makineleşme ve hızlı taşıtlar nedeniyle her geçen gün artan iş ve trafik kazaları neticesinde ölüm olayları meydana gelmeye başlamıştır. Bu nedenle sanayi ve teknik açılarından gelişen ülkelerde yaygın olarak makine kullanımıyla birlikte taksirle meydana gelen ölüm olaylarından dolayı ceza hukukçuları yeni düzenlemelere gitme ihtiyacı duymuşlardır.

1961 yılında Lizbon'da toplanan Ceza Hukuku Kongresi, ceza hukukunda taksir ile işlenen suçların ortaya çıkardığı meseleler ile uğraşmıştır. Bu kongrede saptanan ilkeler önemlidir (Dönmezer, 2001); *'Kişilerin ve toplumun değerleri ve hukuki yararları açısından giderek büyüyen tehlikeler yaratan taksirli hukuka aykırılıklarla mücadele, suçla genel mücadelenin bölünmez bir parçası olarak*

mütalaa edilmelidir. Böyle olunca, taksirli suçları meydana getiren nedenler üzerinde dikkatle durulmalı, taşıma araçlarının işletilmesinde, iş güvenliğinin sağlanmasında ve yeni enerji maddelerinin kullanılmasında toplumsal ve bireysel hukuki yararlar açısından tehlike yaratan taksirli fiiller incelenmeli ve tedbirleri alınmalıdır.'

Ağır ve zararlı neticeleri meydana getiren taksirli hareketlerin nelerden ibaret oldukları bazen yazılı hukukta (kanun, tüzük yönetmelik, yönerge ve disiplin kuralları gibi) belirtilse de, çok kere ortak tecrübe ürünü olarak toplum içinde belirir ve kuşaktan kuşağa nakledilir. Bunun içindir ki genel tecrübe ve dikkatten yoksun kişilerin bu gibi hareketleri yaptıkları ve sonucunda toplum veya fert için zararlı olan neticeler meydana geldiği takdirde, bu kimselerin cezalandırılması gerekir (Erman ve Özek, 1994).

İş sağlığı ve güvenliği alanında oluşan taksirli suçların birçoğu işverenlerin mevzuatın öngördüğü yükümlülöklere aykırı olarak gereken tedbir ve önlemleri almaması sonucu meydana gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili incelenmesi gereken ilk suç, taksirle öldürmedir.

Taksirle öldürme (ölüme sebebiyet verme) suçu, Türk Ceza Kanunu'nun özel hükümler kitabında, kişilere karşı suçlara ilişkin ikinci kısmın hayata karşı suçlar başlıklı birinci bölümünde bağımsız bir suç tipi olarak 85'inci maddede düzenlenmiştir. 'Taksirle öldürme' başlığını taşıyan TCK Madde 85'e göre 'Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, üç yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi üç yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.' Bu suç tipinde fail, ölüm sonucunun meydana gelmesini istemez; ancak, göstermesi gereken dikkat ve özeni göstermediği için bu netice meydana gelir. Bu da taksirle ölüme sebebiyet vermenin kasten öldürmenin yanında bağımsız bir suç olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Centel ve diğerleri, 2006).

3.1.8.2. Taksirle Öldürme Suçunun Konusu

TCK'nın 85'inci maddesinde tanımlanan taksirle öldürme suçunun maddi konusunu, canlı herhangi bir insan oluşturmaktadır. Yani insan dışında bir hayvan vs. canlıyı öldürme hallerinde bu suçun oluşmayacağı aşikârdır. Adam öldürmeyi cezalandıran hükümler insanlar arasındaki ilişkilerle alakalıdır. Adam öldürme, bir insanın diğer bir insan tarafından öldürülmesidir. Bu itibarla insan hayatını yok eden insan iradesi dışındaki nedenlerle meydana gelen ölümler ve intihar olayları bu hükümlerin dışında kalmaktadır (Erem, 1982).

3.1.8.3. Taksirle Öldürme Suçuyla Korunan Hukuki Yarar

Bu suçla korunmak istenen hukuksal yarar, kişinin yaşam hakkıdır (Parlar ve Hatipoğlu, 2008). Yaşam hakkı, diğer bütün haklardan istifade edebilmek için ön şart olduğuna göre bu hakka taarruz durumunda diğer bütün haklara taarruz vardır. Yaşam hakkı, devlet tarafından yalnız fert açısından değil, toplum açısından da korunmuştur (Erem, 1982). Bu sebeple vazgeçilmez bir değer olarak yaşam hakkı, ulusal ve uluslararası tüm hukuk kurallarıyla koruma altına alınmıştır. Başta Anayasa'nın 17'inci maddesinde kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı başlığı altında 1'inci fıkrada düzenlenen genel hükme göre '*Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.*' Bunun istisnaları da aynı madde kapsamında sınırlı olarak sayılmıştır. Bununla birlikte, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 3'üncü ve 5'inci maddeleri ile İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi 2'inci maddesinde de herkesin yaşam hakkının yasanın koruması altında olduğu belirtilmiş ve bu hakkın sınırları çizilmiştir. Nitekim Anayasa'nın 90/5'inci maddesinde belirtildiği üzere temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletler arası anlaşmalar uyumsuzluklarda kanunlardan daha üstün bir konuma sahiptir. Bu şekilde hem iç hem dış mevzuatımızda yaşam hakkı, geniş kapsamlı bir koruma altındadır.

İnsan, insan olması nedeniyle yaşama hakkında sahiptir. Yaşama hakkı vazgeçilmez bir hak olarak diğer tüm hakların özünü oluşturur. Kişisel olduğu

kadar toplumsal bir değer olması nedeniyle, yaşama hakkının ihlaline yönelik eylemler, taksirli de olsa, daima yaptırımla karşılaşmaktadır (Centel ve diğerleri, 2006). Şüphesiz ki, kişi hayatının korunmasında bir kamu yararı vardır, fakat bu yarar hayat hakkına karşı yapılan bir saldırının, bütün fertlerin hayatının devletin güvencesi altında bulunduğu yolunda o ülkede yaşayan herkese egemen olması gereken güven duygusunun sarsılmasına yol açmasından kaynaklanmaktadır. Bu güvenin sarsılması kamu düzeni açısından büyük bir tehlike teşkil ettiği içindir ki, adam öldürmeyi suç saymakta kamu yararı vardır; yoksa böyle bir suç işlemiş olan kimse devlete ait bir hakkı değil, ferdin en başta gelen ve telafisi imkânsız bir hakkını ihlal etmektedir (Erman ve Özek, 1994).

Bu suç tipinin oluşması için, fiilin birden fazla da olabilen, belirli kişilerin yaşama hakkına yönelik olması ve failin kusurlu iradesinin ölüm neticesini de kapsamına alması gereklidir (Erman ve Özek, 1994).

3.1.8.4. Taksirle Öldürme Suçunun Faili ve Mağduru

TCK Madde 85'e göre bu suçun faili herkes olabilir. Zira bir insanın ölmesine neden olan kişiden bahsedilmektedir. Bu nedenle fiil, mahsus suç vasfında düzenlenmemiştir. Yaşı, şahsi ve sıhhi durumu, milliyeti, ırkı, dini gibi hususlar nazara alınmaz. Bir deliyi öldürmek de adam öldürmektir. Fakat mağdurun sıfatı bazen ağırlatıcı sebep, bazen de suçun vasfını değiştiren bir sebep olabilmektedir. Bazı kanunlar failin belirli bir meslek veya işi yaparken bu suçu işlemiş olmasını ağırlatıcı sebep saymıştır. Nitekim İtalyan Ceza Kanunu'nun 589'uncu maddesinin 2'inci fıkrasına göre '*fiil karayolları trafiğini düzenleyen veya iş kazalarını önlemek maksadıyla konulan kuralların ihlali suretiyle işlenmişse*' ceza artırılmakta, böylece belirli bir iş veya meslek icra edenler daha ağır bir şekilde cezalandırılmaktadır (Erman ve Özek, 1994). Bizim mevzuatımızda ise, TCK'da böyle bir hüküm söz konusu değildir, ancak TCK. Madde 22/3'te düzenlenen bilinçli taksir hallerinde cezanın artırılacağı hükmü trafik güvenliğini korumanın yanında iş güvenliği konusunda da ağırlatıcı sebep teşkil eden

düzenleme içermektedir. Bununla beraber, taksirli hareketin birkaç kişi tarafından yapılan bir faaliyet sonucunda ortaya çıkması mümkündür. Özellikle, bir ameliyat sırasında, ameliyatı yapan ekipten herhangi birinin yanlış harekette bulunduğu ve bu sebeple hastanın öldüğü durumlarla, aynı şekilde bir işyerinde kullanılan makinenin arızalı olması yüzünden oluşan iş kazası sonucunda bir işçinin ölmesi halinde de ortaya çıkabilir. Bu gibi durumlarda suç failinin tespiti, cezaların şahsiliği prensibi açısından büyük önem taşımaktadır (Erman ve Özek, 1994).

Konumuzun mahiyeti gereği iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm mevzuat ve düzenlemelere uymayan işveren ve değişen şartlarda işveren vekili, şantiye şefi, İş Güvenliği Uzmanı, teknik sorumlu gibi kişiler fail olabilecektir. İş kazalarında sorumlu kişilerin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Çünkü iş kazalarında sorumluluk çok kere, ölüm neticesini meydana getiren maddi hareketi yapmak şeklinde değil, gerekli iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması, ihtiyaç duyulan araç ve gerecin temin edilmemesi ve iş güvenliği eğitiminin verilmemesinden doğmaktadır. Her olayın özelliğine göre her iş kolu için ayrı ayrı sorumluların tespiti gerekecektir.

Yargıtay'ın '*Oluşa ve dosya kapsamına göre, sanığın olayda dikkatsiz ve tedbirsiz davranışı yanında işçilerin hiçbir güvenlik önlemi almaksızın denetimsiz çalışmaları da anlaşılacakla, gerekli tedbirlerle, güvenlik önlemlerini aldırma sorumluluk ve yükümlülüğü bulunan işveren, işyeri sorumlusu ile işçi çavuşuna da kusur izafe edilebilmesi ihtimaline binaen bu durumun sanığın mevcut kusur oranını etkileyeceği nazara alınarak iş güvenliği müfettişlerinden oluşan bir bilirkişi heyetinden rapor alınması gerekliliği.*' (Kaymaz ve Gökcan, 2006) şeklindeki kararından da anlaşılacağı üzere, işverenin ve diğer yetkili çalışanların kusurlarının birbirine olan etkisi düşünüldüğünde birlikte değerlendirilmesi ve asıl sorumlunun tespit edilmesi gerekliliği aşikârdır.

Fail ve mağdur olabilecek kişileri ayrı ayrı incelemekte fayda vardır.

3.1.8.4.(1). Taksirle Öldürme Suçunun Faili

(1) İşveren;

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77'inci maddesi gereğince; işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmamakla, önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Bundan başka İş Kanunu'nun 'İş Sağlığı ve Güvenliği' başlığını taşıyan 5'inci bölüm gereğince çıkarılan ve yukarıda detaylı olarak anlatılan tüzük, yönetmelik hükümleri ve yasal düzenlemeler gereğince işverenler yükümlülük altındadır.

Yukarıda da değinildiği üzere, 4857 sayılı Kanun'un 77'inci maddesindeki 'her türlü önlem' içerisinde işverene tehlikeyi önlemek için her türlü tekniği ve teknolojik araçları kullanma yükümlülüğü getirir. Hiçbir sınırlamaya yer verilmeksizin işverenler iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve doğabilecek her türlü mesleki riske karşı bunları önleyecek önlemleri eksiksiz almak zorunda tutulmuştur. Bu hükümlere göre işverenlerin almak zorunda kalacağı önlemlerin neler olacağı bilim, teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı duruma ve düzeye göre belirlenir. İşveren sorumluluğunu sözleşme ile başkasına devredemez. Örneğin bir inşaatın yapımını üstlenen müteahhidin bütün işin yapımını veya bir kısmını taşeronla devretmesi, söz konusu işyerinde meydana gelen kazalardan dolayı sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. İşin yapımını taşeronla verildiği hallerde meydana gelen kazadan dolayı taşeronla beraber işveren de sorumlu olur. Müteahhidin taşeronla yaptığı sözleşmede işin yapımı sırasında meydana gelen kazalardan dolayı sorumlu olmayacağına, yalnızca taşeronun sorumlu olacağına dair bir hüküm bulunması,

müteahhidi sorumluluktan kurtarmaz. Bu konuda Yargıtay'ın bir kararı '*Cezai sorumluluğun mukavele ile devri söz konusu olamayacağı gibi, mukaveledeki madde müteahhidin kontrol görevinden kaynaklanan sorumluluğu ortadan kaldırmaz.*' şeklinde olup, sorumluluğun asıl işverende olduğunu göstermiştir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

İşverenin kooperatif olduğu durumlarda, kooperatif inşaatlarında meydana gelen iş kazalarında, işveren sıfatıyla kimin sorumlu olacağını belirlemek için kooperatif yönetim kurulu üyeleri arasında bir iş bölümünün yapılıp yapılmadığı araştırılmalıdır. Eğer iş bölümü yapılıp inşaatın yapım işi bir üyeye verilmiş ise o üye sorumlu olacak, diğerleri sorumlu olmayacaktır. Ancak bu şekilde bir iş bölümü yapılmamış ise bütün üyeler meydana gelen kaza nedeniyle cezai bakımdan sorumlu olacaktır. Bunun gibi fabrikanın birkaç ortağı bulunup bunlardan bir veya birkaçının fabrikanın yönetimini üstlendiği, diğerlerinin ortak olmaktan başka yönetimle ilgili görev yapmadıkları hallerde işveren sıfatıyla cezai sorumluluk fabrikanın yönetimini üstlenen ortağa ait olacaktır. Yargıtay 2'inci Ceza Dairesi'nin 25.9.1990 tarihli kararında; '*Sanıklardan Z.Ö. fabrika yönetim ve işletmesinin kendisine ait olduğunu bildirmiş, diğer sanıkların da fabrikanın sadece ortakları olduklarını, yönetime katılmadıklarını söylemiş olmaları karşısında, fabrikanın sadece ortağı olmaktan başka herhangi bir fonksiyonları tespit edilmeyen sanıklar hakkında beraat yerine mahkûmiyette hüküm kurulması yasaya aykırıdır.*' şeklindedir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

(2) İşveren Vekili;

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denilmektedir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlüklerinden doğrudan işveren sorumludur. İşveren kendi adına hareket etmek ve işletmeyi yönetmek üzere bir vekil tayin etmiş ise, meydana gelen iş kazaları nedeniyle cezai

bakımdan işverenin sorumlu tutulması mümkün olmaz. Örneğin bir fabrika sahibinin kendi adına hareket etmek ve işleri yürütmek üzere işveren vekili olarak fabrika müdürü tayin ettiği hallerde fabrikada meydana gelen kazadan işveren vekili sorumlu olacaktır. Bu konuda Yargıtay görüşü de bu yöndedir. *'Sanıklardan Z.Ö. fabrika yönetim ve işletmesinin kendisine ait olduğunu bildirmiş, diğer sanıkların da fabrikanın sadece ortakları olduklarını, yönetime katılmadıklarını söylemiş olmaları karşısında, fabrikanın sadece ortağı olmaktan başka herhangi bir fonksiyonları tespit edilmeyen sanıklar hakkında beraat yerine mahkûmiyette hüküm kurulması yasaya aykırıdır.'* denmiştir. Bu karardan da anlaşılacağı üzere iş kazası nedeniyle cezai sorumluluk, fabrika sahibine değil, kusuru nispetinde işveren vekili sıfatıyla fabrika müdürüne ait olacaktır (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

Ceza hukuku anlamında işveren, sırasıyla kendisine bağlı alt kademelere özellikle işveren vekiline, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması hususunda yetki devrinde bulunabilmektedir. Bu konu, yukarıda bahsedilen sözleşmesel yetki devrinden ziyade iç ilişkide işveren vekiline bırakılan bir yetki devridir. Böyle durumlarda işveren vekili alacağı tedbirleri eğer hem fiilen hem de para tasarrufunda bulunabilecek şekilde yetkili kılınyorsa ancak o zaman onun sorumluluğundan söz edilebilecektir.

İş Güvenliği Uzmanı olarak işyerinde hizmet verenler de işveren vekili olarak görevlendirilebilmekte olup bu durumda işveren gibi cezai sorumluluğa sahip olacaktır.

(3) Teknik Sorumlu (İş Güvenliği Uzmanları);

4857 sayılı İş Kanunu'nun 81'inci maddesi gereğince işverenlerin, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla,

işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre sanayiden sayılan işlerde İş Güvenliği Uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlü oldukları hükmü getirilmiştir. Buna göre işyerinde gereken önlemleri ve denetimi yapmamış sorumlu teknik eleman veya mühendis iş kazası nedeniyle mesul olabilecektir.

Teknik sorumlu, uygulamada en sık karşılaşılan fail olarak ceza sorumluluğu doğan işveren çalışanlarından biridir. Yargıtay tarafından verilen kararlardan bu duruma örnekler çok sayıdadır. Yargıtay'ın *'İnşaatın fenni sorumlusu olan sanık, tüzükte öngörülen iş güvenliği önlemlerini almak ve işçilerin iş güvenliği malzemelerini kullanmasını sağlamakla yükümlüdür. Bunu yapmayan sanığın kusurlu olduğu açıktır.'* şeklindeki kararı bu duruma örneklerden biridir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

(4) Şantiye Şefi;

Şantiye şefi, yapım işlerini yapı müteahhidi adına yöneten ve uygulayan mühendis veya mimarlardır. Şantiye şefi, teknik uygulama sorumlularının teknik konulardaki talimatlarına uygun olarak yönetmek ve inşa ettirmekle yükümlüdür. Keza şantiye şefi, İş Kanunu ve diğer mevzuat uyarınca zorunlu olan sağlık ve güvenlik önlemlerini almak ve uygulatmakla yükümlüdür. TMMOB Mimarlar Odası Teknik Uygulama Sorumluluğu (Fenni Mesuliyet) Hizmetleri Şartnamesi'nin 4'üncü maddesine göre *'Şantiye şefi, yapım işlerini yapı sahibi veya yapı müteahhidi adına, TUS'ların teknik konulardaki talimatlarına uygun olarak yönetmek ve inşa ettirmekle yükümlü mühendis veya mimarlardır. Şantiye şefi, İş Kanunu ile Yapı Yerinde İş Sağlığı ve İşçi Güvenliği Tüzüğü'nün ya da iş sürecinin zorunlu kıldığı sağlık ve güvenlik önlemlerini almak ve uygulatmakla yükümlüdür.'* denilmektedir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

Görülmektedir ki, şantiye şefinin yükümlülüğünün kapsamı işveren veya işveren vekilinde de olduğu gibi sadece yazılı mevzuatla sınırlı değildir. İş sürecinin zorunlu kıldığı her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerini almakla yükümlüdür. Alınacak önlemlerin neler olacağı bilim, teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı duruma ve düzeye göre belirlenecektir.

Bunlardan başka; işin niteliğine, alınması gereken önlemin özelliğine ve iş kazasından dolayı tedbir alması gereken birincil kişiye göre, işletme müdürü, üretim müdürü, ustabaşı gibi kişilerin fail olarak sorumluluğu doğabilmektedir. Ancak Yargıtay Ceza Genel Kurulu E.2004/2-57 K.2004/92 sayılı kararı gereğince meydana gelen bir iş kazasında failin kim olduğu tespit edilemiyorsa, en üstten başlanarak aşağıya doğru işyerini veya işletmeyi yönetme, gerekli tedbirleri alma ve teknik açıdan sorumluluk sahibi olabilme yükümlülüğü altındaki kişi saptanmaya çalışılmalıdır. Yargıtay 9’uncu Ceza Dairesi’nin bir kararında ‘...sanık makine mühendisi İ.H.T’nin tanık sıfatıyla verdiği ifadesinde şantiye şefi olduğunu, diğer sanığın ise proje müdürü olup idari işlerde görevli olduğunu ve birlikte sorumlu bulduklarının kapsamı belirlendikten sonra sonucuna göre sanıkların hukuki durumlarının tayin ve tespiti gerektiği gözetilmeden eksik soruşturma ile hüküm tesisi..’ gerçek sorumlunun tespitinin zorunluluğunu ortaya koymaktadır (Parlar ve Hatipoğlu, 2008).

(5) Alt İşveren (Taşeron);

4857 sayılı İş Kanunu’nda alt işveren ilişkisi; ‘Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye ‘asıl işveren-alt işveren ilişkisi’ şeklinde tanımlanmaktadır.

Alt işveren işçisinin başına gelen bir iş kazasında cezai sorumluluğun kimde olduğunun tespitinde öncelikle alt işveren ve alt işveren adına görev yapan işveren vekilinin kusuru araştırılacaktır. Eğer alt işverenin işyerinde yetkili teknik elemanları varsa ve yaptığı iş açısından yeterli teknik kadrosu mevcutsa, böyle bir olayda çoğu zaman asıl işverenin sorumluluğu olmayacaktır. Eğer kaza sebepleri arasında alt işverenin alamayacağı, asıl işverenin alması gereken tedbirler varsa, o zaman asıl işveren ve vekilleri sorumlu olacaktır.

İnşaat işyerlerinde iş güvenliğinde sorumlu yetkili bir teknik eleman görevlendirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Eğer inşaat şantiye şefi olarak veya iş güvenliği sorumlusu olarak yetkili bir eleman görevlendirilmişse, meydana gelebilecek bir iş kazasında bu teknik elemanların sorumluluğunun araştırılması gerekmektedir. Görevlendirilmemişse, asıl işverenin sorumluluğu esastır. Buna ek olarak eğer alt işverene yetkili teknik eleman çalıştırma yükümlülüğü verilmemişse, asıl işverene ait yetkili teknik eleman taşeronun işçileri ile de ilgilecek, emniyetli çalışma yapmalarını sağlayacak demektir. Bu durumda alt işverenin işçisini uğrayacağı kazada inşaatın yetkili teknik elemanı dolayısıyla asıl işverenin sorumlu olma ihtimali vardır (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

3.1.8.4.(2). Taksirle Öldürme Suçunun Mağduru

Taksirle öldürme suçunun mağduru, canlı herhangi bir insan olabilir. Suçun oluşması için mağdurun kimliğinin saptanması gerekmez. Ana rahminde bulunan fetüs bu suçun mağduru olamaz. Ancak doğumun başlaması aşamasından itibaren çocuk bu suçun mağduru olabilir (Dönmezer, 2001). Çocuğun düşürülmesine neden olunması TCK Madde 89/3 gereğince yaptırım altına alınmıştır. Ayrıca, mağdurun cinsiyeti, ırk, milliyet ve sağlık durumu yönünden bir ayırım yapılamaz.

Ceza hukuku alanına giren bir iş kazasında mağdur herhangi bir işçi olabileceği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77'inci maddesinin son bendi gereğince çırak, stajyer veya geçici iş ilişkisi ile çalışan işçi, alt işverenin işçisi de olabilecektir. İşçinin, Sosyal Sigortalar Kurumu'na bildirim yapılmış işçi olmasına gerek yoktur, fiilen çalışması yeterlidir.

3.1.8.5. Taksirle Öldürme Suçunun Unsurları

3.1.8.5.(1). Taksirle Öldürme Suçunun Maddi Unsuru

Bu suçun maddi unsuru, taksirli hareket ederek bir kimsenin ölmesine sebep olmaktır. Suçun oluşması için ölüm neticesinin meydana gelmesi şarttır (Dönmezer, 2001). Fail burada objektif özen yükümlüğüne aykırı hareket etmesi nedeniyle öngörülebilir ve önlenabilir ölüm neticesini öngörmediği için gerçekleşen ölüm neticesinden dolayı sorumlu tutulmaktadır. Bununla beraber, hareketin taksirli sayılabilmesi için bu hareketlerden doğacak ölüm neticesinin öngörülebilir olması gerekir, böyle bir imkân bulunmadığı takdirde, taksirli bir hareketin varlığından söz edilemeyeceği gibi, suçun maddi unsuru da gerçekleşmez (Erman ve Özek, 1994). Suçun maddi unsurunu oluşturan hareket, netice ve illiyet bağıını ayrı ayrı incelemekte fayda vardır.

(1) Hareket

Taksirle öldürme suçu, serbest hareketli bir suçtur. Bu suçun hareket ögesini bir insanın ölümüne neden olmak oluşturmaktadır (Dönmezer, 2001). Ölümü meydana getiren hareket ihmali veya icrai nitelikte olabilir (Dönmezer, 2001). Bu suçun ihmali davranışla işlenebilmesine örnek olarak Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun bir kararında '*.gece karanlığında kontrolsüz bir şekilde manevra yaparak bir kişinin ölümüne neden olan sanığın eylemi, tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu ölüme neden olmuştur.*' şeklinde hüküm oluşturulmuştur (Centel ve diğerleri, 2006).

(2) İlliyet Bağı

Maddi unsurun gerçekleşmesi için, ölüm sonucunun yapılan taksirli hareketten doğmuş olması gerekir. Taksirli hareketle netice arasında illiyet bağının kurulabilmesi için, bu hareket yapılmasa yani fail taksirli bir şekilde davranmasa idi neticenin de gerçekleşmeyeceğinin kesinlikle anlaşılması gerekli olmayıp, bunun mümkün ve muhtemel olması yeterlidir (Erman ve Özek, 1994). Failin meydana gelen ölüm neticesine engel olmak için göstermesi gereken özene aykırı hareket ettiği ve hareketin böyle bir neticeyi meydana getirebileceği objektif olarak kabul edilmekte ise hareket ile netice arasında nedensellik ilişkisi var demektir (Centel ve diğerleri, 2006).

Yargıtay içtihatlarında; *'..bayram günlerinde işyerini tatil ettiğini işçilerine bildirdiği için, işçinin işverenden habersiz olarak işyerine gelip çalıştığı sırada öldüğü bir olayda nedensellik ilişkisi bulunmadığını..'* hükmü yer almıştır. Bunun gibi *'..handa çalışan ve misafiriyle sohbe dalan mağdurun kapıların kilitlenmesi üzerine kablo teli kullanarak pencereden inmek isterken telin kopması sonucunda öldüğü olayda, içeride kimse bulunup bulunmadığını kontrol etmeden kapıları kilitleyen, çalışanlara kapı anahtarı vermeyen sanıkların bu davranışları ile ölüm olayı arasında nedensellik ilişkisi bulunmadığı'* sonucuna ulaşılmıştır.

Yine Yargıtay'ın bir kararında *'İş kazası niteliğinde gerçekleşen bir olayda işveren konumunda olan sanığın gerekli güvenlik tedbirlerinden eğitim ve gerekli malzemedan işveren sıfatıyla sorumlu olup olmayacağını, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü yönünden değerlendirilmesi'* gerektiğini vurgulamıştır (Centel ve diğerleri, 2006).

Nedensellik bağı konusunda önemli olan husus, suçun faille beraber mağdurun veya üçüncü şahsın hareketlerinin birleşmesi sonucu meydana gelmiş olması halidir. Bu gibi hallerde önemli olan, failin iradi hareketi ile netice arasındaki nedensellik bağının kesilip kesilmediği ya da zararlı

neticeye kimin sebebiyet verdiği sorunudur (Artuk ve diğerleri, 2006). Bu durumda, öncelikle belirlemek gerekir ki, nedensellik bağlantısına yapılan etkinin sorumluluk doğurması için, söz konusu hareketlerin kusurlu olması zorunludur. Aksi takdirde, failin taksirli hareketi ile sonuç arasındaki nedensellik ilişkisi kesilmeyeceğinden yalnızca taksirli hareketin faili sorumlu olacaktır (İçel ve Evik, 2007).

Taksirli suçlarda sonuç, üçüncü kişinin hareketinin failin hareketine eklenmesi ile meydana gelebilir. Burada fail ile üçüncü kişi arasında işbirliği bulunup bulunmadığı önem taşır. Her bir fail, taksirli hareketi diğer fail ile birlikte yapmakta olduğu bilincine sahipse, böyle bir işbirliğinden söz edilebilecektir. Ancak TCK, işbirliği olsun veya olmasın taksirli suçlarda her failin kendi kusurlu eyleminden sorumlu olacağını öngörmek suretiyle, taksirli suçlarda iştirak hükümlerinin uygulanmayacağını yasal kurala bağlamıştır. Sonuç itibariyle, TCK Madde 40/1'e göre taksirli harekete iştirak mümkün olmadığından herkes kendi taksirli hareketinden sorumlu tutulacaktır (Artuk ve diğerleri, 2006).

Nedenselliğin olağandışı gelişimi, failin neticeyi öngörebilme olanağını ortadan kaldırmış ise artık bu durumda failin taksirinden söz edilemez (Öztürk ve Erdem, 2005).

Taksirler arasında takas yapılamaz. Bunun için, mağdurun kusurlu hareketi ile failin taksirli hareketinin birleşmesi halinde failin sorumluluğu ortadan kalkmayacaktır (İçel ve Evik, 2007). Bir ekiple icra edilen mesleklerde 'ekip şefi' denilebilecek bir şefin bulunduğu bir işte, ekip elemanlarından birinin taksirli hareketi halinde ekip şefinin sorumluluğu doğabilecektir. Mesela bir ameliyat sırasında kullanılan aletlerin sayımını yapmak ve ameliyat sonunda hepsinin tamam olarak kendisine iade edilip edilmediğini kontrol etmekle görevli hemşirenin aletlerin tamam olduğunu bildirmesi üzerine operatörün ameliyat yerini dikmesi, fakat hastanın içinde bir makasın unutulması halinde, illiyet bağının kurulması güçlük arz eder. Bir

ekip çalışması zorunlu olduğu hallerde, ekip şefinin görevi yetkili kişileri ekibine almak, yapacakları işler hakkında gerekli bilgileri vererek bir eğitime onları tabi tutmak, bu suretle onları güvenilir birer kimse haline getirmektir (Erman ve Özek, 1994). Bu konuda bir işverenin de yetkilendirdiği işveren vekilinin veya şantiye şefi, teknik sorumlu gibi kimseleri güvenilir kimse konumuna getirmek için eğitimi ve denetimini düzenli yapması gerekmektedir. Burada işverenin başkalarının davranışlarını denetleme yükümlüğü veya yanlış davranışı fark edip müdahale etme olanağı bulunduğundan bunu yapmaması durumunda taksirli hareket etmiş olacaktır. Bu konuda genel bir kural konamayacağı ve işverenin veya işi yürüten ekip şefinin görevlendirdiği işçiyi seçmekte, onun bu görevi dikkat ve ihtimam dairesinde yerine getireceğine güvenmekte haklı olup olmadığını, her olayın özelliğine göre hâkimin ayrı ayrı takdir edeceğini kabul etmiştir (Erman ve Özek, 1994). Ancak, tüm görevlerini yerine getirmiş bir işverende illiyet bağı, taksirli hareket eden ekip elemanının fiili ile ölüm neticesi arasında kurulabilirse de işverenin suçtan sorumlu tutulamayacağı aşîkârdır.

Bazen de işverenin cezai sorumluluğu aranırken bu alanda failin mutlaka hareketi gerçekleştiren kimse olması gerekmemektedir. Bu durumda işverenin cezai sorumluluğunun hangi hukuki temele dayandırılacağı tartışma konusu olmuştur. Doktrinde işveren veya işveren vekilinin sorumluluğu, kendi kusurlu hareketlerine dayandırılarak açıklanmaya çalışılmaktadır. Suçu oluşturan hareketle, işveren veya işveren vekilini kusurlu hareketi arasındaki bağı açıklamak üzere, birçok kuram ortaya atılmıştır. Bunlar arasında özellikle dikkate değer olanlar; suça katılma kuramı, yasal gözetim borcunu yerine getirme kuramı, manevi fail kuramı ve sorumluluğu risk yaratma esasına dayandıran kuramlardır (Süzek, 1985).

İşverenin sorumluluğunu, 'gözetim ve denetim görevinin yerine getirilmemesine' bağlayan kuram sayılanlar arasında en fazla kabul gören kuramdır. Bu kurama göre, işyeri sürekli ve belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kurulmuş bir müessesedir. Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için işverene yönetim hakkı ve disiplin uygulama yetkisi tanınmıştır. İşveren, yönetim hakkını kullanırken iş yasalarına, bu arada iş güvenliği kurallarına uymak ve uyulmasını sağlamak zorundadır. Kendisine bağımlı olarak çalışanların bu kurallara uygun davranmalarını sağlamak için işveren, çeşitli disiplin cezalarından hizmet akdinin feshine kadar geniş yetkililerle donatılmıştır. O halde, işveren bu yetkilerini kullanarak işçilerin iş güvenliği kurallarına uymasını sağlaması, bu konuda gerekli gözetim ve denetim görevini yerine getirmesi gerekir. Maddi hareketin yasa kurallarının önem ve ciddiyetini yeterince kavrayacak durumda olmayan işçiler tarafından yapılmış olması, bunu önlemek için gerekli hak ve yetkilerle donatılmış olan işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Bu nedenle, işverenin cezai sorumluluğu iş güvenliği konusunda gerekli gözetim ve denetim görevini yerine getirmemiş bulunmasına dayanır (Süzek, 1985).

(3) Netice

Suçun neticesi ölümün meydana gelmesidir. Failin hareketi ile ölüm sonucu arasında az veya çok bir zamanın geçmiş olmasının önemi yoktur (Dönmezer, 2001). Bu itibarla suç sonucunda gerçekleştiği yer ve zamanda tamamlanmış olur ve bütün taksirli suçlarda olduğu gibi bu suç da teşebbüse elverişli değildir (Erman ve Özek, 1994).

3.1.8.5.(2). Taksirle Öldürme Suçunun Hukuka Aykırılık Unsuru

Suçun oluşması, eylemin hukuka aykırı olmasına bağlıdır. Suçun unsuru olan hukuka aykırılığı ortadan kaldıran ve TCK Madde 24'de yer alan hukuka uygunluk nedenleri, tüm suçlar açısından söz konusu olan genel nitelikteki

hükümlerdir. Bu nedenlerden birinin varlığı halinde fiil suç olmaktan çıkar ve fiili işleyenin ceza sorumluluğu söz konusu olmaz. Ancak taksirli suçlar bakımından bu durumun ortaya çıkması güç de olsa imkânsız değildir (Centel ve diğerleri, 2006).

Taksirle öldürme suçunda özel bir hukuka uygunluk sebebi bulunmamaktadır. TCK madde 25/2’de düzenlenen zorunluluk halinde fail bilerek sebebiyet vermediği ağır ve muhakkak tehlikeden kendisini veya başkasını kurtarmak zorunluluğunda kalarak, taksirli bir suç işlemesi halinde bu hukuka uygunluk sebebi bulunur. Üzerine yıkılmakta olan bir duvarın altında kalmamak için geri manevra yapan ve bu sırada aracın arka tarafında bulunan kişiyi ezen sürücü zorunluluk halindedir (Erman ve Özek, 1994).

3.1.8.5.(3). Taksirle öldürme Suçunun Manevi Unsuru

(1) Taksir Kavramı

Taksirle adam öldürme suçunun manevi unsuru taksirdir. Taksir Arapça bir terim olup, *‘kısaltma, bir işi eksik yapma, bir şeyi yapabilirken çekinip yapmama, kusur etme, kabahat’* gibi anlamlar taşımaktadır (İçel, 1967).

Taksir; istisnai sorumluluk niteliğindedir. TCK’da buna uygun düzenleme bulunmaktadır. TCK 22’inci madde 1’inci bendinde kanunla açıkça belirtildiği hallerde taksirli fiillerin cezalandırılacağı öngörülmüştür.

Taksirle öldürmede, kasten öldürmeden farklı olarak failde ölüm neticesine yönelik doğrudan veya olası bir kast bulunmamaktadır. Kanun bir fiili taksirli suç saymış ise, o fiilde bu çeşit bir psikolojik unsurun mevcut olabileceğini kabul etmiş demektir (Erem ve diğerleri, 1997). TCK 22’inci maddede hem bilinçli taksir hem de bilinçsiz taksir tanımı yapılmıştır. *‘Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanunî tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir.’* şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, taksirli sorumluluk için öncelikle failin objektif olarak

var olan dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranmış olması ve ikinci olarak öngörülebilir neticenin fail tarafından öngörülememiş olması gerekmektedir (Tezcan ve diğerleri, 2007). Failin göstermesi gereken genel veya konumu yönünden özel özen görevini yerine getirmemiş olmasının sebebiyet verdiği netice, taksirdir. Neticenin failin hareketinden dolayı ortaya çıkması ve öngörülebilir olması gerekir (Centel ve diğerleri, 2006). Ceza hukukunda taksir, failin öngörülebilir nitelikteki neticeyi öngörmemesi şeklinde olabileceği gibi, neticeyi öngördüğü halde istememesi şeklinde de ortaya çıkabilir. Doktrinimizde, öngörülebilir nitelikteki neticenin öngörülmemesi şeklindeki taksire bilinçsiz taksir, buna karşılık neticenin öngörülüp de istenmemesinde ibaret olan çeşidine ise öngörülü taksir tanımı ile bilinçli taksir denilmektedir (İçel, 1967).

(2) Taksirin Şekilleri

TCK Madde 22/2’de taksir sadece genel bir kavram niteliğinde dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık şekillerine yer verilmiştir. Taksirin normatif yönünü oluşturan dikkat ve özen yükümlülüğü, objektif ölçülere göre belirlenir ve bu konuda ortalama bir insanın, failin yerinde olsaydı tehlikeden kaçınabilmek için nasıl hareket edebileceğine bakılır. Dikkat ve özen yükümlülüğünün ölçüsünün belirlenmesi konusunda trafik kuralları, iş güvenliği ile ilgili tüm kurallar gibi çok sayıda değişik davranış normlarından yararlanılabilir. Bunlar aslında tehlikeden kaçınma konusunda uzun deneyimler sonucu ortaya çıkmış olan kurallardır. Bu kurallara yönelik ihlaller, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılığın belirtisi olarak kabul edilmektedir. Bu tür davranış kuralları yazılı değilse, yazılı olmayan genel deneyim kurallarından da yararlanılabilir (Tezcan ve diğerleri, 2007). İlgili oldukları alandaki bilim ve deneyim doğrultusunda öngörme ve önleyebilme ölçütleri ortaya konulur (Centel ve diğerleri, 2006).

Bireylerin başkalarına verebilecekleri zararları önlemeye yönelik davranış kurallarının yazılı hale getirilmiş olması da mümkündür. Bunlar, resmi makamlar tarafından konulabileceği gibi, diğer kişiler tarafından da öngörülmüş olabilir. Örneğin bir işyerindeki çalışma kuralları bu türdendir (Centel ve diğerleri, 2006). Bu nedenle, iş kazası meydana geldiğinde ilgili birimin çalışma talimatlarının incelenmesi gerekmektedir. *‘İşyerinin çalışmasına ilişkin, sanıkların görev ve sorumluluklarının belirleyen hizmet talimatı varsa getirilmesi..’* gerektiği yönünde Yargıtay kararı mevcuttur (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

İşveren açısından dikkat ve özen yükümlülüğü getiren birden fazla anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik, uluslararası sözleşme hükmü vardır. Bunun yanında işyerlerinde birçok alanda yükümlülük oluşturan uygulamalar da mevcuttur. Tüm bunlar açısından, işverenin taksirli sorumluluğunu doğurabilecektir. Yargıtay tarafından *‘sahibi bulunduğu deri fabrikasına ait kazanın patlaması olayında, fabrika sahibi sanığın İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü’nün 3’üncü maddesi gereğince işçilere yapmakta oldukları işlerde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek zorunda olduğu ve 210’uncu madde gereğince kazanların işletilmesine hükümet veya mahalli idarelerce ehliyetli kabul edilen kişileri istihdam etmediği için sorumlu olduğuna’* karar verilmiştir (Artuk ve diğerleri, 2006).

Dikkat ve özen yükümlülüğünün yerine getirilmesi için olanağın bulunması şarttır. Ancak bu olanağın saptanması konusunda, failin kişisel nitelikleri göz önüne alınarak sübjektif bir kriterin uygulanması düşüncesi ağır basmaktadır. Böyle bir durumda failin beden kusurları, sağırılık, miyop, sağlık bozuklukları, makul heyecanlar da dikkate alınmalıdır (İçel ve Evik, 2007). Gerekli olan dikkat ve özenin ölçüsü objektif açıdan olayın özelliklerine ve sübjektif açıdan failin bilgi ve yeteneklerine göre belirlenir (Tezcan ve diğerleri, 2007).

Fail iki şekilde taksirden sorumlu olmaz; **birincisi, gerekli dikkat ve özen yükümlülüğünü yerine getirmiş ise, ikincisi ise, gerekli dikkat ve özeni göstermiş olsaydı dahi neticenin meydana gelmesi kaçınılmaz ise.** Bu halde artık kaza ve tesadüften bahsedilebilir (Özbek ve diğerleri, 2006).

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin cezai sorumluluğunu doğuran taksirle öldürme suçundaki taksir şekilleri özellikle işverenin meslek ve sanatta acemiliğinden veya nizamlara, emirlere, talimatlara riayetsizliğinden kaynaklanmaktadır. Tedbirsizlik ve dikkatsizlik şeklindeki yükümlülüklerde de bu hukuki yükümlülük, pozitif hukuk kuralı şeklini alır ve fail yine tedbirsiz davranırsa, taksirin şekli artık tedbirsizlik olmaktan çıkıp, nizamlara, emirlere, talimatlara riayetsizlik şeklini alır (Dönmezer ve Erman, 1978).

İşveren açısından da oluşan yükümlülük daha çok bu türden olacaktır. Belirli meslek mensuplarının, meslek veya sanatlarını icra ederlerken taksirleri ile sebebiyet verdikleri zararlardan dolayı tabi tutulacakları cezai sorumluluğu ifade etmek üzere mesleki taksirden doğan cezai sorumluluk deyimi kullanılmaktadır. Makineleşme, mesleki teknik şartların gittikçe daha karışık bir hal alması, iş kazalarının da çoğalmasına yol açmakta bu yüzden mesleki taksir önemli bir problem olarak ortaya çıkmaktadır (İçel, 1967).

Mesleki taksirden doğan zararlı neticelerin gittikçe artması günümüzde endişe verici bir sosyal problem olarak ortaya çıkmaktadır. Belirtildiği üzere; makineleşme, yeni buluşlar, mesleki teknik şartların gün geçtikçe daha karışık bir hal alması gibi sebeplerin yanı sıra, birtakım psikolojik sebeplerin de meydana gelen iş kazalarında etkili olduğunu kabul etmek gerekir. Bu psikolojik sebeplerin başında da, başkasının hayatına hürmet etmemek gibi, genel bir ahlaki his zayıflaması gelmektedir. Basında kazadan doğan ölüm veya yaralama olayları yahut bir iş kazası okuyucuyu pek etkilememektedir. Bazen de mali sebepler yüzünden daha çabuk

hareket etmek lüzumu, mesleki şuur ve dikkati azaltmaktadır. Bütün bu sebeplerle, mesleki taksire uygulanacak cezaların yanı sıra çeşitli emniyet tedbirlerine yer vermek gerekecektir. Özellikle failin meslek ve sanatının icrasına engel olmak, sosyal korumayı sağlamak bakımından gereklidir (İçel, 1967).

Ekonomik teşebbüslerce ve iş kazalarında taksir nedeni ile ölüme sebebiyet verilmesine çağımızda özellikle sık sık rastlanmaktadır. İş kazalarının sayısı ülkemizde gittikçe artmaktadır. Bu gibi hallerde taksir teşkil eden davranışları belirlemek ve özellikle sorumlu olanları belirlemek gerekmektedir. Yine bu gibi hallerde taksirli hareket, iş hayatını düzenleyen kurallara aykırı eylemdir. İş kanunları, kurallara uyulmasını sağlamak üzere, en yüksek düzeyde kişileri yükümlü kılmaktadır. Bu sebeple adı geçen, bazı yetki ve görevlerini başkalarına açıkça devretmemiş ise gözetim kusuru nedeni ile sorumlu olacaktır (Dönmezer, 2001). Gerçek sorumlunun tespiti açısından bu konuda detaylı araştırma yapılmalı, gerçek manada sorumluluk devri var mı ona bakılmalı, iş müfettişlerince oluşan heyetten rapor alınmalıdır.

(3) Bilinçli Taksir

Taksir bilinçli ve bilinçsiz taksir olmak üzere ikiye ayrılır. Bilinçsiz taksir, normal taksir şeklindedir, yani failin öngörülebilir bir neticeyi öngörememesi halidir. Buna karşılık bilinçli taksir, neticenin fail tarafından öngörülmüş olmasına rağmen istenmemiş olmasıdır.

TCK Madde 22/3'te '*Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır, bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.*' şeklinde düzenlenmiştir. Yani fail, yaptığı hareketin kanunun suç olarak düzenlediği bir neticeye sebebiyet verebileceğini öngörmekle birlikte, bunun gerçekleşmesini istememekte ve hareketine devam etmektedir. Örneğin, şehir trafiğinde aşırı sürat yapan sürücünün, aracı ile bir trafik kazasına

sebebiyet verebileceğini öngörmesine rağmen aracına ve kendi becerisine güvenerek böyle bir kaza olmaması umuduyla sürat yapmaya devam etmesi halinde bilinçli taksirle hareket ettiği varsayılır (Demirbaş, 2007).

Bilinçli taksiri kasttan ayıran unsur, bilinçli taksirde öngörmenin kasttan farklı olarak sonucun iradesi ile değil, o sonucun ortaya çıkmayacağı kanısı ile birlikte bulunmasıdır. Olası kasta ise, failin asıl istediği sonucun dışındaki yan sonuçları öngörmüş olmakla birlikte, bunların gerçekleşmemesi konusundaki iradesi, kuvvetli bir kanı düzeyine ulaşmamış, bir ümit olarak kalmış hatta çoğu zaman bir kayıtsızlık, önem vermeme şeklinde belirmiştir. Dolayısıyla sonucun iradiliği unsuru, bilinçli taksirle olası kastı birbirinden ayırmak için kullanılmalıdır. Bilinçli taksirde sonucun meydana gelmemesi için koşullara uygun bir inanç ve çaba, olası kasta ise bir kayıtsızlık, önemsememe durumu vardır (İçel ve Evik, 2007). Olası kast halinin iş sağlığı ve güvenliği hukukunda ortaya çıkma hali oldukça zayıftır. Zira hiçbir işverenin, çalıştırdığı işçilerin maruz kalabileceği tehlikeleri öngördükten sonra bunlara kayıtsız kalacağını düşünmek mümkün değildir (Akın, 2008).

Esasen trafik kazalarında ülkemizde yaşanan dramı ortadan kaldırmak amacıyla getirilen ve bu kaza faillerini bilinçli taksir kapsamında hürriyeti bağlayıcı cezayla tazyik etmek isteyen yasa koyucunun, aynı yaklaşımı işletmelerde gerçekleşen kazalar için de taşıdığını söyleyebilmek güçtür. Yaşamı boyunca belki bir belki de hiç trafik kazası yapmayacak bir sürücüyü uygulanması öngörülen ceza ile her gün bu tür bir kaza riski ile onlarca kere karşılaşan bir işveren ya da vekilini bir tutmak mümkün olmamalıdır (Akın, 2008).

Bilinçli taksir, iş sağlığı ve güvenliği hukuku bağlamında da çok önemli sonuçlar doğurabilecek bir yapıya sahiptir. Gerçekten işyerlerinde gerçekleşen iş kazalarının büyük çoğunluğu işverenler tarafından öngörülebilecek düzeydeki basit iş kazalarıdır. Zaten kazaların birçoğu da

birbirinin tekrarı niteliğindedir. Dolayısıyla bu tür olaylarda büyük ölçüde, işveren veya işveren vekilinin ortaya çıkabilecek sonucu öngördükleri ancak gereken önlemleri almadıkları kabul edilebilir. Böyle bir durumda ise haklarında uygulanacak ceza, kusur durumlarına göre dokuz yıla kadar çıkabilmekte, birden fazla kişinin ölümüne sebebiyet verme halinde ise bu süre nerdeyse yirmi üç yıla kadar çıkabilmektedir (Akın, 2008).

3.1.8.6. Taksirle Öldürme Suçunun Özel Görünüş Biçimleri

3.1.8.6.(1). Taksirle Öldürme Suçunda Teşebbüs

Taksirle ölüme sebebiyet verme suçu, tüm taksirli suçlarda olduğu gibi teşebbüse elverişli suçlardan değildir. Suça teşebbüs ancak kasten hareket edilen hallerde söz konusu olur (Centel ve diğerleri, 2006). Bu sebeple suç, hareketin yapıldığı zaman değil, sonucun gerçekleştiği zaman tamamlanmış sayılır.

3.1.8.6.(2). Taksirle Öldürme Suçunda İştirak

Diğer taksirli suçlarda olduğu gibi, bu suç bakımından iştirak hükümlerinin uygulanması söz konusu olmaz. Çünkü suçta iştirak, iştirak iradesinin bulunmasını, bu ise kasten hareket etmeyi gerektirir. Bu nedenle TCK Madde 40/1’de görüldüğü gibi taksirli suça iştirak olmaz. Bu konuda Yargıtay 9’uncu Ceza Dairesi’nin ‘*Taksirli suçlarda iştirak söz konusu olamayacağı gözetilmeden, yargılama giderinin eşit olarak alınması yerine müteselsilsen tahsiline karar verilmesi yasaya aykırıdır.*’ kararı da uygulamada bu konunun yansımalarını göstermektedir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

Birden fazla kişinin taksirli bir suç işlemesi durumunda suça birlikte sebebiyet verilmesinden bahsedilebilir, böyle bir durumda da her fail kendi taksirinden dolayı sorumlu olacaktır (Centel ve diğerleri, 2006). TCK Madde 22/5’te her bir failin cezasının kendi kusuruna göre ayrı ayrı belirleneceği düzenlenmiştir. Örneğin, hız limitini aşarak tedbirsiz davranan bir sürücü ile kendi şeridinden çıkan bir başka sürücüye çarpmamak için yaya geçidi olmayan yerde

karşıdan karşıya geçmekte olan yayaya çarparsa; bu durumda her fail TCK md.22/5 gereğince kendi kusuru oranında sorumlu olur. Mağdur durumundaki yayanın da kusurlu olması kusurlar arasında takas yapılmasını gerektirmez (Kaymaz ve Gökcan, 2006). Yani taksirli sonucun gerçekleşmesinde hem failin sorumluluğu hem de mağdurun birlikte sorumluluğu söz konusu ise, failin sorumluluğu ortadan kalkmaz. Başka bir deyişle taksirler arasında takas yapılmaz. Ancak bu gibi durumlarda failin sorumluluğunun her zaman aynı kalması adil olmayacaktır. Ortak kusur durumunda ceza, TCK Madde 22/4 gereğince failin kusuruna göre belirlenecektir (İçel ve Evik, 2007).

TCK Madde 22/4'te '*Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek ceza failin kusuruna göre belirlenir.*' şeklindeki düzenlenmiştir. Oran üzerinden hesaplama yoktur. Bu konuda Yargıtay da artık kusur oranlarının 8/8 dereceli kusur raporları tayin ve tespiti yerine % 100(yüz) üzerinden hesaplanması gerektiği yönünde karar oluşturmaktadır (Parlar ve Hatipoğlu, 2008).

3.1.8.6.(3). Taksirle Öldürme Suçunda İçtima

İçtima konusunda genel kurallar uygulanır. Taksirle adam öldürmenin kasten adam öldürme ile içtima etmesi mümkündür. Belli bir kişiye kasten atılan kurşun, ona isabet ettikten sonra bir başkasını da öldürmesi halinde farklı neviden fikri içtima durumu mevcuttur. Fail burada TCK'nın 44'üncü maddesi gereğince daha ağır cezayı gerektiren kasten adam öldürmeye teşebbüsten cezalandırılırken, taksirle ölüme sebebiyet verme suçundan cezalandırılmaz (Erman ve Özek, 1994).

Taksirle öldürme suçlarında başka suçlarla içtima edilebilir. Çoğunlukla, araçların tehlikeli şekilde kullanılması sonucu meydana gelmektedir. Bu durumda hem taksirle adam öldürme hem taksirle yaralama hem de genel tehlike yaratan bir suç işlenmiş olabilir. Bu durumda farklı neviden fikri içtima hükümleri uygulanacaktır. Böylece faile, en ağır cezayı gerektiren suçun cezasının verilmesi ile yetinilecektir. Ancak genel tehlike yaratan suçun oluşumu için fiil sonucu belirsiz sayıda kişinin hayatı, sağlığı veya malvarlığı bakımından bir tehlikenin

meydana gelmiş olması gerekecektir. Bu yüzden sadece bir veya birkaç kişinin ölümü veya yaralanmasında, bu suçla ilgili içtima hükümleri uygulanmayacaktır (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

TCK Madde 85/2’de düzenlenen ‘*Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi üç yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*’ hükmü ile özel bir içtima şeklinin düzenlendiği şekilde değerlendirilebilir (Centel ve diğerleri, 2006). Fiilin ölümle birlikte yaralanmaya neden olması halinde, yaralanmanın derecesi dikkate alınmadan, bu ağırlatıcı neden uygulanacaktır (Centel ve diğerleri, 2006).

3.1.8.7. Taksirle Öldürme Suçuna Etki Eden Nedenler

3.1.8.7.(1). Taksirle Öldürme Suçunda Ağırlatıcı Nedenler

Taksirle ölüme sebebiyet verilmesinde, failin kusurunun bilinçli taksir olması halinde, TCK Madde 22/3’e göre ceza üçte birden yarısına kadar artırılır. Suçun ağırlatıcı nedenlerden biri de TCK Madde 85/2’de düzenlenmiştir. Buna göre; fiil, birden fazla insanın ölümüne veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuşsa faile iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası verilecektir.

Aslında meslek ve sanatta acemilik halleri dahi ağırlatıcı bir neden olarak kabul edilmektedir. Çünkü bir meslek veya sanatta icra eden kişiye karşı toplum güven duyulmakta, yapılan işin gereken özen gösterilerek icra edileceği konusunda bir kanaate sahip olunmaktadır (Centel ve diğerleri, 2006). Bu durumda gerekli özen gösterilmemesi ağırlatıcı nedenlerden sayılabilir.

3.1.8.7.(2). Taksirle Öldürme Suçunda Şahsi Cezasızlık Sebebi ve Cezada İndirim Yapılmasını Gerektiren Şahsi Sebep

TCK Madde 22/6’ya göre ‘*Taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından artık bir cezanın*

hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmez; bilinçli taksirde ceza altında bire kadar indirilir. Bu hükümle, taksirli suçlarda bir şahsi cezasızlık sebebi veya cezada indirim yapılmasını gerektiren bir şahsi sebep konulmuştur (Özgenç, 2007). Hükümün amacı, çok yakının ölmesine neden olan kişinin duyduğu ıstırapın, uğradığı kovuşturma ile artmasına engel olmak ve ailenin tümüyle mağdur olmasının önüne geçmektir (Centel ve diğerleri, 2006). Kimi hallerde taksirli suçun faili bakımından meydana gelen netice, ceza verilmesini gereksiz kılacak derecede şiddetli üzüntüye, yıkıma yol açmış olabilir. Bu şahsi cezasızlık sebebi sadece aile bireyleri arasında ve bilinçsiz taksir durumda söz konusu olacaktır. Bilinçli taksir durumunda yalnızca cezada indirim yapılmasını gerektiren şahsi bir sebep söz konusudur (Artuk ve diğerleri, 2006).

Bu konuda doktrinde, mağdurun illaki akrabası olması gerekmeyeceği, metresi, nikâhsız eşi gibi yakınlık derecesindeki insanlardan olduğu hallerde de bu hükümün uygulanması gerektiği görüşü de mevcuttur (Tezcan ve diğerleri, 2007). Örneğin, dikkatsizlik ve özensizlikle taşıt aracını devirmesi sonucunda ailesinin bireylerinin ölümlerine veya kendisinin ağır yaralanmasına neden olan şoförün bu davranışından dolayı mağduriyeti dikkate alınarak ceza verilmeyecektir. Bilinçli taksir durumunda ise indirim yapılacaktır (İçel ve Evik, 2007). Ancak, failin yaptığı hareket kendi çocuğunun ölümü ile birlikte bir başka kişinin de ölümüne yol açmışsa, fail başkalarının gördüğü zararlı netice bakımından bu fıkradaki şahsi cezasızlık sebebinden yararlanamayacaktır. Zira söz konusu fıkra ile failin kendisi bakımından acı ve ıstırap doğurması ile birlikte ailesi bakımından artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağduriyete yol açmalıdır (Koca ve Üzülmez, 2008).

Görüldüğü üzere, şahsi cezasızlık sebebi sadece bilinçsiz taksir halinde söz konusudur. Bilinçli taksir halinde sadece cezada indirim yapılmasını gerektiren şahsi bir sebep söz konusudur (Artuk ve diğerleri, 2006).

3.1.8.8. Taksirle Öldürme Suçunda Kovuşturma, Görevli Mahkeme, Suçun Yaptırımı ve Dava Zamanaşımı, Tekerrür

3.1.8.8.(1). Taksirle Öldürme Suçunda Kovuşturma

Bu suçun soruşturması ve kovuşturması resen yapılır (Parlar ve Hatipoğlu, 2008). Suçun takibi herhangi bir muhakeme şartına bağlanmamıştır (Centel ve diğerleri, 2006). Taksirli eylemle birden fazla insanın ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olunmuşsa yaralıların şikâyetten vazgeçmelerinin TCK Madde 85/2 uyarınca cezalandırılmalarına etkisi bulunmamaktadır. Yaralanan kişi ya da kişilerin şikâyetten vazgeçmiş olmasının önemi yoktur. Çünkü yaralı kişi olmasaydı dahi en az iki kişinin ölmüş bulunması 2'inci fıkranın uygulanmasını gerektirecektir. Bununla birlikte bu durumda TCK Madde 61 uyarınca temel cezanın belirlenmesi sırasında değerlendirmeye etki etmektedir (Meran, 2008). Taksirli eylem sonucunda bir kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olunmuş ise, tüm mağdurların şikâyetten vazgeçmesi durumunda failin 85/2 maddesi uyarınca cezalandırılması olanaklı bulunmamaktadır. Ancak en az bir mağdurun şikâyetini sürdürmesi 85/2'nin uygulanmasını gerektirir (Meran, 2008). Yargıtay'ın bir kararında bu husus '*Mağdur Y.İ.'nin sanık hakkında şikâyetçi olmaması karşısında, 5237 sayılı TCK'nın 89'uncu maddesinde yazılı yaralamaya neden olma suçunun takibi şikâyete bağlı suçlardan olduğu da gözetilerek sanığın sadece C.U.'nun ölümünden sorumlu tutulması gerektiği ve eylemin TCK'nın 85/1 maddesine uyduğu düşünülmeden yazılı şekilde hüküm kurulması yasaya aykırıdır.*' şeklinde nitelendirilmiştir (Meran, 2008).

TCK Madde 22/6 durumunda ise, bu fıkranın uygulanabilmesi için fiilden dolayı münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu itibariyle zararlı netice meydana gelmiş bulunmalıdır; böyle bir netice ile birlikte söz konusu durumlara ilişkin bulunmayan başka bir netice de meydana gelmişse fıkra uygulanmayacaktır. Örneğin, fail taksirli hareketiyle kendi öz çocuğunun ve çocuğunun bir arkadaşının ölümüne ya da yaralanmasına yol açmış olabilir. Bu durumda fail, kendi kişisel ve

ailevi mağduriyetinin dışında, bir başka kimsenin ölümüne ya da yaralanmasına da yol açarak diğer bir kişinin zarar ve mağduriyetine de neden olduğundan 6'ncı fıkra hükmünün uygulanma olanağı bulunmamaktadır (Meran, 2008).

Ancak taksirle yaralama suçunun kovuşturulmasının şikâyete bağlı olması ve mağdurun şikâyetçi olmaması 22/6 maddesinin uygulanmasını gerektirir. Bilinçli taksirle işlenen suçlarda ise, ölümle birlikte gerçekleşen diğer bir yaralamanın 89/1 maddesinde öngörülenden daha ağır olması durumunda şikâyetçi olunmasa dahi 22/6 maddesi hükmü uygulanmaz. Münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, mağdur olmasına yol açmış olan eylem bilinçli taksirle gerçekleştirilmişse, verilecek cezada 22/6 maddesinde belirtilen belirli oranda indirime gidilir (Meran, 2008).

Yargıtay kararında '*Olayda, ölenin sanığın oğlu, yaralananın da yeğeni olması ve şikâyetinin bulunmaması karşısında, sanık hakkında TCK madde 22/6'nin uygulanıp uygulanmayacağı tartışılıp değerlendirildikten sonra lehe yasanın tayini gerektiğinin gözetilmemesi bozmayı gerektirmiştir.*' denilmiştir (Meran, 2008).

3.1.8.8.(2). Taksirle Öldürme Suçunda Görevli Mahkeme

5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunu'nun 11'inci ve 12'inci maddelerine göre, TCK Madde 85/1'inci fıkrasına göre suça bakmaya görevli mahkeme, asliye ceza mahkemesidir (Parlar ve Hatipoğlu, 2008). Eylemin birden fazla kişinin ölümüne veya bir ya da birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olduğu hallerde ise TCK Madde 85/2'e göre görevli mahkeme, ağır ceza mahkemeleridir (Centel ve diğerleri, 2006).

Yargıtay 9'uncu Ceza Dairesi'nin '*765 sayılı TCK'nun 455/2'inci maddesinin karşılığı olan 5237 sayılı TCK'nun 85/2'inci maddesi kapsamındaki bu suç için öngörülen cezanın tür ve süresi bakımından 5252 sayılı Türk Ceza*

Kanunu'nun Yürürlük ve Uygulama Şeklindeki Kanunun 9/3'üncü maddesi uyarınca lehe yasa incelemesini yapmanın 5235 sayılı Kanunu'nun 12'inci maddesi hükmü gereğince Ağır Ceza Mahkemesinin görev kapsamında bulunması nedeniyle görevsizlik kararı verilmesi yerine, incelemeye devamla yazılı şekilde hüküm tesisi..' şeklinde bu konuda kararı bulunmaktadır (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

3.1.8.8.(3). Taksirle Öldürme Suçunun Yaptırımı

Taksirli suç failleri hakkında uygulanması gerekli müeyyideler konusu, bu suçların istatistik olarak çok artması sebebiyle çağdaş ceza hukukunda büyük önem kazanmış bulunmaktadır. Söz konusu suçlar hakkında geleneksel olarak uygulanan cezalar hapis ve para cezalarıdır. Oysa söz konusu cezaların taksirli suç failleri bakımından yararlı olmadığı öne sürülmektedir. Taksirli suçlar bakımından öngörülen yaptırım kasıtlı suçlara göre daha az öngörülmüştür. Taksirle öldürmenin basit şeklinin cezası TCK Madde 85/1' e göre '*üç yıldan altı yıla kadar hapistir*'. Taksirle öldürmenin ağırlaşmış şeklinin cezası ise, TCK Madde 85/2'e göre '*üç yıldan on beş yıla kadar hapistir*'.

TCK Madde 50/4'te '*Taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezası uzun süreli de olsa; bu ceza, diğer koşulların varlığı halinde, birinci fıkranın a bendine göre adli para cezasına çevrilebilir. Ancak, bu hüküm, bilinçli taksir halinde uygulanmaz.*' şeklinde hükmolunmuştur (Demirbaş, 2007).

Taksirle adam öldürme suçundan cezanın alt sınır ile üst sınırı arasındaki makasın açılmasının nedeni bilinçli taksirin de bu madde içinde mütalaa edilmesinden kaynaklanmaktadır. Böylece suçun bilinçli taksir ile işlenmesi halinde, mahkemenin cezayı üst sınırdan verebilmesi olanağı ortaya çıkmaktadır (Donay, 2007). Taksirli suçlarda, uzun süreli hapis cezaları da koşulları gerçekleştiği takdirde adli para cezasına çevrilebilir. Ancak, kusurun bilinçli taksir olması halinde paraya çevirme söz konusu değildir. TCK Madde 50'de gösterilen diğer yaptırımlara çevrilemez. Uygulamada asıl mahkûmiyet, bu maddeye göre

çevrilen adli para cezası veya tedbirdir. TCK Madde 51 uyarınca adli para cezasına çevrilmiş olması durumunda hapis cezasının ertelenmesi söz konusu olamayacaktır. Hakkında bu suçtan hüküm kurulan fail, belli bir meslek veya sanatta gerektiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranmışsa, üç aydan az ve üç yıldan fazla olmamak üzere, icra ettiği mesleği yapmaktan yasaklanabilecektir. Söz konusu yasaklama, verilen hükmün kesinleşmesiyle yürürlüğe girer, cezanın tamamen infazının ardından süre itibarıyla işlemeye başlar (Centel ve diğerleri, 2006). Takdiri indirim nedeni olarak TCK Madde 62’de failin geçmiş, sosyal ilişkileri, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki davranışları, cezanın failin geleceği üzerindeki olası etkileri gibi hususlar göz önünde bulundurulabilir. İş sağlığı ve güvenliği anlamında gerçekleşme ihtimali bulunan cezaların hapis cezaları olduğu düşünüldüğünde, takdiri indirim sebeplerinin varlığı halinde bu cezaların altında birine kadarının indirilebileceği görülmektedir.

3.1.8.8.(4). Taksirle Öldürme Suçunda Dava Zamanaşımı

Taksirle ölüme sebebiyeti düzenleyen TCK Madde 85/1 ve 2’inci fıkralar açısından dava zamanaşımı süresi, suçun işlendiği tarihten itibaren on beş yıl olduğu TCK Madde 66/1 d fıkrasında görülmektedir. Dava zamanaşımını kesen nedenlerin gerçekleşmesi halinde, dava zamanaşımı süresi TCK Madde 67/4’e göre en fazla yirmi iki yıl altı ay olabilir (Centel ve diğerleri, 2006).

Suçun işlendiği sırada fail, on iki yaşını doldurmuş olup da henüz on beş yaşını doldurmamış ise, bu sürelerin yarısı, on beş yaşını doldurmuş olup da on sekiz yaşını doldurmamış ise bu sürelerin üçte ikisini geçmesi zamanaşımının dolması açısından yeterli olacağı TCK Madde 66/2’de görülmektedir (Centel ve diğerleri, 2006).

Seçimlik cezaları gerektiren suçlar söz konusu olduğunda da, zamanaşımını belirlemede hapis cezası esas alınacaktır. Zamanaşımı, tamamlanmış suçlarda suçun işlendiği günden, teşebbüs halinde kalan suçlarda son hareketin yapıldığı günden, zincirleme suçlarda son suçun işlendiği günden başlatılmaktadır.

3.1.8.8.(5). Taksirle Öldürme Suçunda Tekerrür

TCK'nın 58'inci maddesinin 1'inci fıkrasına göre tekerrür hükümlerinin uygulanması için önceki suça ilişkin tekerrür hükümlerinin uygulanması için cezanın infaz edilmiş olması gerekmez denilmektedir. TCK'da yer alan bu ifadeyle, kanunumuzun mefruz tekerrürü açıkça benimsediği ortadadır. TCK Madde 58/4'e göre '*Kasıtlı suçlarla taksirli suçlar ve sırf askerî suçlarla diğer suçlar arasında tekerrür hükümleri uygulanmaz.*' denilerek, hem ilk hem de ikinci suç, taksirli bir suç ise, tekerrür hükümleri uygulanır hükmü çıkarılır (Centel ve diğerleri, 2006). Sanığın mahkûm edildiği cezanın, hapis veya adli para cezası olması, önemli değildir. Ayrıca, yeni suçun eski suçla aynı türden olması da şart değildir. Tekerrür hâlinde, sonraki suça ilişkin kanun maddesinde seçimlik olarak hapis cezası ile adli para cezası öngörülmüşse, hapis cezasına hükmolunur. Tekerrür hâlinde hükmolunan ceza, mükerrerlere özgü infaz rejimine göre çektirilir. Ayrıca, mükerrer hakkında cezanın infazından sonra denetimli serbestlik tedbiri uygulanır. Failin, önceki mahkûmiyete ilişkin suçu, TCK'nın 58'inci maddesinin 2'inci fıkrasında belirtilen süreler içinde işlemesi gerekir. Buna göre, taksirle öldürme açısından, suçun üst sınırı olan altı yıl ve ağırlaşmış şeklinde on beş yıl tekerrür açısından '*beş yıldan fazla süreyle hapis cezasına mahkûmiyet hâlinde, bu cezanın infaz edildiği tarihten itibaren beş yıl geçtikten sonra uygulanmaz.*' hükmüne denk geldiğinden, beş yıla kadar olan durumlarda, tekerrür hükümleri uygulanabilecektir (Centel ve diğerleri, 2006).

3.1.9. Taksirle Yaralama Suçunun İncelenmesi**3.1.9.1. Taksirle Yaralama Suçunun Tanımı ve Tarihçesi**

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamış ve gerekli kurallara uyulmamış olmasının sebep olabileceği bir başka suç da taksirle yaralamadır. Bireylerin beden bütünlüklerini koruma hakları vardır. Bu hak, devlet tarafından güvence altına alınmaktadır. Devlet, toplumu oluşturan bireylerin güven içinde ve herhangi bir saldırıyla karşı karşıya kalmaksızın yaşamalarını sağlamakla

yükümlüdür. Beden bütünlüğü-vücut dokunulmazlığı kapsamında bulunan beden, akıl ve ruh sağlığı, tüm hukuk kurallarıyla koruma altına alınmış; ceza yasalarında, vücut dokunulmazlığına yönelik ihlaller karşılığında yaptırım öngörülmüştür (Centel ve diğerleri, 2006). Vücut dokunulmazlığı hakkı, Anayasamızın '*Kişinin dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığı*' başlığını taşıyan 17'inci maddesinin 1 ve 2'inci fıkralarında '*Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbî deneylere tâbi tutulamaz.*' hükmü ile anayasal koruma altına alınmıştır.

Bununla birlikte Medeni Kanun'un 23 ve 24'üncü maddelerinde, Borçlar Kanunu'nun 41, 45, ve 47'inci madde hükümleri ile de koruma kapsamı devam etmiştir. Nitekim bu hak, uluslararası sözleşmelerle de koruma altına alınmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi Madde 3'te düzenlenen işkence yasağı, Madde 5'te düzenlenen özgürlük ve güvenlik hakkının koruma kapsamında vücut dokunulmazlığı hakkı da yer almaktadır.

Vücut dokunulmazlığını korumaya yönelik hükümler, Türk Ceza Kanunu'nun ikinci kitabında, '*Kişilere Karşı Suçlar*' başlıklı ikinci kısmın ikinci bölümünde düzenlenmiştir. Taksirle yaralamaya sebep verme suçu da, bu bölümün 89'uncu maddesinde '*Taksirle Yaralama*' başlığı altında düzenlenmiştir. TCK'da yaralama olarak adlandırılan yaralama suçları; bir kimsenin vücuduna eza verici veya beden ya da aklında bir hastalığın meydana gelmesine yol açıcı hareketlerin tümünü kapsamaktadır. Bu nedenle, fiziki acı veren veya dövme hareketleri ile birlikte, korkma, bayılma, hastalanma gibi sonuçlar doğuran hareketler de yaralama fiilini teşkil etmektedir (Erman ve Özek, 1994). Ancak insanın fiziki ve ruhsal bütünlüğünü ihlal eden eylemler, önemli bir kısmı oluşturmakla beraber, tümünü teşkil etmezler.

Roma Hukukunda XII. Levha Kanunları kişilere yönelik saldırıları cezalandırmaktaydı. Bir organın kırılması karşılığı olarak kısas kanunu uygulanır,

bununla beraber taraflar uzlaşabilirlerdi. Cornelia Kanunu, müessir filleri genel suçlar arasında koymuştur (Dönmezer, 1964).

Yaralama fiillerinde esas, mağdurun bir insan olması, yaşamakta bulunması ve failden ayrı üçüncü bir kişi olmasıdır (Dönmezer, 1964). Bu sebeple TCK'da intihar fiili suç sayılmamıştır. Fakat TCK'da intihara teşvik, azmettirme, başkasının intihar kararını kuvvetlendiren kişiye 84'üncü madde basit hali ile iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür.

Türk Ceza Kanunu sistematığının de yer aldığı geleneksel yolda, faili mağdurun üzerinde meydana getirdikleri etkilere göre derecelendirmek ve buna göre cezalandırmak esastır. Fransız ve Alman Ceza Kanunu sistematığı de bu yöndedir.

İsveç Ceza Kanunu karma yol tutturmuştur. Burada, bizim kanunumuz gibi neticeleri tek tek sayarak sıralamak yerine failin hareketlerini olduğu kadar neticeleri de hâkimin değerlendirmesine olanaklı kılacak bazı ölçüleri göstermektedir (Dönmezer, 1964).

TCK madde 89 '*Taksirle yaralama*' başlığını taşımaktadır. Maddeye göre;

(1) Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

(2) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

- (a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına,*
- (b) Vücudunda kemik kırılmasına,*
- (c) Konuşmasında sürekli zorluğa,*
- (ç) Yüzünde sabit ize,*
- (d) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma,*

(e) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına, Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

(3) Taksirle yaralama fiili, mağdurun;

- (a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine,
- (b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine,
- (c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına,
- (d) Yüzünün sürekli değişikliğine,
- (e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine, Neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır.

(4) Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması hâlinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(5) Bilinçli taksir hâli hariç olmak üzere, bu maddenin kapsamına giren suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır.' şeklinde düzenlenmiştir.

TCK'da taksir tanımı 22'inci maddede yapılmış ve taksirle yaralamayı düzenleyen 89'uncu maddede sadece taksir kelimesine yer verilmiştir. Taksirle yaralamaya sebebiyet verme, kasten yaralama suçundan bağımsız bir suçtur. Burada fail, yaralama sonucunun meydana gelmesini istemez; ancak, göstermesi gereken dikkat ve özeni göstermediği için bu netice meydana gelir. Kusurluluk türünün farklı olması, taksirle yaralamanın, kasten yaralama yanında bağımsız bir suç olarak ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur (Centel ve diğerleri, 2006).

3.1.9.2. Taksirle Yaralama Suçunun Konusu

Bu suçun konusunu yaşayan herhangi bir insan oluşturmaktadır (Parlar ve Hatipoğlu, 2008).

3.1.9.3. Taksirle Yaralama Suçuyla Korunan Hukuki Yarar

Bu suç tipiyle korunan hukuki menfaat, kişinin vücut tamlığı, beden, akıl ve ruh sağlığıdır. Bununla birlikte, bu menfaat, esasta, toplumsal bir nitelik taşımaktadır. Zira medeni toplumda devlet insanların güven içinde, herhangi bir zora maruz kalmaksızın bir arada yaşamalarını sağlamakla yükümlüdür ve bu son menfaat kişisel olan birinci yarara oranla daha ağır basmaktadır (Erman ve Özek, 1994). Devletin başta gelen fonksiyonu, ülkesinde yaşayan kişilerin sırf insan olmaları itibariyle, huzur içinde yaşamalarını, seçtikleri alanda faaliyetlerini serbestçe yapabilmelerini, sağlık ve beden tamlıklarında birtakım saldırılara maruz kalmamalarını sağlamak olduğuna göre; fertlerin beden tamlıklarına, vücut, akıl ve ruh sağlıklarına yönelik ve bu varlıkları tehlikeye sokan saldırıların önlenmesi ve cezalandırılması da devletin asli görevlerine girmektedir (Erman ve Özek, 1994). Buradaki koruma, fiziki ya da psikolojik ihlallere karşı söz konusu olan korumadır (Centel ve diğerleri, 2006).

3.1.9.4. Taksirle Yaralama Suçunun Faili ve Mağduru

Fail hakkında farklı bir özellik öngörülmesi değildir (Erman ve Özek, 1994). TCK Madde 89'da bir insanın yaralanmasına neden olan kişiden söz edildiği için herkes bu suçun faili olabilir (Centel ve diğerleri, 2006). Konumuz itibariyle fail olabilecek işveren, işveren vekili, İş Güvenliği Uzmanı veya yetkili diğer kişiler ile mağdur durumundaki işçi ve diğer zarar gören şahıslar burada da göz önünde tutulmalıdır.

Mağdur açısından da bir özellik söz konusu değildir. Bununla beraber, faile mağdurun aynı kişide toplanması halinde, yani bir kimsenin kendi kendini yaralaması halinde bu suç oluşmaz (Erman ve Özek, 1994).

Bu suçla korunmak istenen hukuki yarar beden bütünlüğü olduğuna göre, eylemin kendisine karşı işlendiği kimsenin yani mağdurun hayatta bulunması gerekir. Bu nedenle, ölmüş bir kimsenin cesedine yapılan saldırılar ile adam öldürme cürümleri işlenemediği gibi bu suç da işlenmez. Suçun oluşması için mağdurun kimliğinin saptanması da gerekmez. Ana rahminde bulunan fetüs bu suçun mağduru olamaz. Ancak doğumun başlaması aşamasından itibaren çocuk bu suçun mağduru olabilir (Dönmezer, 1964). Ayrıca, mağdurun cinsiyeti, ırk, milliyet ve sağlık durumu yönünden bir ayırım yapılamaz (Dönmezer, 1964).

Yaralama fiilinin mağduru, kural olarak şiddete maruz kalan kişidir. Ancak çocuğunun şiddete maruz kalması karşısında kalp krizi geçirerek ölen kimsenin kalp rahatsızlığı olduğunu bilerek ve bu amaçla yapılmış bir eylem var ise kasten adam öldürmeden de sorumlu tutulması gerekir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

3.1.9.5. Taksirle Yaralama Suçunun Unsurları

3.1.9.5.(1). Taksirle Yaralama Suçunun Maddi Unsuru

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçunun maddi unsuru, bir kimsenin yaralanmasına taksirle sebebiyet verilmesidir. Bu suç serbest hareketli bir suç olup, gerek icra ve gerek ihmal suretiyle işlenebilir. Özellikle eski kanunda taksirin unsurlarından sayılan fakat yeni kanun döneminde de taksirin içeriğini dolduran unsurlardan olan emir ve nizamlara uymamak, gerekli tedbirleri almamak hallerinde hareketin bir 'yapmama' şeklini aldığı görülmektedir (Erman ve Özek, 1994). Yara, *'keskin bir şeyle vücutta oluşan derin kesik veya zedelenme, ezilme, yarılma'* olarak tanımlanabileceği gibi adli tıp biliminde bundan daha da kapsamlı değerlendirilmiştir. Buna göre yara; *'bir şahsı zehirlemek suretiyle hasta etmek, kolunu burkarak eklem yerinden çıkarmak, aç susuz veya soğukta bırakmak suretiyle hasta etmek, korkutmak suretiyle bazı ruhi arızlar meydana getirmek'* yara tabiri içindedir. TCK'da vücut dokunulmazlığına karşı suçlar bölümünde kullanılan yaralama kavramının adli tıp anlamında kabul etmek ve değerlendirmek

gerekmektedir. Maddede sağlığın ve algılama yeteneğinin bozulmasına neden olunması da yaralama kapsamında kabul edilmiştir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

TCK Madde 89/1'deki yaralama hallerinden olan acı vermeden; mağdurda failin eylemine bağlı olarak meydana gelen az veya çok duyulan her türlü fiziki acı anlaşılmalıdır. İtelemek dahi acı veriyorsa bu kapsamdadır. Acıdan ziyade meydana getirilen yaralamanın derecesi, vücudu ne kadar tahrip ettiği ve tedavi sürecini esas alarak bir değerlendirme yapmak gereklidir. Sağlığın bozulması ise; kişinin bedeni, akli veya ruhi sağlık durumlarından birinin veya birkaçının ihlal edilmesi, patolojik bir durumun yaratılması veya patolojik durumun derecesinin artırılması anlaşılmalıdır. Sağlığın bozulması halinde acı bulunmasa bile yaralama failinin gerçekleştiği kabul edilmelidir. Algılama yeteneğinin bozulması halinden ise; kişinin anlama, düşünme, muhakeme etme yeteneklerinde karışıklık, bozukluk meydana getirecek her türlü eylemler anlaşılmalıdır. Akli melekelerinde karışıklık, düzensizlik meydana gelmesi, kişinin ruhi durumunda normal olan durumdan sapmalar meydana getirilmesi bu kapsamda değerlendirilmelidir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

Hareket ile netice arasında nedensellik ilişkisi bulunmalı; yaralama, failin gerçekleştirdiği hareket sonucunda ortaya çıkmış olmalıdır (Centel ve diğerleri, 2006). Taksirli hareket ile netice arasında nedensellik ilişkisinin kurulabilmesi için, bu hareket yapılmasaydı neticenin de gerçekleşmeyeceğinin kesinlikle anlaşılması gerekli olmayıp, bunun mümkün ve muhtemel olması yeterlidir (Erman ve Özek, 1994).

Yaralamaya birden fazla failin hareketinin sebebiyet vermesi, nedensellik ilişkisini etkilemez. Böyle bir durumda, TCK Madde 22/5 gereğince, her fail kendi kusurundan sorumlu olur ve ceza kusurla orantılı olarak belirlenir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, fail veya faillerin hareketi ile netice arasındaki nedensellik ilişkisini kesecek bir durumun ortaya çıkmış olup olmadığıdır. Kesilme söz konusu olmuş ve neticenin öngörülmesi olanağı ortadan kalkmışsa, fail ve faillerin

taksirinden söz etmek mümkün olmaz (Tezcan ve diğerleri, 2007). İliyet bağı ile ilgili yukarıda açıklanan diğer hususlar burada da etkili olacaktır.

Taksirle yaralamaya sebebiyet verilirken, başkasının vücuduna acı verme veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olmak maddi unsurun kapsamındadır (Parlar ve Hatipoğlu, 2008). Bu suçun taksirle öldürme suçundan farkı; taksirle öldürmede ölüm neticesi ortaya çıkarken, taksirle yaralamada başkasının vücuduna acı verme veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulması neticelerinin söz konusu olmasıdır. Neticenin arandığı, yaralamanın gerçekleşmesi ile tamamlanan bir zarar suçudur (Tezcan ve diğerleri, 2007).

3.1.9.5.(2). Taksirle Yaralama Suçunun Hukuka Aykırılık Unsuru

Suçun oluşması eylemin hukuka aykırı olmasına bağlıdır. Suçun unsuru olan hukuka aykırılığı ortadan kaldıran ve TCK Madde 24 ve diğer hükümlerde yer alan hukuka uygunluk nedenleri, tüm suçlar açısından söz konusu olan genel nitelikteki hükümlerdir. Bu nedenlerden birinin varlığı halinde fiil suç olmaktan çıkar ve fiili işleyenin ceza sorumluluğu söz konusu olmaz. Ancak taksirli suçlar bakımından bu durumun ortaya çıkması güç de olsa imkânsız değildir (Centel ve diğerleri, 2006).

Taksirle yaralama suçunda özel bir hukuka uygunluk sebebi bulunmamaktadır. TCK Madde 25/2'de düzenlenen zorunluluk halinde fail bilerek sebebiyet vermediği ağır ve muhakkak tehlikeden kendisini veya başkasını kurtarmak zorunluluğunda kalarak, taksirli bir suç işlemesi halinde bu hukuka uygunluk sebebi bulunur. Üzerine yıkılmakta olan bir duvarın altında kalmamak için geri manevra yapan ve bu sırada aracın arka tarafında bulunan kişiyi yaralayan sürücü zorunluluk halindedir (Erman ve Özek, 1994).

3.1.9.5.(3). Taksirle Yaralama Suçunun Manevi Unsuru

Suçun manevi unsuru taksirdir. TCK Madde 22’de hem bilinçli taksir hem de bilinçsiz taksir tanımı yapılmıştır. *‘Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanunî tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir.’* şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, taksirli sorumluluk için öncelikle failin objektif olarak var olan dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranmış olması ve ikinci olarak öngörülebilir neticenin fail tarafından öngörülememiş olması gerekmektedir (Tezcan ve diğerleri, 2007).

Özellikle emir ve nizamlara aykırılık halinde taksirin bulunmadığı sonucuna varabilmek için, bunlara tamamiyle uygun bir şekilde hareket etmiş olunduğunun sabit olması gerekir. **Gerçekten İşveren, İşveren Vekili veya İş Güvenliği Uzmanı; iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili bütün kanun ve diğer mevzuat hükümlerini yerine getirmiş ve bunlara riayet edilmesi hususunda gereken yazılı ve sözlü emirleri vermişse ve yine de bu hükümlere aykırı hareket edilmek suretiyle bir iş kazası meydana gelmişse, belirtilen hükümlere aykırı hareket eden kimse artık İşveren, İşveren Vekili veya İş Güvenliği Uzmanı olmayıp, kendisine verilen emir ve talimatı dinlememiş olan işçi olacaktır** (Erman ve Özek, 1994). İtalyan Yargıtay’ının da bu konuda; *‘İşverenin iş kazalarından doğan ceza sorumluluğu, ancak bütün görevlerini yerine getirmiş olmasına rağmen, işçinin kendisine verilmiş bulunan emirleri yerine getirmekte ihmal göstermiş olması sebebiyle neticenin gerçekleştiğinin anlaşılması halinde bertaraf edilmiş olur.’* şeklinde kararı mevcuttur (Erman ve Özek, 1994). Taksirli hareket sonucunda yaralamanın meydana geldiği hallerde, failin hangi hareketinin hatalı olduğu değil, somut olayda yaralamaya engel olunması için failin hangi olumlu hareketi ve bu hareketi ne biçimde yapması gerektiği gösterilmelidir (Centel ve diğerleri, 2006).

3.1.9.6. Taksirle Yaralama Suçunun Özel Görünüş Biçimleri**3.1.9.6.(1). Taksirle Yaralama Suçunda Teşebbüs**

Taksirli suçlara teşebbüs söz konusu olmadığı için bu suç tipine de teşebbüs mümkün değildir.

3.1.9.6.(2). Taksirle Yaralama Suçunda İştirak

Taksirli bir suç olduğu için, bu suç bakımından iştirak hükümlerinin uygulanması söz konusu değildir. Buna karşılık taksirle yaralamanın birkaç kişi tarafından işlenmesi mümkündür. TCK Madde 22/5 gereğince birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda herkes kendi kusuru göz önünde bulundurulmak suretiyle sorumlu tutulur.

Taksirle yaralama suçuna birlikte sebebiyet vermekten söz edilebilir (Centel ve diğerleri, 2006). Bu gibi durumlarda neticenin oluşumu açısından her kişinin taksirle yaralama fiili dolayısıyla kusurluluğu bir diğerinden bağımsız olarak belirlenmelidir (Parlar ve Hatipoğlu, 2008).

3.1.9.6.(3). Taksirle Yaralama Suçunda İçtima

Taksirle yaralama suçları başka suçlarla da içtima edilebilir, genel içtima kuralları uygulanır. Örneğin trafik güvenliğini tehlikeye sokma suçu ile trafik kazası sonucunda oluşan taksirle yaralama suçu arasında TCK Madde 44 gereğince farklı neviden fikri içtima hükümlerine göre faile en ağır fiilin cezası verilecektir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

Taksirle yaralama suçunun oluşması için kişinin yaralanması yeterlidir. Birden fazla kişinin yaralanması hali maddede ayrıca düzenlenmiş ve bu hal için daha ağır bir yaptırım öngörülmüştür. Birden fazla kişinin yaralanması hali için daha ağır bir yaptırım öngören bu fıkra hükmünün suçların içtimasına ilişkin özel bir düzenleme niteliğinde olduğunu savunanların yanında (Kaymaz ve Gökcan, 2006), bu durumda içtima kurallarının uygulanmayıp sadece cezanın artırılması ile yetinileceğini belirten görüş de mevcuttur (Erman ve Özek, 1994).

3.1.9.7. Taksirle Yaralama Suçuna Etki Eden Nedenler**3.1.9.7.(1). Taksirle Yaralama Suçunda Ağırlatıcı Nedenler****(1) Taksirle Yaralama Suçunda Failin Kusurunun Bilinçli Taksir Olması**

TCK Madde 50/4 hükmüne göre failin kusurunun bilinçli taksir olması halinde, ceza, üçte birden yarısına kadar artırılır. Ayrıca, hapis cezası adli para cezasına çevrilmez. Yargıtay'ın '*Olay sırasında aşırı alkollü olan sanığın meskûn mahalde azami hız sınırını aşarak araç kullanması neticesinde karşı şeride geçmesi sonucu meydana gelen taksirle yaralama eyleminde bilinçli taksirin olduğu hukuki durumunun buna göre takdir ve tayini gerektiği gözetilmeden değerlendirmede yanılığa düşülerek yazılı şekilde hüküm tesisi...*' (Parlar ve Hatipoğlu, 2008) şeklindeki kararında da görüldüğü üzere, bilinçli taksir hali olayın oluşuna göre ayrıntılı değerlendirilmelidir.

(2) Taksirle Yaralama Suçunda Fiilin Birden Fazla Kişinin Yaralanmasına Neden Olması

Failin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi nedeniyle iki veya daha fazla kişinin yaralanmış olmasına, cezanın ağırlaştırılmasını gerektiren nitelikli hal olarak yer verilmiştir (Tezcan ve diğerleri, 2007). TCK Madde 89/4 fıkra gereğince, fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması hâlinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Burada yer alan birden fazla kişi ibaresinde en az iki kişi anlaşılmalıdır (Dönmezer, 1964).

(3) Taksirle Yaralama Suçunda TCK Madde 89/2 Fıkra Gereğince Belirlenen Artırım Halleri

Taksirle yaralamanın bu fıkra hükmünde belirtilen aşağıdaki hallerden birine neden olması halinde birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır.

- (a) Taksirle Yaralama Fiilinin, Mağdurun Duyularından veya Organlarından Birinin İşlevinin Sürekli Zayıflamasına Sebep Olması Hali

Bu halde faile verilecek ceza TCK md.89/2-a gereğince; üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası olan temel cezanın yarısı oranında artırılması suretiyle tayin edilir. Duyu, kişinin dış dünyayla ilişkisini sağlama görevini yerine getiren organların gerçekleştirdiği fizyolojik görevlerin tamamıdır. Görme, işitme, dokunma, tat alma, koklama olmak üzere dış dünyadaki etkileri algılama yeteneği duyu olarak adlandırılır. Organ ise vücut kısımlarının belirli duyuların içinde geliştiği belirli işlevleri, fizyolojik görevleri yerine getiren yahut belirli hareketlerin yapılmasına yarayan veya bir ödev yapan anatomik ve fizyolojik bütününe verilen addır (Dönmezer, 1964). Organ tabiri kullanılırken kastedilen, çift organlardan da her birinin ayrı ayrı değerlendirilmesidir. Bu sebeple, insan bedeninde bulunan çift olan göz, böbrek, kulak gibi organlardan sadece birinin fonksiyonunda zayıflama olduğunda da faile verilecek ceza artırılabilecektir (Centel ve diğerleri, 2006). Duyu organlarının işlevinin sürekli zayıflamasından, söz konusu organ ve fonksiyonların kişinin fizyolojik faaliyetinde veya dış âlemle olan ilişkisinde görev veya fonksiyonlarını tam olarak yapamamaları anlaşılır. Bu fıkranın uygulanabilmesi için, işlev zayıflığının geçici değil sürekli olması gerekmektedir (Kaymaz ve Gökcan, 2006). Yargıtay 9'uncu Ceza Dairesi'nin '*Meydana gelen iş kazasında yaralanan mağdurun kesin raporda belirtilen bulgulara göre varılan sonucun, alınan geçici rapor ile çelişki oluşturması karşısında mağdura ait hasta müşahede belgeleri, varsa film ve grafler celp edilerek kaza nedeniyle uzuv zaafi, tatili oluşturup oluşturmadığı hususunda Adli Tıp Kurumundan rapor alınması gerekliliğine rağmen..*' şeklindeki

kararında hala uzuv kabı olarak nitelendirilse de bunu TCK Madde 89/2'ye göre değerlendirmek mümkündür (Parlar ve Hatipoğlu, 2008).

(b) Taksirle Yaralama Fiilinin Vücutunda Kemik Kırılmasına Neden Olması Hali

TCK'da kemik kırılması madde metnine alınmıştır. Ancak bütün kemik kırılmalarında aynı bent uygulanacağı için, kemiğin fonksiyonu kırığın derecesi, ağırlığı bakımından bir ayırım yapılamayacaktır (Kaymaz ve Gökcan, 2006). Kasten yaralamada bu durum dikkate alınmış, kırılan kemiğin mağdurun günlük yaşantısını etkileme niteliğine ve derecesine, mağdurun eyleminden önceki normal yaşamına dönüş sürecine göre cezanın farklı ağırlıkta olmasına olanak tanınmıştır (Centel ve diğerleri, 2006).

(c) Taksirle Yaralama Fiilinin Konuşmasında Sürekli Zorluğa Neden Olması Hali

Konuşma yeteneğinin tamamen yitirilmesi halinde TCK Madde 89/3-c bendi uygulanır. Konuşmada sürekli zorluk; konuşma yeteneğinin, olumsuz anlamda değişikliğe uğraması, konuşma yeteneğinin kullanılmasında güçlüklerle karşılaşılması anlaşılmalıdır. Konuşmayı engelleyen arızalar, heceleyememe ve kekeleme gibi durumlar bu bendin kapsamındadır (Kaymaz ve Gökcan, 2006). Kişinin psikolojik durumunun geçici olarak bozulması veya sinir sisteminin geçici rahatsızlığı nedeniyle konuşmak güçlük çekilmesi halinde bu bent hükümleri uygulanmaz. Konuşma zorluğunun devamlı olması gerekir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

(ç) Taksirle Yaralama Fiilinin Mağdurun Yüzünde Sabit İze Neden Olması

TCK'da hükmolunan yüzde sabit izler; yaralama sonucu yüzde meydana gelen daimi, sürekli izlerdir. Bunun yüzün güzelliğini

bozup bozmaması önemli değildir. Yüzde sabit izin tespiti açısından 6 aylık sürenin geçmesi bundan sonra da rapor alınması gerekmektedir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

Yargıtay'ın '*Sol yanağında dudak birleşme yerinden başlayan mandibula köşesine kadar ilerleyen yanağın bütün katlarını içeren kesisinin bulunduğu anlaşılmaması karşısında bu yaralamanın mağdurun yüzünde sabit bir iz (çehrede sabit eser) oluşturup oluşturmayacağı hususunda Adli Tıp Kurumundan rapor alınarak sanığın durumunun buna göre belirlenmesi gerektiği gözetilemeden..'* şeklindeki bu kararında yüzde sabit iz hakkında bir belirleme yapılmıştır (Parlar ve Hatipoğlu, 2008).

(d) Taksirle Yaralama Fiilinin Mağdurun Yaşamını Tehlikeye Sokan Bir Duruma Sebebiyet Vermesi

Yaralanma sonucunda mağdurun sağlığı açısından oluşan zararın ya da meydana gelen hastalığın yakın bir ölüm neticesini yaratmaya elverişli olması halinde, yaşamı tehlikeye sokan bir durumun varlığından söz edilir. Ancak bu halin varlığı için, ölüm neticesinin yakın ve önemli bir ihtimal dâhilinde olması gerekir. Ayrıca tehlikenin gerçekleşmemesi gerekmektedir. Tehlikenin gerçekleşmesi, mağdurun ölmesi demek olduğundan böyle bir durumda fail hakkında taksirle ölüme sebebiyet verme suçundan hüküm kurulacaktır (Centel ve diğerleri, 2006). Adli Tıp Kurumu Tarafından hazırlanan 'Türk Ceza Kanununda Tanımlanan Yaralama Suçlarının Adli Tıp Açısından Değerlendirilmesi' isimli kılavuz yayınlanmıştır. Burada yaşamı tehlikeye sokan yaralanmalar tek tek belirtilmiştir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

(e) Taksirle Yaralama Fiilinin Gebe Bir Kadının Çocuğunun Vaktinden Önce Doğmasına Sebebiyet Vermesi Hali

Bu bent kapsamında ağırlaştırıcı nedenin uygulanabilmesi için, çocuk taksirle yaralanma sonucunda canlı olarak doğmalı ve yaşmalıdır. Nitekim doğum süresinin alt ve üst sınırı, tıp bilimi verilerine göre belirlenebilen bir olgudur. Bu verilere göre doğumun zamanından önce olduğu tespit edilecektir (Centel ve diğerleri, 2006). Sağ ve erken doğan çocuk bir müddet sonra ölmüşse ve ölümle yaralama ve erken doğum arasında illiyet bağı varsa ayrıca taksirle öldürme suçunu da işlemiş olur. TCK Madde 44'e göre farklı neviden fikri içtima hükümlerine göre faile ağır cezayı gerektiren fiilden dolayı ceza verilmelidir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

(4) Taksirle Yaralama Suçunda TCK Madde 89/3 Fıkrası Gereğince Belirlenen Artırım Halleri

Taksirle yaralama fiili, mağdurun bu fıkrada belirtilen aşağıdaki hallerden birine sebebiyet vermesi halinde birinci fıkraya göre belirlenen ceza bir kat artırılır.

(a) Taksirle Yaralamanın Mağdurun İyileşmesi Olanağı Bulunmayan Bir Hastalığa veya Bitkisel Hayata Girmesine Yol Açması

Burada kastedilen hastalık, fiziki ya da psikolojik olabilir. Hastalık ile hastalığın duyu ve organlarda meydana getirdiği harabiyet ile karıştırılmamalıdır. Duyu fonksiyonları veya organlardaki harabiyet hali hastalığı değil, uzuv zaafi ya da tatilini oluşturur. İyileşme olanağının bulunmaması hali de, suç tarihi itibarıyla geçerli bilgi ve tedavi yöntemlerine göre iyileşme imkânı bulunmadığı kesin olarak veya büyük bir olasılıkla söylenebiliyorsa bu fıkra hükmü uygulanır (Erman ve Özek, 1994). TCK ile hükmolunan bir ağırlaştırıcı sebep de, mağdurun bitkisel hayata girmesi durumudur. Bitkisel hayat,

kişinin solunum fonksiyonu devam ettiği halde, dış dünya ile bağının fiziksel ve nörolojik olarak kesildiği özel durumdur. Bitkisel hayatta kişi ölmüş sayılmaz, beyin ölümü gerçekleşmemiştir (Centel ve diğerleri, 2006).

Yargıtay iyileşme olanağı bulunmayan durum hakkında ‘*Raporda spinal kesi nedeniyle yak bileğinde aktif hareket olmadığı, kalça ve dizde aktif hareket gücünün düşük olduğu ve rehabilitasyon sonucu bir çift ortopedik bot ve baston desteğinde yürüdüğü bu durumun iyileşmesi olanaksız beden hastalığı ya da organ kaybı niteliğinde bulunulup bulunulmadığı Adli Tıp kurumundan sorularak buna göre karar verilmesi gerektiği.*’ şeklinde karar vermiştir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

(b) Taksirle Yaralamanın Mağdurun Duyularından veya Organlarından Birinin İşlevinin Yitirilmesine Yol Açması

Yukarıda, mağdurun duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına sebep olması halinin TCK Madde 89/2-a bendinde ağırlaştırıcı neden olarak düzenlenmiştir. Bu bent kapsamındaki fark duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasından ziyade tamamen işlevinin yitirilmesidir. Bunun tespiti ise uzmanlık işidir. İşlevini yitiren bir duyu veya organın yerine protez vs. bir yardımcı parça da takılsa yine bu fıkra kapsamında suçun oluşması için yeterlidir (Centel ve diğerleri, 2006). Yargıtay Ceza Genel Kurulu kararlarında çift organların her birisinin uzuv/organ niteliğinde olduğu, dolayısıyla bunlardan birindeki kaybın uzuv tatili sayılacağı belirtilmiştir. ‘*Vücutta çift olarak bulunan organlardan tek göz, tek böbrek, tek el, tek ayak, tek kulak gibi organlar Adli Tıp Kurulu tarafından müstakil bir uzuv sayılmıştır.*’ (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

(c) Taksirle Yaralamanın Mağdurun Konuşma ya da Çocuk Yapma Yeteneklerinin Kaybolmasına Neden Olması Hali

Konuşmada zorluk halinde TCK Madde 89/2-c hükmü uygulanacak iken, konuşma yeteneğinin tamamen yitirilmesi halinde bu bent hükümleri uygulanacaktır. Konuşma yeteneğinin kaybı, taksirle yaralama sonucunda mağdurun ses çıkarma yeteneğini kaybederek hiç konuşamaz hale gelmesi veya ses çıkarabilse bile bu seslerin başkaları tarafından anlaşılmasının, algılanmasının mümkün olmamasıdır (Centel ve diğerleri, 2006).

Çocuk yapma yeteneğinin kaybolması halinde ise, mağdurun erkek ya da kadın olması aranmamıştır (Kaymaz ve Gökcan, 2006). Çocuk yapma yeteneğini kaybı, taksirle yaralama suçu mağdurun eylemden sonra, çocuk yapabilme yeteneğini tamamen kaybetmesidir. Yaralama, eylemi sırasında mağdurun tıbben bu yeteneğe sahip olması aranır (Centel ve diğerleri, 2006).

(ç) Taksirle Yaralamanın Mağdurun Yüzünün Sürekli Değişikliğine Neden Olması

TCK Madde 89/2-d bendine düzenlenen mağdurun yüzünde sabit ize neden olması halinde olduğu halden farklı olarak burada, yüzün genel görünüşünün değişmiş olması gerekmektedir. Yüzdeki değişikliğin, mağduru daha önceden tanıyanların mağduru ilk gördüklerinde duraksamalarına neden olacak biçimde olması gerekmektedir. Bu bendin uygulanabilmesi mağdurun yüzünü çirkinleşmesi gerekli değildir, değişiklik yeterlidir (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

(d) Taksirle Yaralamanın Gebe Bir Kadının Çocuğunun Düşmesine Yol Açması

Düşükten söz edebilmek için çocuğun normal süresinden önce ana rahminden ayrılması gerekir. Ayrıca bu bent hükümlerinin

uygulanabilmesi için çocuğun ölmüş olması lazımdır. Vaktinden önce doğum halinde çocuk yaşıyorsa Madde 89/2-f bendi uygulanır. Fail çocuk düşürme kastıyla hareket etmişse, TCK Madde 99'daki yazılı suç uygulanır (Kaymaz ve Gökcan, 2006).

Yargıtay'ın '*Olay tarihinde sanıkla müdahilin çeşmeden faydalanma hususunda tartışmaları, tartışmanın kavgaya dönüştüğü, sanığın müdahile vurup sert zemine düşürdüğü daha sonra yerde olan müdahilin karnına çıkıp oturduğu, bunun sonucunda 7-8 haftalık hamile olan müdahilin çocuğunu düşürmesine yol açtığı anlaşılmıştır. Ancak Yerel Mahkeme tarafından sanığın müdahilin hamile olduğunu bilebilecek durumda olamaması nedeniyle TCK madde 89 gereğince taksirle yaralamadan sorumlu tutulacağına karar verilmiştir. Hâlbuki kavgadan önceki günlerde tüm hamilelerle birlikte iki kere müdahilin köy muhtarlığının anonsu ile meydana toplandığı ve köyün sosyo-ekonomik durumu ve kültürel yapısı nedeniyle müdahil hamile olduğunu sanığın bildiği gözetilmemiştir. Belirtilen şekilde çocuğun düşmesi sonucunu doğuran eylemde olası kastla hareket edildiği ortaya çıkmış olmakla, netice bakımından çocuk düşürme suçunda sorumlu tutulması gerektiği halde yazılı şekilde taksirle yaralamadan hüküm kurulması yasaya aykırıdır.*' şeklindeki kararı bu hususun değerlendirilmesinde önemlidir (Meran, 2008).

3.1.9.7.(2). Taksirle Yaralama Suçunda Şahsi Cezasızlık Sebebi ve Cezada İndirim Yapılmasını Gerektiren Şahsi Sebep

Taksirle yaralamaya sebebiyet verme suçu bakımından özel bir hafifletici neden öngörülmemiş olmamakla birlikte, genel anlamda taksirli suçlar için geçerli olan indirim nedeni bu suç açısından da etkili olacaktır. TCK Madde 22/6'da yer alan bilinçli taksir halinde yer alan özel indirim nedeni burada da söz konusu

olabilecektir (Centel ve diğeri, 2006). Yine TCK Madde 22/6'da yer alan bilinçsiz taksir durumunda söz konusu olan failin kişisel ve ailevi durumu bakımında artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa, faile ceza verilmeyeceğine dair hüküm bu suç bakımından da söz konusu olacaktır.

3.1.9.8. Taksirle Yaralama Suçunda Kovuşturma, Görevli Mahkeme, Suçun Yaptırımı ve Dava Zamanaşımı

3.1.9.8.(1). Taksirle Yaralama Suçunda Kovuşturma

Bu suçun soruşturması ve kovuşturması bilinçli taksir hâli hariç olmak üzere şikâyete bağlıdır. TCK Madde 89/1'e giren yaralama suçu hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi bilinçli taksir halinde şikâyete bağlı olmayıp resen soruşturulup kovuşturulacaktır (Parlar ve Hatipoğlu, 2008). *'İşyerinde ilgili tüzük hükümleri gereğince yeterli önlemleri almaması sonucu mağdurların 20 günü aşmayacak derecede yaralanmalarına neden olan işveren sanığın eylemi TCK 459/1'inci maddesine uyan tedbirsizlikle yaralamaya neden olmak suçunu oluşturur. Şikâyet olmaması halinde davanın düşürülmesine karar verilmesi gerekir.'* (Parlar ve Hatipoğlu, 2008) şeklinde Yargıtay 2'inci Ceza Dairesi'nin kararında da görüldüğü üzere şikâyete bağlı bu suçun şikâyet koşulunun oluşmaması halinde davanın düşürülmesine karar verilmesi gerekmektedir.

Taksirle yaralama şikâyete bağlı olup olmadığına bakılmaksızın uzlaşma kapsamındadır.

3.1.9.8.(2). Taksirle Yaralama Suçunda Görevli Mahkeme

5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanununun 10 ve 11'inci maddelerine göre, taksirle yaralama suçu dolayısıyla açılan davaya bakma görevi, 89'uncu maddenin 1, 2, 3'üncü fıkralarına uyan eylemlerde Sulh Ceza, 4'üncü fıkradaki nitelikli halde ise Asliye Ceza Mahkemesidir (Parlar ve Hatipoğlu, 2008).

5235 sayılı Adli Yargı Teşkilat Kanununda 18.06.2014 tarihli ve 6545 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, Sulh Ceza Mahkemesi kaldırılmış, onun yerine, kanunların ayrıca görevli kıldığı hâller saklı kalmak üzere, yürütülen soruşturmalarda hâkim tarafından verilmesi gerekli kararları almak, işleri yapmak ve bunlara karşı yapılan itirazları incelemek amacıyla sulh ceza hâkimliği kurulmuştur. Sulh ceza mahkemelerinde görülmekte olan dava dosyaları ise, yetkili asliye ceza mahkemelerine devredilmiştir. Yapılan bu değişiklikle Adli Yargı Teşkilat Kanunu'na göre, ceza yargısındaki genel mahkemeler asliye ceza ve ağır ceza mahkemeleridir (Akkaya, 2018) Yani taksirle yaralama suçu dolayısıyla açılan davalara bakma görevi son değişikliklerle Asliye Ceza Mahkemeleri'ndedir.

3.1.9.8.(3). Taksirle Yaralama Suçunun Yaptırımı

Taksirle yaralama suçunun basit halinin yaptırımı, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasıdır. Hâkim, somut olayda özelliklerine taksirin yoğunluğuna göre bu seçimlik cezalardan birini tercih ederek ceza tayin edebilir. Bilinçli taksir halinde temel ceza üçte birden yarısına kadar artırılabilecektir. Nitelikli halde temel ceza yarısı oranında, 3'üncü fıkrasında belirlenen nitelikli hallerde ise bir kat artırılır. Maddenin 4'üncü fıkrasındaki nitelikli halde faile verilecek ceza altı aydan üç yıla kadar hapis cezasıdır (Parlar ve Hatipoğlu, 2008). Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması hâlinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

TCK Madde 50/2 uyarınca 89'uncu maddedeki suç tanımında hapis cezası ile adli para cezası birbirine seçenek olarak öngörüldüğünden, hapis cezasına hükmedilmişse; bu ceza artık adli para cezasına çevrilemez. Ancak hapis cezasının 50/1'inci maddede öngörülen diğer seçenek yaptırımlardan birine çevrilmesine engel bulunmamaktadır. TCK, bir yıl veya daha az süreli olan ve kısa süreli hapis olarak tanımlanan cezalar için birtakım seçenek yaptırımlar getirmiştir. Buna göre,

iş sağlığı ve güvenliği alanında bir suça sebep olanın hakkında verilen kısa süreli hapis cezası, TCK md.50/1. a ve b bentlerine göre, suçlunun kişiliğine, sosyal ve ekonomik durumuna, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlığa ve suçun işlenmesindeki özelliklere göre adli para cezasına veya mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle, tamamen giderilmesine çevrilebilir (Akın, 2008).

TCK Madde 50/4 fıkrasına göre taksirli suçlarda hükmolunan uzun süreli hapis cezası Madde 52/1'inci fıkraya göre adli para cezasına çevrilebilir. Ancak bilinçli taksir mevcut ise, bu hüküm uygulanmaz. Yani bilinçli taksirle suçun işlenmiş olması durumunda hapis cezası kısa süreli ise, adli para cezasına çevrilebilir, uzun süreli ise çevrilemez (Meran, 2008). Adli para cezası, beş günden az ve kanununda aksine hüküm bulunmayan hallerde yedi yüz otuz günden fazla olmamak üzere belirlenen tam gün sayısının, bir gün karşılığı olarak takdir edilen miktar ile çağrılması suretiyle hesaplanır. Uygulamada asıl mahkûmiyet, bu madde hükümlerine göre çevrilen adli para cezası veya tedbirdir. Hapis cezasının adli para cezasına veya diğer bir tedbire çevrilmiş olması durumunda 51'inci madde hükmü uyarınca ertelenmesi olanaklıdır (Meran, 2008).

Cezanın ertelenmesini koşullarında biri olan mağdurun uğradığı zararın işveren tarafından tazmin suretiyle giderilmesi halinde cezanın ertelenmesi mümkündür. Burada kastedilen maddi zarar ile birlikte manevi zarar da olabilir (Akın, 2008). Taksirli yaralama olarak değerlendirilen iş kazalarında ceza kuralı olarak erteleme sınırı içindedir. Ancak, söz konusu iş kazasında birden fazla kişinin halinde ve/veya olayın bilinçli taksirle ya da olası kast olarak değerlendirildiği hallerde cezanın ertelenme sınırı dışına çıkabilmesi ihtimali de bulunmaktadır. Erteleme imkânından yararlanabilme, sadece ceza sınırının koşuluna bağlı değildir, diğer koşullarında gerçekleşmesi gerekir. Bu koşullar, kişinin daha önce kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezasına mahkûm edilmemiş olması ve suçu işledikten sonra yargılama sürecinde gösterdiği pişmanlık dolayısıyla tekrar suç

işlemeyeceği konusunda mahkemede bir kanaatin oluşması gerekmektedir (Centel ve diğerleri, 2006).

Cezanın ertelenmesi, mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iadesi, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle tamamen giderilmesi koşuluna bağlı tutulabilir (Akın, 2008). Bu durum karşısında, iş kazası sebebiyle yaralamaya sebep olan bir işverene uygulanacak cezanın ertelenmesi, işçinin manevi zararının giderilmesine bağlı tutulabilir. TCK Madde 53/6 gereğince belli meslek ve sanatın ya da trafik düzeninin gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla işlenen taksirli suçtan mahkûmiyet halinde, üç aydan az ve üç yıldan fazla olmamak üzere, bu meslek veya sanatın icrasının yasaklanmasına ya da sürücü belgesinin geri alınmasına karar verilebilecektir. Yasaklama ve geri alma hükmün kesinleşmesiyle yürürlüğe girer ve süre, cezanın tümüyle infazından itibaren işlemeye başlar (Parlar ve Hatipoğlu, 2008).

İş kazası sonucunda ortaya çıkan bir taksirli yaralama eylemi sonrasında uzlaşma yapılabilmesi mümkündür. Bu tür suçlarda, failin suç kabullenmesi ve doğmuş olan zararın tümünü veya büyük bir kısmını ödemesi ya da gidermesi koşuluyla mağdur işçi ile fail özgür iradeleri ile uzlaştıklarında kamu davası açılmaz. Ancak bunun için uzlaşmanın savcı veya hâkim tarafından saptanması gerekir (Akın, 2008).

Takdiri indirim nedeni olarak, failin geçmişi, sosyal ilişkileri, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki davranışları, cezanın failin geleceği üzerindeki olası etkileri gibi hususlar göz önünde bulundurulabilir. İş sağlığı ve güvenliği anlamında gerçekleşme ihtimali bulunan cezaların hapis cezaları olduğu düşünüldüğünde, takdiri indirim sebeplerinin varlığı halinde bu cezaların altında birine kadarının indirilebileceği görülmektedir.

3.1.9.8.(4). Taksirle Yaralama Suçunda Dava Zamanaşımı

TCK Madde 66/1-e bendi uyarınca bu suçun basit ve nitelikli hallerinde dava zamaşımı süresi sekiz yıldır. Zamaşımını kesen nedenlerin gerçekleşmesi

halinde, dava zamanaşımı süresi en fazla on iki yıl olabilir (Parlar ve Hatipoğlu, 2008).

TCK'nın, dava zamanaşımını düzenleyen, 66.md/1-e bendinde, *'beş yıldan fazla olmamak üzere, hapis veya adli para cezasını gerektiren suçlarda'* sekiz yıllık zamanaşımı süresi bulunmaktadır. Fiilin işlendiği tarihten itibaren, sekiz yıllık süre içinde mahkûmiyet hükmü verilmezse, bu suç zamanaşımına uğrar ve fail cezalandırılmaz. TCK 67'inci maddedeki zamanaşımını kesen sebeplerin bulunması halinde, süre, zamanaşımının kesildiği tarihten tekrar işlemeye başlar, kesilme halinde de yaralama suçu için belirlenen sürenin en fazla yarısına kadar uzar.

Ceza zamanaşımı ise, TCK 68'inci madde e-bendine göre on yıldır. Bu süre içinde, faile ceza verilmezse, fail ceza zamanaşımına uğrayacağından, cezalandırılmaz.

3.1.9.8.(5). Taksirle Yaralama Suçunda Tekerrür

Tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi için, önceki mahkûmiyetin infaz edilmiş olması gerekmemeyle birlikte, tekerrüre ilişkin süreler, önceki mahkûmiyet infaz edildikten sonra işlemeye başlamaktadır. Tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi için, önceden işlenen suçtan sonra yeni bir suçtan dolayı verilen hükmün kesinleşmesi gerekmektedir. Bu durum, TCK'nın 58'inci maddesinin 1'inci fıkrasında hükme bağlanmıştır. TCK Madde 58/4'e göre *'Kasıtlı suçlarla taksirli suçlar ve sırf askerî suçlarla diğer suçlar arasında tekerrür hükümleri uygulanmaz.'* hükmü bulunmaktadır. Buna göre hem ilk hem de ikinci suç, taksirli bir suç ise, tekerrür hükümleri uygulanır. Sanığın mahkûm edildiği cezanın, hapis veya adli para cezası olması, önemli değildir. Failin, önceki mahkûmiyete ilişkin suçu, Türk Ceza Kanunu'nun 58'inci maddesinin 2'inci fıkrasında belirtilen süreler içinde işlemesi gerekir. Buna göre, taksirle yaralama açısından, suçun üst sınırı olan üç yıl, tekerrür açısından *'beş yıl veya daha az süreli hapis ya da adli para cezasına mahkûmiyet halinde, bu cezanın infaz edildiği tarihten itibaren üç yıl*

geçtikten sonra uygulanmaz' hükmüne girdiğinden, üç yıla kadar olan durumlarda, tekerrür hükümleri uygulanabilecektir. Ayrıca, yeni suçun eski suçla aynı türden olması şart değildir. Tekerrür hâlinde, sonraki suça ilişkin kanun maddesinde seçimlik olarak hapis cezası ile adlî para cezası öngörülmüşse, hapis cezasına hükmolunur. Tekerrür hâlinde hükmolunan ceza, mükerrerlere özgü infaz rejimine göre çektirilir. Ayrıca, mükerrer hakkında cezanın infazından sonra denetimli serbestlik tedbiri uygulanır.

3.1.10. İş Güvenliği Uzmanlarının Yükümlülüklerinin Örnek Mahkeme Kararları ile Değerlendirilmesi

3.1.10.1. Onaylı Defterin Önemini Anlatan Örnek Karar

Yargıtay 12'inci Ceza Dairesi Başkanlığınca verilen karar aslında İş Güvenliği Uzmanlarının işverene tebliği niteliği taşıyan onaylı defterin önemini ortaya koymaktadır.

İncelediğimiz kararın konusu İş Güvenliği Uzmanının onaylı deftere tespit etmiş olduğu eksiklikleri yazarak işverene tebliğ etmiş olması ve akabinde İş Güvenliği Uzmanının kazadan sorumlu tutulmayarak, işverenin kusur sorumluluğunun oluşması hakkındadır.

2015/2717 E. 2016/489 K. Tarih ve numaralı Yargıtay 12'inci Ceza Dairesi kararı şu şekildedir:

'Taksirle öldürme suçundan sanıklar A.Ö., K.B., A.G. ve A.D.'nin mahkumiyetlerine ilişkin hükümler ile sanık A.D.'nin özel belgede sahtecilik suçundan beraatına ilişkin hüküm sanıklar A.Ö. ve K.B. müdafî, sanık A.D. müdafî ve katılanlar vekili tarafından temyiz edilmekle, dosya incelenerek gereği düşünüldü:

- 1- Sanık A.D.'nin özel belgede sahtecilik suçundan beraatına ilişkin hükmün temyiz incelemesinde;*

Sanık hakkında yüklenen suçun unsurlarının oluşmadığı gerekçe gösterilerek mahkemece kabul ve takdir kılınmış olduğundan, katılan vekilinin, beraat kararının kanuna aykırı olduğuna ilişkin temyiz itirazlarının reddiyle, beraata ilişkin hükmün isteme aykırı olarak ONANMASINA,

- 2- *Sanıklar A.Ö., K.B., A.G. ve A.D. hakkında verilen mahkumiyet hükümlerinin incelenmesine gelince;*

Yapılan yargılamaya, toplanıp karar yerinde gösterilen delillere, mahkemenin kovuşturma sonuçlarına uygun olarak oluşan kanaat ve takdirine, incelenen dosya kapsamına göre, sanıklar A.Ö. ve K.B. müdafî, sanık A.D. müdafî ve katılanlar vekilinin sair temyiz itirazlarının reddine, ancak; Olay tarihinde, sanık A.Ö.'nün fabrika genel müdürü, sanık K.B.'nin paketleme bölümü genel müdürü, sanık A.D.'un iş güvenliği uzmanı, sanık A.G.'nin ise makinaların bakım ve onarımından sorumlu olduğu Anonim Şirketi'nde paketleme bölümünde işçi olan ölenin değirmen bölümünden gelen baharatları çuvallara doldurduktan sonra dikiş makinesi ile çuvalların ağız kısmını dikerek çalıştığı esnada, tutma sapı izolesi kırık kısmı bantla sarılı olan, elektrik hattının bağlı olduğu panoda kaçak akım rölesi bulunmayan ve elektrik kablolarında topraklama sistemi olmayan dikiş makinasındaki kaçak elektrik akımına kapılarak öldüğü olayda; Sanık A.Ö.'nün şirketin genel müdürü olduğunu, makinalarla ilgili arızaların ilgili birim amirlerine yapıldığını, kendisinin bu konuda bilgilendirilmediğini, şirketin iş güvenliğinden sorumlu, iş güvenliği uzmanı olarak sanık A.D.'nin görev yaptığını beyan ettiği, sanık K.B.'nin, anılan şirkette paketleme müdürü olarak görev yaptığını, makinalardaki arızaların bakım ve onarımdan sorumlu kişilere bildirildiğini, elektrik sistemindeki aksaklıktan haberinin olmadığını beyan ettiği, sanık A.D.'nin, sözleşmeli iş güvenliği uzmanı olarak 01.01.2011 tarihinde anılan şirkette çalışmaya başladığını, işyerinde, çalışanların

*elektrik aksamından kaynaklanabilecek tehlikeleri tespit ettiğini ve işverene bu konular hakkında gerekli uyarılarda bulunduğunu beyan ettiği, sanık A.G.'nin, fabrikadaki makinelerin bakım ve onarımından sorumlu olduğunu, olaya konu dikiş makinası ile ilgili kendisine bir ihbarda bulunulmadığını, dikiş makinasına elektrik sağlanan panoda kaçak akım rölesinin olmadığını, olaydan sonra kaçak akım rölesinin taktırıldığını, olay tarihinde makinanın tutma sapının bantlarla sarılmış olduğunu gördüğünü, yapılan tamirati kimin yaptığını bilmediğini beyan ettiği, tanık Selahattin Arda'nın beyanlarında ölen ile birlikte 6 aydır paketleme bölümünde çalıştıklarını, makinada elektrik kaçağı olduğunu ilgili müdürlere bildirdiğini, müdürlerin anılan makinanın arızalı olduğundan haberdar olduğunu söylediği, tanık İ. T.'nin, değirmen bölümünde çalıştığını, ölen ve S.A.'nin çalıştığı makinanın sürekli arızalandığını, makinanın bulunduğu bölümde acil stop düğmesinin bulunduğunu ancak stop düğmesinin uzun zamandır bozuk olması nedeniyle makinanın üst katta bulunan düğmeden kapatıldığını beyan ettiği, tanık F. A.'nın beyanlarında, anılan fabrikanın ham madde bölümünde ustabaşı olarak çalıştığını, olaydan sonra genel müdürün, şirket avukatı, iş güvenliği uzmanı ve elektrik mühendisi ile olaya konu makinayı incelediğini, fabrikada görevli olmayan elektrik mühendisinin, makinanın topraklama sisteminin olmadığını tespit ettiğini söylediğini, **anılan şirkete ait dosyada mevcut onaylı iş yeri defterine, şirkette açık uçlu kabloların bulundurulmaması, ünitelerde bulunan elektrik panolarına kaçak akım rölesi takılması ile elektrik tesisat ve topraklama sistemlerinin yılda en az bir kez kontrol edilmesi gerektiği iş güvenliğini uzmanı sanık Ayhan tarafından yazıldığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Yönetmeliği'nin 7'inci maddesinin 4'üncü fıkrasında, onaylı deftere yazılan tespit ve önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılacağına belirtilmesi karşısında;***

- a- Görev sorumluluğu kapsamında işyerindeki olaya konu aksaklıkları tespit eden ve iş yeri defterine maddeler halinde yazarak görev ve sorumluluğunu yerine getiren iş güvenliği uzmanı sanık A.D.'ye olay nedeniyle kusur izafe edilemeyeceği gözetilmeden beraati yerine mahkûmiyetine karar verilmesi,
- b- İş güvenliği uzmanı tarafından, olay tarihinden önce, olaya konu eksikliklerin tespit edilerek onaylı işyeri defterine yazıldığı ve yönetmelik gereğince onaylı deftere yazılan önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılması ile tanık beyanlarından, olaya konu makinanın uzun zamandır arızalı olduğunun, bakım ve onarımının yapılmadan kullanılmasına devam edildiğinin anlaşılması karşısında; sanıklar K.B. ve A.G. hakkında bilinçli taksir koşullarının oluştuğu gözetilmeksizin hatalı değerlendirme sonucu bilinçli taksir nedeniyle cezada arttırım yapılmaması,
- c- Fabrika genel müdürü sanık A.Ö.'nün, fabrikada çalışan işçi sayıları da nazara alınarak, fiili denetim sorumluluğunun olup olmadığının şüpheye yer bırakmayacak şekilde tespit edilmesinden sonra sanığın kusurunun bulunması halinde bilinçli taksir hükümleri de değerlendirilmek suretiyle hukuki durumunun belirlenmesi yerine eksik kovuşturmaya dayalı olarak taksirle öldürme suçundan cezalandırılmasına karar verilmesi,

Kanuna aykırı olup, A.Ö. ve K.B. müdafî, sanık A.D. müdafî ve katılanlar vekilinin temyiz itirazları bu itibarla yerinde görüldüğünden, hükmün bu sebepten dolayı 5320 sayılı Kanun'un 8'inci maddesi uyarınca halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321'inci maddesi gereğince isteme uygun olarak BOZULMASINA, 18.01.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi (Bilir ve Bilir, 2017).'

Karar incelendiğinde sanık olan İş Güvenliği Uzmanı ilk derece mahkemesinde yargılaması neticesinde mahkûmiyet kararı almış, temyiz için Yargıtay'da dosya görüşülmüş ve temyiz mahkemesince ilk derece mahkemenin vermiş olduğu mahkûmiyet kararı bozularak beraat kararı verilmesi istenmiştir. Bu karar da etkili olan ana temel nokta ise sanık İş Güvenliği Uzmanının işverene tebliğ sayılan onaylı deftere görmüş olduğu tehlikeyi yazması ve riskleri önlemek için tedbirleri sıralamış olmasıdır. Bu tedbirleri almayan işveren ise genel sorumluluğundan dolayı ilk derece mahkemesince verilen taksirle öldürme suçundan verilen mahkûmiyetin tekrar değerlendirilerek bilinçli taksirle öldürme suçundan yargılamasının yapılması istenmiştir.

Yukarıda ki karardan da anlaşılacağı üzere; İş Güvenliği Uzmanı mesleki etik ve kuralları çerçevesinde hareket ederek, önemli olan insan hayatını ön planda tutarak tehlikeleri tespit etmeli ve bu tehlikelerin risklerini önlemek mümkün değilse korumak için tedbirleri işverene yazılı olarak tebliğ etmelidir. Bu husus yaşanabilecek iş kazalarından sonra İş Güvenliği Uzmanının ceza yargılamalarında elle tutabileceği en önemli dayanak olacaktır.

3.1.10.2. Hayati Tehlike Arz Eden Hallerde Tedbir Almayan İşyerinde İşin Durdurulması ve Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü'ne Bildirilmesinin Önemini Anlatan Örnek Karar

Yargıtay 12'inci Ceza Dairesi Başkanlığınca verilen karar aslında İş Güvenliği Uzmanlarının; tespit edilen risklerin giderilmemesi konusunda ısrar eden işverenin işyerinin işin durdurulması ve bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü'ne bildirmesi gerektiğinin önemini ortaya koymaktadır.

İncelediğimiz kararın konusu; İş Güvenliği Uzmanının hizmet verdiği işyerinde tespit etmiş olduğu tehlikelerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü'ne yazılı olarak

bildirmesi gerektiğinden; iş yerinde meydana gelen yangın olayından işi yetkisi olduğu halde durdurmayan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet verdiği işveren ile müştereken mahkûmiyet cezası alması ile ilgilidir.

2017/3141 Esas Numaralı, 2017/5745 Karar Numaralı Yargıtay 12'inci Ceza Dairesi kararı şu şekildedir:

'Taksirle öldürme ve taksirle yangına neden olma suçlarından sanıklar K.A., A.K., S.A., S.A., E.G., A.M.H.'nin beraatlerine, taksirle öldürme suçlarından sanıklar H.T., C.Y., Ö.F.G., A.A., M.A., K.A., Ş.B.'nin mahkumiyetlerine ilişkin hükümler ile taksirle yangına neden olma suçundan sanıklar C.Y., M.A., K.A., A.A., Ö.F.G., H.T. haklarında ceza verilmesine yer olmadığına ilişkin hükümler katılan vekilleri, sanık C.Y. müdafî, sanık Ö.F.G. müdafî, sanıklar A.A., K.A., M.A. müdafî, sanık H.T. müdafî, sanık Ş.B. müdafî, sanıklar A.A. ve K.A. tarafından temyiz edilmekle, duruşmalı temyiz isteminde bulunan bir kısım katılanların vekilinin katılımı ile, duruşmalı temyiz isteminde bulunan sanık Ö.F.G. müdafinin yokluğunda duruşmalı olarak yapılan inceleme sonunda, dosya incelenerek gereği düşünüldü:

Marmarapark Alışveriş Merkezi'nin inşaatında taşeron şirket olan Kaldem Yapı İnşaat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi'nin işçilerinin kaldığı, olay sonrası yapılan incelemelerde polyester malzemeden yapılmı ateşe dayanıklı olmayan branda ile kaplı olan, tek çıkış kapısı bulunan, soğuk girişini önlemek üzere arkasının sunta ile kapatıldığı, içerisinde tavandan sarkıtma 3 adet ısıtıcının ve yerde 2 adet ısıtıcı ile su ısıtıcı makinalarının bulunduğu çadırda olay günü, tavandan geçen elektrik kablosundan çıkan kıvılcım ile birlikte çadır içinde kapının yanında sıralı vaziyette bulunan ve elektrik kablosuna 2-3 cm. mesafede olan sünger yatakların bir anda alev alarak çıkışı engelleyecek şekilde kapının önüne yıkılması neticesinde 11 işçinin öldüğü, olay sonrası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İl Teftiş Kurulu Başkanlığı müfettişlerince yapılan incelemede çadıra çekilen elektrik hatlarının topraklamasının olmadığı, ana dağıtım panosuna 300 miliamper koruma eşikli yangın rölesinin bulunmadığı ve elektrikle çalışan aletler

tarafından çekilen elektriği karşılayabilecek elektrik sisteminin tesis edilmemiş olduğu, çadırda yeterli yangın tüpünün bulunmadığı ve acil çıkış kapısının olmadığı tespit edildiği olayda,

- 1- Sanıklar A.M.H., K.A., S.A., A.K., S.A., A.K., S.A., ve E.G.'nin taksirle öldürme ve taksirle yangına sebebiyet verme suçlarından beraatlerine ilişkin temyiz incelemesinde;

Olayın oluş şekli ve dosya kapsamından, Kayı İnşaat Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nde şantiye şefi olarak görev yapan, dosyada mevcut iş sözleşmesi ile görev tanımı belirtilen ve olaya konu eksikliklerin tespit edildiği, başkanlığını yaptığı Kayı İnşaat Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi İSG Formları İSG-Ç Kurul Tutanak Kontrol Formlarında belirtilen ve dosyada mevcut 22.10.2011 tarihli Kayı İnşaat, Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi tarafından olaya konu eksikliklerin giderilmesi için Kaldem Yapı İnşaat, Sanayi ve Ticaret Limited Şirket ortağı ve yetkilisi sanık M.A.'ya bildirimde bulunmuş olmasından, sanık E.G.'nin eksikliklerden şirket yöneticilerini haberdar etmiş olduğunun anlaşılması ile Kaldem Yapı İnşaat, Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi'nde hakediş mühendisi olarak çalışan ve olaya konu alanda yetki ve sorumluluğu bulunmayan sanık K.A. ile aynı firmada vasıfsız işçi olarak çalışan sanıklar S.A., A.K., S.A.'nın ve anılan alışveriş merkezinin yapım işini dosya içinde devrederek veren Marmara Gayrimenkul İnşaat ve Geliştirme Anonim Şirketi genel müdürü sanık A.M.H.'nin olayın meydana gelmesinde kusurlarının bulunmadığının anlaşılması karşısında,

Yapılan yargılama sonunda, yüklenen suçlar açısından sanıkların kusurlarının bulunmadığı gerekçe gösterilerek mahkemece kabul ve takdir kılınmış olduğundan, katılanlar vekillerinin sanıkların kusurlu olduklarına ilişkin temyiz itirazlarının reddiyle, beraate ilişkin hükümlerinin isteme uygun onanmasına,

- 2- Sanıklar Ö.F.G., C.Y., H.T., Ş.B., A.A., M.A., ve K.A.'nın taksirle yangına sebebiyet verme suçundan ceza verilmesine yer olmadığına ve taksirle öldürme suçundan mahkumiyetlerine ilişkin temyiz itirazlarının incelenmesine gelince;

Yukarıda incelenen olayda;

Kayı İnşaat Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile Kaldem Yapı İnşaat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi arasında imzalanan dosyada mevcut anılan alışveriş merkezinin A bloğun kaba inşaat işlerinin yapımını Kaldem Yapı İnşaat Sanayi ve Limited Şirketi'nin üstlendiği, sözleşmenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sözleşme ekinin 8'inci Maddesinde, uyarılara rağmen önlem almaması halinde yaptırımlar uygulanabileceği ve gerekli görülmesi halinde sözleşmenin feshedilebileceği belirtilmiş olup, Kayı şirketi tarafından Kadem Şirketi'nin yetkililerinden sanık M.A.'ya hitaben 22.10.2011 tarihli yazı ile kazaya etken eksikliklerinin tespit edildiğinin ve 8. Madde uyarınca 31.10.2011 tarihine kadar eksikliklerin giderilmesi, aksi takdirde personelin sağlık, emniyet ve güvenliğini risk altında bulunduran uygunsuzlukların taraflarınca giderileceğini, bedelin ise Kaldem Şirketi'nden tahsil edileceğinin bildirildiği görülmekle, Kayı İnşaat, Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'ni temsil ve ilzama yetkili, işyerinde iş emniyetinin sağlanması, talimat verme, gerekli tedbirleri alma ve sözleşme gereğince sözleşmeyi feshetme hususlarında yetki ve sorumluluğu bulunan kişiler hakkında suç duyurusunda bulunulup, dava açılması sağlanıp açılan davanın incelemeye konu dosya ile birleştirilip,

Kayı İnşaat, Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nin, işyerinde ihtiyaç duyulan iş sağlığı ve güvenliği hususlarında gözetim, danışmanlık, risklerin tespit ve güvenlik yöntemlerinin belirlenmesi, mevzuatta işveren sıfatıyla Kayı Şirketi'ne atfedilen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri kapsamında danışmanlık hizmetlerinin ifasının konu edildiği sözleşmeyi Miratek Limited Şirketi ile imzaladığı, dosyada mevcut 10.06.2011- 17.10.2011- 28.11.2011- 26.12.2011-

23.01.2011- 27.02.2011 tarihli, Miratek Şirketi'nde C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı olarak görev yapan sanık Ö.F.G.'nin de katıldığı ve imzasının bulunduğu Kayı İnşaat, Sanayi ve Ticaret Anonim şirketi İSG Formları İSG-Ç Kurul Toplantı Tutanak Formlarında tespit edilen eksikliklerin yine dosyada mevcut Miratek Şirketi tarafından 21.10.2011 tarihli, konu başlığı 'Koşuların Durumu Hakkında' olan, yazı ile bilgi için Kayı Şirketi'ne, gereği için Kaldem Şirketi'ne bildirimde bulunduğu, 09.03.2012 tarihli yazı ile de panoda kaçak akım rölesinin olmadığına Kayı Şirketi'ne bildirildiği görülmekle, anılan sözleşmenin 4.13'üncü maddesinde Şirket'in danışman uzmanlarına tehlikeden dolayı işi durdurma yetkisini vermiş kabul edileceğinin belirtilmesi karşısında, Miratek Limited Şirketi'ni temsil ve ilzama yetkili, işyerinde iş emniyetinin sağlanması, talimat verme, gerekli tedbirleri alma ve işi durdurma hususlarında yetki ve sorumluluğu bulunan kişiler hakkında suç duyurusunda bulunulup, dava açılması sağlanıp açılan davanın incelemeye konu dosya ile birleştirilip,

Miratek Şirketi'nde A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı olarak çalışan, Kayı Şirketi'ne ait noter onaylı İş Sağlığı ve Güvenliği defterini tutan, anılan defterin çuvallar arasında olmadığı ancak 28.05.2011- 30.07.2011- 20.10.2011- 15.11.2011 tarihli dosyada mevcut bahsedilen deftere ait sayfaların incelenmesinden, kazaya konu eksiklikleri tespit ettiği görülen ve tanık olarak beyanı alınan, iş yeri güvenliğinden sorumlu olduğu anlaşılan N.Ş.T. hakkında, Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunularak hakkında dava açılması sağlandıktan sonra açılan davanın incelemeye konu dosya ile birleştirilip,

Bahsedilen belgeler dikkate alınarak olayda bilinçli taksir koşullarının oluşup oluşmadığı hususu tartışılıp, sanıkların kusur durumlarına ilişkin gerekli görülmesi halinde yeniden teknik bilirkişiden rapor aldırdıktan sonra sanıkların hukuki durumları birlikte değerlendirilerek sorumluluklarının tespiti yerine, eksik inceleme sonucu yazılı şekilde verilmesi,

Kanuna aykırı olup, sanıklar müdafilerinin ve katılan vekillerinin, temyiz itirazları bu nedenle yerinde görüldüğünden, 5320 sayılı Kanununun 8'inci Maddesi

gereğince halen uygulanmakta olan 1412 sayılı CMUK'un 321'inci Maddesi uyarınca, hükmün isteme uygun olarak bozulmasına, 30.06.2017 tarihinde oybirliği ile karar verilmiştir.' (Bilir ve Bilir, 2017) .

Karar incelendiğinde; İstanbul Esenyurt'taki Marmarapark AVM'nin şantiyesinde 11.03.2012 tarihinde çadırda çıkan yangında 10 işçinin yanarak ölmesine ilişkin karar, Yargıtay 12'inci Ceza Dairesi tarafından bozulmuştur. Daire, sanıklara 'taksirle öldürme' suçundan değil, 'bilinçli taksirle öldürme' suçunu yönünden değerlendirme yapılmasını istemiştir. Bu durumda, cezalar yarı oranına kadar artırılabilir.

Esenyurt davasına bakan Bakırköy 14'üncü Ağır Ceza Mahkemesi 'taksirle ölüme neden olmak' suçundan 4 sanığa 10'ar, 2 sanığa 6'şar, 1 sanığa da 5 yıl hapis cezası vermişti. Asıl işveren olarak değerlendirilebilecek Kayı Şirketi'nin İş Güvenliği Uzmanı Ö.F.G. ve Alt işveren olarak değerlendirilebilecek Kaldem Şirketi'nin İş Güvenliği Uzmanı C.Y.'ye tutuklu yargılandıkları kovuşturma sonucunda bilirkişi raporunda 1'inci Derece Tali Kusur verildiğinden 6'şar yıl hapis cezası verilmişti. Yargıtay 12'inci Ceza Dairesi ise kısmen bozma ve onama yoluna gitmiştir. Bozma kararında, asıl işveren Kayı İnşaat ile alt işveren Kaldem İnşaat arasında yapılan sözleşmeye göre 'uyarılara rağmen önlem alınmaması halinde sözleşmenin feshedilebileceği' hatırlatılmıştır. Kayı Şirketi'nin 22.10.2011'de Kaldem Şirketi'nin sahibi M.A.'nın eksikliklerin giderilmesi yönünde uyarıldığı, buna rağmen fesih yoluna başvurulmadığı belirtilmiştir. Bu nedenle feshe yetkisi bulunanlara dava açılması ve bu davayla birleştirilmesi istenmiştir. Ayrıca, Miratek Denetim Firmasına bağlı İş Güvenliği Uzmanı Ö.F.G.'nin farklı yedi toplantıda eksiklikleri sıraladığı ancak işi durdurmaya gitmediği vurgulanmıştır. Miratek Şirketi adına iş güvenliğinin sağlanması ve işin durdurulması noktasında yetki sahibi olan kişi ya da kişilere dava açılması talep edilmiştir. İş Güvenliği Uzmanı N.Ş.T.'nin de yargılanması gerektiği ifade edilmiştir.

Yukarıda ki karardan da anlaşılacağı üzere; İş Güvenliği Uzmanı mesleki etik ve kuralları çerçevesinde hareket ederek, önemli olan insan hayatını ön planda tutarak tehlikeleri tespit etmeli ve bu tehlikelerin risklerini önlemek mümkün değilse korumak için tedbirleri işverene yazılı olarak tebliğ etmelidir. İş Güvenliği Uzmanının hizmet verdiği işyerinde tespit etmiş olduğu tehlikelerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirmesi gerektiğinden; iş yerinde meydana gelen yangın olayından işi yetkisi olduğu halde durdurmayan İş Güvenliği Uzmanlarının da hizmet verdiği işveren ile müştereken mahkûmiyet cezası almaktadır.

3.1.10.3. İşyerinin Denetimi ve Gözetiminde Görevli İş Güvenliği Uzmanının Ölümlü İş Kazası Sonucunda Soruşturma Aşamasında Tutuklanması ile İlgili Örnek Karar

İstanbul Anadolu Adliyesi Nöbetçi Sulh Ceza Mahkemesince verilen tutuklama kararı aslında İş Güvenliği Uzmanlarının; tespit edilen tehlikeleri önlemek, önleyemiyorsa işçiyi korumak konusunda alınması gereken tedbirleri aldırarak ve bunun gözetimini sağlamakla ilgili görevlerini aksatmadan yapması gerektiğinin önemini ortaya koymaktadır.

İncelediğimiz kararın konusu; İş Güvenliği Uzmanının hizmet verdiği işyerinde tespit etmiş olduğu tehlikelerin giderilmesi ve işçilerin can güvenliğini sağlama konusunda denetim ve gözetim görevlerini ihmal etmemesi gerektiği ile ilgilidir. Görevlerini ihmal neticesinde meydana gelen iş kazaları sonucunda İş Güvenliği Uzmanı kusuru oranında mahkûmiyet cezası ile beraber kovuşturma aşamasını tutuklu olarak da geçirebilmektedir.

İncelemeye konu olay; İstanbul ili Kartal ilçesinde bir şantiyede iskelenin çökmesi sonucu işçilerin ölmesi üzerine, soruşturma aşamasında, şantiyede görevli

İş Güvenliği Uzmanının olağan şüpheli ihmali olduğu ve kuvvetli suç şüphesi sebebi ile tutuklanması olaydır.

'Olay İstanbul ili Kartal ilçesinde bulunan 16 katlı bir inşaatta meydana gelmiştir. İnşaatın 16'ncı katında çalışan işçiler H.D.(53), S.K. ve S.D. (22) iskelenin çökmesi ile 16 kat aşağı düşerek beton zemine çakıldı. 3 işçinin de olay yerinde hayatlarını kaybettikleri belirlendi. Olay yerine gelen Cumhuriyet Savcısı olayla ilgili soruşturma başlattı. Olayın ardından inşaatın yüklenici firması olan MG inşaat firmasına bağlı olarak o gün görevde bulunan C sınıfı İş Güvenliği Uzmanı 24 yaşındaki Tekstil Mühendisi E.E. gözaltına alındı. Anadolu Adliyesi'nde Cumhuriyet Savcılığının aldığı ifadesinden sonra şüpheli E.E. tutuklanma talebi ile nöbetçi Sulh Ceza Mahkemesine sevk edildi.

Şüpheli İş Güvenliği Uzmanı E.E. savunmasında 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince inşaat işleri çok tehlikeli işlerden sayıldığından resmi olarak A sınıfı İş Güvenliği Uzmanının inşaatında bulunması gerektiğini iddia etmiş, İnşaatın A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanının B.S. olduğunu söylemiştir, ancak onun da haftada bir inşaatına geldiğini beyan etmiştir. Kendisinin de her gün inşaatında bulunduğunu ve C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı olduğu için sahanın gezilmesi, evrak işleri ve kişisel koruyucu donanımların teslimi ile görevli olduğunu iddia etmiştir. Kişisel koruyucu donanıma ilişkin gerekli emniyet kemeri ve diğer donanımlar ölen işçiler dâhil herkese teslim ettiğini, buna ilişkin tutanakların dosyada olduğunu ve emniyet kemeri ve diğer donanımları kullanmanın işçilerin kendi sorumluluğunda olduğunu söylemiştir. Takmadıkları takdirde bu işçilerin uyarıldığını ve bu uyarıyı tüm teknik personelin yapabildiğini beyan etmiştir. Ölümlü iş kazasının olduğu gün yağmur yağdığını, yağmur nedeniyle işçilerin inşaatına çıktığını ve daha sonra indiğini, öğlen saatleri saat 12:00-13:00 arasında yemek yediği esnada sesler duyduğunu, dışarı çıktığında olay mahallinde üç işçinin inşaatından düşerek vefat ettiğini gördüğünü söyleyerek olayı anlatmış ve kendisinin C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı olması ve kişisel koruyucu donanımların kullanımının işçilerin sorumluluğunda olması ve diğer nedenlerden dolayı kazada kusuru olmadığını

iddia etmiştir. Şüpheli İş Güvenliği Uzmanı E.E.'nin ifadesinin ardından görevli hâkim dosyada kaza ile ilişkin bilirkişi raporu olmamasına rağmen, şüphelinin kazanın meydana geldiği inşaatı iş güvenliği uzmanı olarak görev yapması nedeniyle kusurlu olduğu konusunda kuvvetli şüphenin bulunması nedeniyle tutuklanmasına karar vermiştir.' (Gazeteport, 2014).

Yukarıdaki bilgiler her ne kadar iş kazasına ait soruşturma aşamasının açık kaynak bilgilerinden elde edilmiş olsa da incelenmesinde fayda vardır. Nitekim iş kazası olduğunda kusur ve sorumlulukları tespit etmek maksadıyla ilk aşamada soruşturma icra edilmekte ve kovuşturma için hazırlık yapılmaktadır.

Bahse konu iş kazası sonucunda 3 işçi yaşamını yitirmiş, toplumda bir infial oluşturmuş ve ilk etapta soruşturmanın sağlıklı yürütülmesi için görevli İş Güvenliği Uzmanı tutuklanmıştır. Açık kaynaktan alınan ifadesinde İş Güvenliği Uzmanı yetkili olmadığını ve sorumluluğunun olmadığını ifade etmeye çalışmıştır. İş Güvenliği Uzmanı olarak baret dağıttığını, bunu kayıt altına aldığını, işçilerin takmadığını söyleyerek sorumluluğu başkalarına atmaya çalışmıştır. Fakat soruşturma aşamasında tutuklanmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda amaç iş kazalarını azaltmak ve sifıra indirmektir. Bunu yapmak için de işyerlerini tehlikelerine göre sınıflandırmış, İş Güvenliği Uzmanlarının denetimlerini zorunluluk haline getirmiştir. Tehlikeleri tespit ve giderilmesini sağlamak, risk analizi yaparak tedbir alınmasını sağlamak, işverene tehlikelerin kaynağından uzaklaştırılmasını sağlamak için yapılacakları söylemek ve yaptırtmak, tehlikeler ortadan kaldırılamıyorsa gerekli koruyucu donanımları kurdurmak ve kullandırtmak için gerekli tedbirler almak İş Güvenliği Uzmanının görevleri arasındadır. Hayat bittiğinde geri döndürmek imkânsızdır. Bu olayda 3 işçi yaşamını yitirmiş, 3 can yok olmuştur. O andan itibaren benim sorumluluğum değil demek hiçbir şeyi değiştirmemektedir. Elbette işçiler o iskeleye çıkmalı, inşaatın bitirilmesi için çalışmalıydı. Fakat onları korumak için iskeleye korkuluk koydurmak, kaymasını engellemek için tedbir aldırarak, emniyet kemeri kullandırmak, düştüğünde

koruyacak güvenlik ağı kurdurmak bir İş Güvenliği Uzmanının ilk etapta yapması ve yaptırması gereken tehlikeleri kaynağında yok etme ve gerekli koruyucu önlemleri aldirtmak olmalıydı. Sonuçta İş Güvenliği Uzmanının ilk ve en temel görevi çalışanın korunmasıdır.

Her ne kadar 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İş Güvenliği Uzmanını işverene bağımlı halde tutuyor olsa da yasa İş Güvenliği Uzmanına işvereni zorlayacak bazı yetkiler de vermiştir. İş Güvenliği Uzmanı da örnek olayda görüleceği üzere iş kazası sonrası günah keçisi ilan edilmesini önlemek için alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak tebliği etmeli, tüm tedbirleri aldirmalıdır.

3.1.11. İş Kazası Sonucu Soruşturma ve Kovuşturma

3.1.11.1. Taksirli Suçların TCK Kapsamında Değerlendirilmesi

Türk Ceza Hukuku'nda iş kazalarıyla ilgili suçlar 'taksirli suçlar' olarak adlandırılmıştır. Taksir sözcüğü kusurda bulunma, kusurlu olma durumu anlamındadır (Centel ve diğerleri, 2006). Bu tür suçlarda kasıt söz konusu değildir. Dikkatsizlik, özensizlik sonucu bir şahsa zarar vermek biçiminde oluşan suçlardır. İş kazaları, trafik kazaları, bir mesleği icra ederken yapılan hata sonucu şahsa zarar vermek (örneğin bir hekimin tedavi veya ameliyat sırasındaki hatasıyla hastasına zarar vermesi gibi). Ayrıca yasada bilinçli taksir kavramı da bulunmaktadır.

Türk Ceza Kanunu'nun konuyla ilgili maddeleri aşağıdadır.

- (1) TCK Madde 22'de tanımlanmıştır.
- (2) Taksirle işlenen fiiller, kanunun açıkça belirttiği hallerde cezalandırılır.
- (3) Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir. Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.

- (4) Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir.
- (5) Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.
- (6) Taksirli hareket sonucu neden olunan netice, münhasıran failin kişisel ve ailevi durumu bakımından, artık bir cezanın hükmedilmesini gereksiz kılacak derecede mağdur olmasına yol açmışsa ceza verilmez; bilinçli taksir halinde verilecek ceza yarından altıda bire kadar indirilebilir.

Kamu davası sonucunda suçu sabit görülen sanıklar hakkında Türk Ceza Kanunu'nun aşağıdaki maddelerine göre hüküm verilir.

- (1) TCK Madde 85- Taksirle Öldürme
 - (a) Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
 - (b) Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
- (2) TCK Madde 89-Taksirle Yaralama
 - (a) TCK Madde 89'un 1'inci fıkrasında *'Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır'* denmektedir. Diğer fıkralarında yaralanmanın niteliğine göre hapis cezasının artırıldığı miktarlar açıklanmıştır. 5'inci fıkrada ise *'bilinçli taksir hâli hariç olmak üzere, bu maddenin*

kapsamına giren suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır' açıklaması yer almaktadır.

- (b) TCK Madde 50/4'de, taksirli suçlardan dolayı hükmolunan hapis cezasının, uzun süreli de olsa adli para cezasına çevrilebileceği ancak bu hükmün bilinçli taksir halinde uygulanmayacağı belirtilmiştir.

Taksirli suçlara örnek olarak trafik kazaları verilebilir. Şehir içinde hız sınırını aşmaksızın, kurallara uygun araç kullanan sürücünün, aracın ön lastiğinin patlaması sonucu kaldırıma çıkıp bir yayaya çarpması biçiminde gerçekleşen olayda taksir söz konusudur. Yani sürücünün araç lastiklerinin yıpranmışlığını kontrol etmemesi, yenisiyle değiştirmemesi gibi bir dikkatsizliği, özensizliği söz konusudur. Sürücü böyle bir kaza yapacağını öngörmemiştir. Şayet sürücü, alkol almış, şehir içinde 100-120 km/saat hızla araç kullanmış ve benzer bir kazayı yapmış ise böyle bir olayda bilinçli taksir vardır. Zira bu koşullarda araç kullanan akliselim sahibi bir insan kaza yapacağını öngörür.

İş kazaları ile ilgili ise şu şekilde bir örnek verilebilir. Bir şantiye şefi, kendini tutamayan, yumuşak toprak zeminde şevsiz açılmış, örneğin 3 m. derinlikteki kanalizasyon kazısı kenarlarına iksa tertibatı yaptırmış ancak yapılan iksadaki hatalı bir imalat nedeniyle (örneğin kullanılan ahşap elemanların boyut, dayanım bakımından yetersizliği gibi) iksa, kazı kenarının göçmesine engel olamamış, işçiler göçük altında kalmışlardır. Böyle bir olayda taksir söz konusudur. Yani şantiye şefi gerekli önlemi aldığını düşünmekte, bir göçük olabileceğini öngörmemektedir. Şayet bu şantiye şefi aynı kanalda iksa tertibatı yaptırmadan işçileri çalıştırmış ve işçiler göçük altında kalmış olsalardı bilinçli taksir söz konusu olurdu. Zira kendini tutamayan yumuşak toprak zeminde şevsiz açılmış 3 m. derinlikteki kanal kenarının göçebileceği, kanal içinde çalışan işçilerin göçük altında kalabileceği öngörülen bir durumdur.

Yukarıda açıklanan TCK maddelerinden anlaşılacağı gibi bilinçli taksir halinde verilecek hapis cezası üçte birinden yarısına kadar artırılabilir. Taksirle öldürme suçunda fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan 15 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmaktadır. Yukarıda verilen kanal kazısı kenarının göçmesi örneğinde şayet bilinçli taksir varsa ve olayda birden fazla işçi ölmüş ya da bir ölüm ve bunun yanı sıra yaralanan işçi veya işçiler varsa mahkeme, olayın ve sanığın niteliğine ve ayrıca kusur durumuna göre (bu koşullar olumsuzsa) hapis cezasını üst sınırdan uygulayabilir. Yani sanığa 15 yıl hapis cezası verebilir. Bilinçli taksir olduğu için bu hapis cezası yarısına kadar artırılabilir ve sonuç olarak sanık 22,5 yıl hapis cezasına mahkûm olabilir. Bilinçli taksir olduğu için, yukarıda açıklandığı gibi bu hapis cezasının para cezasına çevrilmesi de mümkün değildir. Bu yaptırım göz ardı edilemeyecek önemde olup genç bir mühendisin tüm yaşamını karartacak niteliktedir.

3.1.11.2. Kamu Davasının Açılması ve Dava Süreci

İşlenen bir suç nedeniyle sadece suçtan zarar gören kişinin değil, aynı zamanda tüm toplumun mağduriyeti söz konusudur. Bu nedenle ceza davaları toplumun yani kamunun temsilcisi olarak Cumhuriyet Savcısı tarafından takip edilir ve kamu davası olarak adlandırılır.

Ceza Muhakemesi Kanunu Madde 2’de soruşturma kavramı ‘*Kanun’a göre yetkili mercilerce suç şüphesinin öğrenilmesinden iddianamenin kabulüne kadar geçen evre*’, şüpheli kavramı ‘*soruşturma evresinde suç şüphesi altında bulunan kişi*’, kovuşturma kavramı ‘*iddianamenin kabulüyle başlayıp hükmün kesinleşmesine kadar geçen evre*’ sanık kavramı ‘*kovuşturmanın başlamasından itibaren hükmün kesinleşmesine kadar suç şüphesi altında bulunan kişi*’ olarak tanımlanmıştır.

3.1.11.2.(1). Soruşturma Evresi

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13'üncü madde uyarınca işverenlerin iş kazasını, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yapılmamış olsa bile, Cumhuriyet Savcısı, ihbar veya başka bir suretle olayı öğrenir öğrenmez kamu davasını açmaya yer olup olmadığına karar vermek üzere soruşturmayı başlatır. Gerçeğin araştırılması için emrindeki adli kolluk görevlileri (polis veya jandarma) marifetiyle şüphelinin veya şüphelilerin lehine ve aleyhine olan delilleri toplayarak muhafaza altına almak ve şüphelinin haklarını korumakla yükümlüdür. Olay mahallinde yapılan inceleme ve tespitler tutanağa bağlanır. Aynı zamanda olay yeri incelemesi fotoğraf ve video çekimi ile tespit edilir. Bu tutanak ve olay yeri incelemesi olay yeri inceleme ve tespit tutanağı olarak adlandırılır. Bu inceleme çok önemlidir. Çünkü olayı ve olay yerini olduğu gibi aktaran incelemedir. Aynı zamanda temyiz aşamasında dahi ilk inceleme tutanağı değerlidir. Savcı soruşturma evresinde gerek görüyorsa bilirkişi incelemesi de yaptırabilir.

Soruşturma aşamasında Cumhuriyet Savcısı ilk etapta olayın toplumda infial yaratma durumu, ölüm durumu ve kolluk tarafından talimatlarının yerine getirilmesi için şüpheli veya şüphelileri gözaltına alabilir.

3.1.11.2.(2). İddianamenin Hazırlanması ve Mahkemeye Sunulması

Kamu davası Cumhuriyet savcısı tarafından açılır. Soruşturma evresi sonunda toplanan deliller suçun işlendiği hususunda yeterli şüphe oluşturuyorsa savcı bir iddianame hazırlar. İddianame görevli ve yetkili mahkemeye hitaben düzenlenir. İş kazalarında, birden fazla ölüm veya bir ölüm ve bir ya da daha fazla yaralanma meydana gelmişse verilecek hapis cezasının üst sınırı 10 yılı aştığı için dava Ağır Ceza Mahkemesi'nde açılır. Diğer davalar Asliye Ceza Mahkemesi'nde açılır. İddianamede şüphelinin veya şüphelilerin ve suçtan zarar görenlerin varsa müdafilerinin kimlikleri, yüklenen suç ve ilgili kanun maddeleri, suçu oluşturan olaylar mevcut delillerle ilişkilendirilerek açıklanır. Şüphelinin sadece aleyhine

olan hususlar değil, lehine olan hususlar da ileri sürülür. İddianamenin sonuç kısmında, işlenen suç dolayısıyla TCK'da öngörülen cezalardan hangisine hükmedilmesinin istendiği belirtilir.

3.1.11.2.(3). Kovuşturmaya Yer Olmadığı Kararı (Takipsizlik Kararı)

Savcı, soruşturma evresi sonunda, kamu davasının açılması için yeterli şüphe oluşturacak delil elde edilememesi halinde kovuşturmaya (yargılamaya) yer olmadığına karar verir (takipsizlik kararı). Ayrıca taksirle yaralama suçlarında soruşturma ve kovuşturma, suçtan zarar görenin şikâyetçi olması koşuluna bağlıdır. Bu nedenle, bilinçli taksir hali hariç olmak üzere suçtan zarar gören kişi davacı olmadığı takdirde kamu davası açılmaz.

3.1.11.2.(4). Ceza Sorumluluğunun Şahsiliği

Türk Ceza Kanunu'nun 20'inci maddesinde '*Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz. Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz. Ancak suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır.*' hükmü yer almaktadır.

İş kazalarıyla ilgili tazminat davaları tüzel kişilik (örneğin işveren inşaat firması) ya da olayda herhangi bir kişisel kusuru bulunmasa dahi işveren aleyhine açılabilir. Oysa ceza davaları farklıdır. Şantiyede; şantiye şefinin, İş Güvenliği Uzmanının, saha mühendisinin ya da bir başka şantiye görevlisinin kusurundan kaynaklanan bir iş kazası nedeniyle, olayda kusuru bulunmayan işveren aleyhine kamu davası açılması söz konusu değildir.

Ceza yasamızdaki bu madde uyarınca tüzel kişiler hakkında da kamu davası açılmamaktadır. Örneğin bir yurttaş, belediyenin açtığı bir çukura düşerek yaralanmış veya yaşamını yitirmişse bu olayla ilgili kamu davası belediye aleyhine değil, belediyenin o çukurla ilgili önlemleri alma yükümlülüğünü taşıyan elemanı veya elemanları aleyhine açılır.

3.1.11.2.(5). Uzlaşma

Ceza yasasının getirdiği yeni uygulamalardan biri de uzlaşmadır. Özet olarak bu kavram ile amaçlanan, şüpheli ile mağdurun veya suçtan zarar görenin uzlaştırılması ve kamu davasının açılmamasıdır. Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 253'üncü maddesinde soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı suçlar ve taksirle yaralama suçları için uzlaştırma girişiminde bulunulacağı yasada belirtilmiştir.

Dolayısıyla yaralanma ile sonuçlanan iş kazalarında Cumhuriyet Savcısı'nın tarafların uzlaştırılması doğrultusunda girişimi ve yürüttüğü bir süreç söz konusu olmakta, uzlaşma sağlandığı takdirde kamu davası açılmamaktadır.

3.1.11.2.(6). Tutuklama

Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 100'üncü maddesinde, kuvvetli suç şüphesinin varlığını gösteren olguların ve bir tutuklama nedeninin bulunması halinde şüpheli veya sanık hakkında tutuklama kararı verilebileceği belirtilmiştir.

İlgili maddede, şüpheli veya sanığın kaçması, saklanması, delilleri yok etme, gizleme veya değiştirme, tanık, mağdur veya başkaları üzerinde baskı yapma hususlarında kuvvetli şüphe bulunması tutuklama nedenleri arasında sayılmıştır.

Soruşturma evresinde şüphelinin tutuklanmasına Cumhuriyet Savcısı'nın istemi üzerine Sulh Ceza Hâkimi tarafından, kovuşturma evresinde sanığın tutuklanmasına Cumhuriyet Savcısı'nın istemi üzerine veya resen mahkemece karar verilir.

Yasa uyarınca, iş kazalarında bilinçli taksirin bulunmasına bağlı olarak ağır hapis cezasının gündeme gelmesi, tutuklama kararlarına daha sık rastlandığı görülmektedir.

3.1.11.2.(7). Davanın Açılması

Cumhuriyet Savcısı tarafından mahkemeye sunulan iddianame ve ekindeki soruşturma belgeleri mahkemece incelenir. Yasal açıdan bir hata veya eksiklik

varsa hazırlayan savcıya iade edilir, yoksa kabul edilir ve dava açılmış olur, kovuşturma evresi başlar.

Mahkeme bir duruşma günü ve saati tespit eder ve duruşmada hazır bulunması gereken kişileri çağırır. İddianame çağrı kâğıdıyla birlikte sanığa veya sanıklara tebliğ olunur.

3.1.11.2.(8). Kamu Davasına Katılma, Katılan (Müdahil) Kavramı

İş kazası sonucu mağdur olanlar, suçtan zarar gören gerçek ve tüzel kişiler, kovuşturma evresinin her aşamasında, hüküm verilinceye kadar şikâyetçi olduklarını bildirerek kamu davasına katılabilirler. Katılma, kamu davasının açılmasından sonra mahkemeye dilekçe verilmesi veya katılma istemini içeren sözlü başvurunun duruşma tutanağına geçirilmesi suretiyle olur. Mahkeme, Cumhuriyet Savcısı'nın, sanığın varsa avukatının dinlenmesinden sonra katılma isteminin uygun olup olmadığına karar verir. İstemi uygun bulunan kişi veya kişiler, katılan (müdahil) sıfatıyla duruşmalara söz sahibi olarak katılır.

3.1.11.2.(9). Bilirkişi İncelemesi

Çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde bilirkişinin görüşünün alınmasına mahkemece resen, Cumhuriyet Savcısı'nın, katılanın, vekilinin, şüphelinin veya sanığın, müdafinin veya kanuni temsilcinin istemi üzerine karar verilebilir. Bilirkişi atanması ve gerekçe gösterilerek sayısının birden çok olarak saptanması, mahkemeye aittir. Olayın niteliğine göre bilirkişiye olay mahallinde keşif yaptırılabilmesi gibi sadece dosya üzerinde inceleme yaparak raporunu düzenlemesi istenebilir (Centel, 2001).

Bilirkişiler, İl Adli Yargı Adalet Komisyonları tarafından her yıl düzenlenen bir listede yer alan gerçek veya tüzel kişiler arasından seçilirler. Atama kararında, gerekçesi de gösterilmek suretiyle, belirtilen listelere girmeyenler arasından da bilirkişi seçilebilir. Bilirkişiye raporunu sunması için işin niteliğine

göre uygun bir süre verilir. Bu süre üç ayı geçemez. Özel nedenlerle süre en çok üç ay daha uzatılabilir.

Bilirkişi incelemeleri tamamlandığında, yeni bilirkişi incelemesi yapılması veya itirazların bildirilmesi için istemde bulunabilmelerini sağlamak üzere Cumhuriyet Savcısı'na, katılana, vekiline, şüpheliye veya sanığa, müdafine veya kanuni temsilciye süre verilir. İtirazlar muhakemece uygun bulunursa, başka bilirkişi görevlendirilir, gerekirse aynı bilirkişiden ek rapor istenebilir. Mahkeme karar için bir kanaate varıncaya kadar süreç bu şekilde devam eder. Eski ceza yasasında kusur 8 paydasına göre dağılmaktaydı. Yeni yasada şüpheli veya sanık 'asli kusurlu' veya 'tali kusurlu' olarak değerlendirilmektedir.

3.1.11.2.(10). Mahkeme Kararı ve Yargıtay (Temyiz) Evresi

Kovuşturma (yargılama) evresinde mahkeme, olaydaki kusur durumu hakkında kesin bir kanaate varınca dava karara bağlanır. Kusurlu bulunanlar hakkında kusur durumuna ve olayın niteliğine göre TCK madde 85 veya 89'da öngörülen hapis cezasına hükmolunur. Yasada, hapis cezasının alt ve üst sınırları belirtilmiş olup verilecek cezanın miktarı, yaşanan olayın, kusurun, yargılanan sanığın niteliğine vb. faktörlere bağlı olarak mahkemece takdir edilir.

Temyiz istemi, hükmün açıklanmasından itibaren yedi gün içinde hükmü veren mahkemeye bir dilekçe verilmesi veya bir beyanda bulunulması suretiyle yapılır; beyan tutanağa geçirilir ve tutanak hâkime onaylattırılır. Süresi içinde yapılan temyiz başvurusu, hükmün kesinleşmesini engeller.

Yargıtay, mahkeme kararını hukuka uygun bulursa onaylar ve hüküm kesinleşmiş olur. Mahkeme kararında hukuka aykırılık varsa Yargıtay bu kararı bozar. Bozma sebepleri ilamda ayrı ayrı gösterilir. Dosya mahkemeye geri gönderilir ve yargılamanın, bozma gerekçeleri doğrultusunda yeniden yapılması istenir (Centel, 2001).

3.1.11.3. Değerlendirme

İşverenlerinin, işyeri uygulamalarında sorumluluk üstlenen teknik elemanların öncelikle dikkat etmeleri gereken husus iş kazalarının insancıl yönüdür. Bu konudaki çabalar her şeyden önce yaşamını sürdürmek mücadelesi veren çalışanın can güvenliğini sağlama amacına yönelik olmalıdır. Birinci derecede önem taşıyan bu insancıl faktörün yanı sıra iş kazaları sonucu karşılaşılan yaptırımlar göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Yukarıda açıklanmaya çalışılan cezai yaptırımların, yeni ceza yasasında önemli ölçüde ağırlaşmış olduğu görülmektedir.

Bu konuda her şeyden önce yükümlülüklerin bilincinde olmak, iş güvenliği mevzuatında yer alan tüm güvenlik önlemlerinin eksiksiz uygulanmasına özen göstermek gerekmektedir. Özellikle bilinçli taksir kapsamına girebilecek hatalı uygulamalardan ve ihmallerden kaçınmak büyük önem taşımaktadır. Yukarıda açıklandığı gibi çok açık ve önemli bir ihmal sonucu meydana gelen iş kazasında birden fazla ölüm veya bir ölümün yanı sıra bir veya birkaç yaralanma olmuşsa, bilinçli taksir kapsamına giren asli kusurlu sanık 22,5 yıl hapis cezasına mahkûm olabilmektedir. Öte yandan bilinçli taksir kapsamına giren suçlarda verilen hapis cezaları idari para cezasına çevrilmemektedir.

Ayrıca soruşturma aşamasında tutuklama durumu söz konusu olabilmektedir. Soruşturma evresindeki tespitler, açılacak davanın süreci ve sonucu bakımından önem taşımaktadır. Yaşanan bazı olaylarda ve özellikle kolluk görevlilerinin olay yerindeki inceleme ve tespitlerinde sonradan telafisi güç eksiklik ve hatalara rastlanmaktadır. Şantiye sorumlularının özellikle olay yeri incelemelerinde dikkatli olmaları, lehteki delillerin tutanaklara geçirilmesini sağlamaları gerekmektedir. Dava sürecindeki bilirkişi raporları mahkeme kararına dayanak oluşturmaktadır. Bilirkişi incelemelerinde de zaman zaman hatalı kanaatlere rastlanmaktadır. Bu nedenle bilirkişilerin konunun uzmanları arasından seçilmesine özen göstermek, bu doğrultuda yasal hak kullanılarak mahkemeden talepte bulunmak gerekmektedir.

3.2. Metod

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında yürütülen faaliyetler hakkında '*Mevcut Hukuk Kuralları Açısından İş Güvenliği Uzmanlarının İş ve İşlemleri Açısından Sorumluluğu ve İnisiyatif Durumu*' isimli anket İş Güvenliği Uzmanlarının profesyonel olarak hizmet verdikleri işyerlerinde tehlikeleri tespit ve bildirmedeki serbestilerini, ceza soruşturma ve kovuşturmalarına konu oldukları iş kazaları ve hâlihazır mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulaması ile ilgili düşüncelerini değerlendirmek amacıyla hazırlananmış ve 333 İş Güvenliği Uzmanına yüz yüze ve irtibat sağlandıktan sonra e-posta yöntemiyle uygulanmıştır. Ankete katılanlardan alınan cevaplar SPSS 21 programı ile kümeleme ve çok boyutlu ölçeklendirme analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

3.2.1. İstatistiksel Analizler

Türkiye'deki iş kazalarının incelenmesi amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu iş kazaları istatistikleri (2013-2016 yılları arası) kullanılmıştır (SGK, 2018).

3.2.2. SPSS 21 Programı

SPSS istatistik veri analizi konusunda kullanıcı dostu olması, hızlı ve tutarlı sonuçlar vermesi, akademik grafik yüzlerine sahip olması, özelliklerinden dolayı da en çok tercih edilen istatistik veri analizi programı olma niteliğine sahip olmuştur.

SPSS yazılımları ilk olarak 2 doktora öğrencisinin 1967 yılında tez çalışmaları sırasında üzerinde çalışılmaya başlanmış, zaman içerisinde diğer öğrencilerden gelen talepler doğrultusunda geliştirilmeye başlanmıştır. 1968 yılında ise, profesyonel bir şirket tarafından ürünleştirilmeye geçmiştir. İlerleyen yıllarda SPSS anket ve saha araştırmaları konusunda çözümler sunmaya başlamış, 1998 yılından itibaren ise dünyadaki ilk veri madenciliği çözümü olan Clementine (Modeler) ile yapay zekâ ve istatistik kökenli yöntemleri bir arada sunduğu Veri Madenciliği alanında yer almıştır.

SPSS, Temmuz 2009'da başlayan ve Ekim 2009'da sonuçlanan bir süreç sonunda IBM'in analitik pazarda güçlü olma stratejisi ile IBM bünyesine katılmıştır. SPSS Yazılımları IBM'in Smarter Planet stratejisinin en önemli bileşenini oluşturmaktadır.

SPSS, İngilizce açılımı Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) olan ayrıca kurum ve kuruluşlar tarafından pazar araştırması yapmak amacıyla da sıklıkla kullanılan bir bilgisayar programıdır.

SPSS programı başta anket analizleri olmak üzere sağlık bilimleri ve fen bilimleri alanlarında da elde edilen bazı ölçümlerin analiz edilmesi için kullanılır. Verilerin sayısal olarak dağılımlarının belirlenmesinde frekans analizi kullanılır. Elde edilen verilere ilişkin ortalama, standart sapma, mod, medyan gibi değerlerin hesaplanmasında ise tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmakta, frekans analizi ile tanımlayıcı istatistikler temel analizler olup kolaylıkla yapılabilmektedir. Karşılaştırma ya da ilişki analizleri parametrik ve non-parametrik adında iki grup altında toplanır.

SPSS analizleri yapılırken dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan biri geleneksel yaklaşımlar kullanmaktır. Analizlerde önemli olan kimin ne şekilde analiz yaptığı değil, kriterlerin sağlanıp sağlanmadığıdır. SPSS programında hangi analizlerin yapılacağı çalışmaya (anket uygulaması, laboratuvar ya da saha testleri) başlamadan önce planlanmalı ve çalışma sırasında bu doğrultuda hareket edilmelidir. Çalışma sonrasında hangi analizlerin yapılacağını kararlaştırmaya çalışmak oldukça riskli bir durumdur ve yapılan bütün ölçümlerin boşa gitmesine neden olabilir. Bu nedenle SPSS ya da bir başka analiz programı kullanılacaksa çalışmaya başlamadan önce bir uzmana danışılması araştırmacının yararına olacaktır.

3.2.3. Kümeleme ve Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi

Kümeleme analizi, gruplanmamış veri matrisindeki gözlemleri sahip oldukları özellikler çerçevesinde kümelemek amacıyla geliştirilmiş yöntemler

topluluğudur. Analizi sonucunda elde edilecek kümelerin kendi içerisinde olabildiğince homojen, kendi aralarında olabildiğince heterojen bir yapıda olması beklenir (Alpar, 2011). Normallik, doğrusallık ve sabit varyanslılık gibi birçok istatistiksel yöntemler için yaşamsal önem taşıyan varsayımların kümeleme analizindeki önemi çok azdır (Alpar, 2011).

Kümeleme analizinde ölçülen tüm değişkenler üzerindeki değerlerini hesaba katarak kümeler veya gruplar oluşturulur. Analizde benzerlik kriteri olarak farklı ölçüler kullanılmakla birlikte en yaygın olarak kullanılan benzerlik kriteri Öklid'in uzaklık ölçüsüdür. (Kurtuluş, 2004).

Kümeleme analizinde amaç, birimleri, değişkenler arası farklılık ya da benzerlikleri kullanarak hesaplanan bazı kriterlerden yararlanarak kendi içinde homojen gruplara bölmektir. Grupları belirlemede izledikleri yaklaşımlara göre hiyerarşik ve hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemleri olarak ikiye ayrılabilir (Özdamar, 2002)

Çok Boyutlu Ölçekleme (ÇBÖ) Analizi; nesne ya da birimleri değişkenlere bağlı olarak belirlenen uzaklıkları kullanarak nesnelerin istenilen boyutlu bir uzayda gösterimini/grafiğini/haritasını elde etmeye yardımcı olan grafik tabanlı bir yöntemdir. Böylece hem birimler hem de değişkenler arası ilişkileri belirlemeye yardımcı olur (Alpar, 2011).

ÇBÖ, Tıp, Psikiyatri, Sosyal Bilimler, Eğitim Bilimleri, Pazarlama Araştırmaları vb. birçok alanda uygulanabilen bir yöntemdir. Örneğin, pazarlamada değişik araba türlerinin ve markalarının bireylerce seçilmelerinde bireylerin ya da arabaların birbirlerine göre benzerliklerini ortaya koymak amacıyla ÇBÖ analizinden yararlanılır (Özdamar, 2002).

ÇBÖ, verilerin tipine bağlı olarak metrik ve metrik olmayan çok boyutlu ölçekleme olarak iki biçimde uygulanır. Nicel ve metrik uzaklıklara dayalı matrislerde metrik ÇBÖ, skor, sıralı ve kategorik verilerde ise metrik olmayan ÇBÖ uygulanmalıdır (Özdamar, 2002). ÇBÖ analizinde verilerin dağılımıyla ilgili

bir varsayım bulunmamakta ve uzaklık matrisinin grafik koordinatlarına dönüştürülmesi ile grafiksel gösterim elde edilmektedir (Alpar, 2011).

3.2.4. Temin Edilen Veriler

Temin edilen veriler bulgular bölümünde detaylandırılmıştır.





4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Bulgular

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında yürütülen faaliyetler hakkında '*Mevcut Hukuk Kuralları Açısından İş Güvenliği Uzmanlarının İş ve İşlemleri Açısından Sorumluluğu ve İnisiyatif Durumu*' isimli anket İş Güvenliği Uzmanlarının profesyonel olarak hizmet verdikleri işyerlerinde tehlikeleri tespit ve bildirmedeki serbestilerini, ceza soruşturma ve kovuşturmalarına konu oldukları iş kazaları ve hâlihazır mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulaması ile ilgili düşüncelerini değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Dört bölümden meydana gelen, toplam 26 farklı sorudan oluşan Ek-1'deki anket İş Güvenliği Uzmanlarına yüz yüze ve irtibat sağlandıktan sonra e-posta yöntemiyle ulaştırılmıştır. Anket sorularının hazırlanması sırasında ön uygulama gerçekleştirilmiş ve ankete nihai şekli verilmiştir. Anketin yüz yüze yapılması ile güvenilirlik ve doğruluk, irtibat kurulmasına müteakip e-posta yöntemiyle yapılması ile de güvenilirlik ve yaygın bir coğrafyaya ve sektöre ulaşabilme imkânı sağlanması amaçlanmıştır.

Bu çerçevede, Türkiye genelinde; Sektörel Dağılım, Sınıfsal ve Tecrübe Dağılımı, İş Güvenliği Hizmetlerinin Verilme Şekli, İşyerlerinde Çalışan Sayısı ve Tehlike Sınıfı Dağılımı, İş Güvenliği Uzmanlarının Tehlike Tespiti ve Bildirimde Bulunma Serbestisi, İş Kazası Meydana Gelme Sıklığı, İş Kazası Sonucu İş Güvenliği Uzmanlarının Adli Soruşturma ve Kovuşturmaya Tabi Olma Sıklığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ile İlgili İş Güvenliği Uzmanlarının Düşünce ve Beklentileri açılarından verilerin değerlendirilebileceği çoktan seçmeli soruları içeren bir uygulama gerçekleştirilmiştir.

Anketin oluşturulması aşamasında amaç olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetleri adı altında yürütülen faaliyetler ile doğrudan ilişkisi bulunan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet verdikleri işyerlerinde görevleri gereği tehlikeleri tespit ve tespit edilen tehlikelerin giderilmesi için işverenlere yazılı olarak bildirim

konusunda kendilerini baskı altında hissedip hissetmedikleri, bildirilen tehlikelerin işverenlerce dikkate alınarak giderilip giderilmediği, giderilmeyen tehlikelerin bildirilmesi gereken durumlarda ÇSGB'na bildirimde bulunurken baskı görüp görmedikleri analiz edilmiştir. Aynı zamanda hizmet verdikleri işyerlerinde iş kazası olup olmadığı, adli soruşturma ve kovuşturmaya tabi tutulup tutulmadıkları İş Güvenliği Uzmanları bazında analiz edilmiştir. İş Güvenliği Uzmanlarının hâlihazır yürürlükte bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı ile ilgili olarak algı ve beklentilerini ölçmek maksadıyla sorulan sorular analiz edilerek yürürlükte bulunan mevzuatın İş Güvenliği Uzmanları özelinde algı ve beklentileri değerlendirilmeye alınmıştır. Sonuç olarak da bu veriler karakteristik özelliklere (görevlendirme türü, çalışan sayısı, tecrübe vb.) endeksli olarak analiz edilmiştir.

4.1.1. Yöntem

Anketin değerlendirilmesinde SPSS 21 programı kullanılmıştır. Anketin ilk 6 sorusu tanımlayıcı nitelikte olup sonrasındaki 20 çoktan seçmeli soruya verilen cevaplar İş Güvenliği Uzmanlarının algısında; çalışmakta oldukları sektör, iş tecrübeleri, iş yeri büyüklükleri gibi değişkenlerin belirleyici bir faktör olup olmadığı açısından önem arz etmektedir. Bahsedilen parametrelere bağlı olarak diğer sorulara verilen cevapların değişiklik gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Yöneltilen sorulara cevap verilmesi zorunluluğu bulunmadığından ve anketteki birtakım soruların ayırt edici sorular olması nedeniyle her soruya verilen cevap sayıları farklılık göstermektedir. Bu sebeple her soru kendi içinde analiz edilmiş, genel ortalamadan ziyade soruya verilen cevap sayısı temel alınmıştır.

4.1.2. Evren ve Örneklem Küme

2018 yılı Ağustos ayı itibarı ile İSG-KATİP programına kayıtlı olan A sınıfı 17776, B sınıfı 17708, C sınıfı 69020 İş Güvenliği Uzmanı bulunmaktadır. Araştırma 2018 Eylül ayı içerisinde gerçekleştirilmiştir (İSG-KATİP, 2018). İş Güvenliği Uzmanlarına gerek bulunduğu işyerlerinde yüz yüze, gerekse örneklem

alanının tek bir il sınırları içerisinde bağımlı kalmaması adına elektronik ortamda irtibat kurulmasına müteakip e-posta yoluyla ulaşılmaya çalışılmıştır. Ankete 58 A sınıfı, 193 B sınıfı ve 82 C sınıfı ehliyete sahip toplam 333 İş Güvenliği Uzmanı katılımda bulunmuştur. Ankete çeşitli sektörlerden 333 İş Güvenliği Uzmanı katılımda bulunmuş ve çalışmanın örneklem kümesini oluşturmuştur. Ankete katılım en çok imalat, inşaat ve madencilik sektörlerinden sağlanmış eğitim, konaklama, sağlık gibi birçok sektörden de katılım sağlanarak örneklem çeşitlilik kazanmıştır. Anket gerek yüz yüze gerekse elektronik ortamda yapılarak örneklem geniş bir sektör ve alana ulaşabilme imkânı bulmuştur.

4.1.3. İnceleme

Anket çalışması sırasında hazırlanan sorulardan ilk altı soru kişinin; hangi sektörde çalıştığına, hangi sınıf İş Güvenliği Uzmanı olduğuna, iş güvenliği alanındaki tecrübesine, hangi yolla iş güvenliği hizmeti verdiğine, hizmet verdiği işyerinin tehlike durumuna, hizmet verdiği işyerindeki çalışan sayısına (işyerinin büyüklüğü) ait bilgilerin alınması amacı ile sorulmuş olup bahsedilen parametrelere endeksli olarak diğer sorulara verilecek cevapların değişiklik gösterip göstermeyeceği de analiz edilmiştir.

4.1.3.1. Örneklem Kümenin Genel Özelliklerinin Değerlendirilmesi

Ankete katılan 333 İş Güvenliği Uzmanının oluşturduğu örneklemde, çalışmakta oldukları işyerlerinin sektörel dağılımı Çizelge 4.1.'de verilmiştir. Çizelge incelendiğinde katılımın ağırlıklı olarak inşaat, imalat ve madencilik sektörlerinden oluştuğu görülmektedir. Birçok farklı sektörden İş Güvenliği Uzmanının katılımda bulunduğu ankette çalışılan faaliyet alanının dağılımı anket değerlendirmesinde etkisinin olup olmadığının tespiti adına önem arz etmektedir.

Çizelge 4.1. Örneklem Kümenin Sektörel Dağılımı

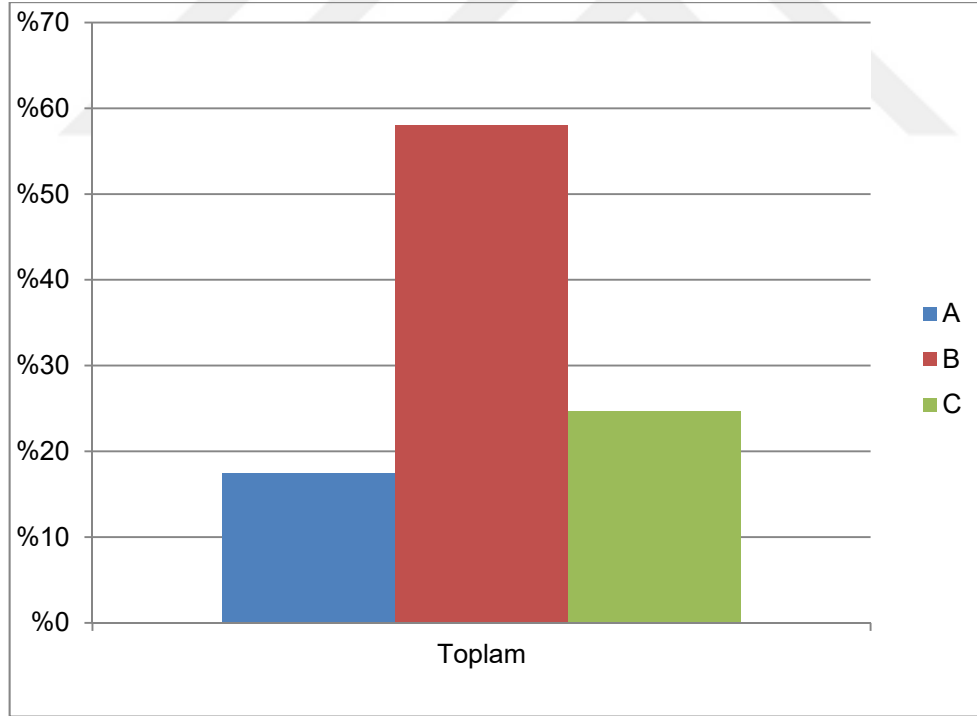
Sektör	İGU	İGU'larının Sektörel Dağılımı
Eğitim	16	%4,80
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretim ve Dağıtım	4	%1,20
İmalat (Gıda, Mobilya, Tekstil Vb.)	109	%32,73
İnşaat	68	%20,42
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	7	%2,10
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	59	%17,72
Motorlu Taşıtların Bakım ve Onarımı	4	%1,20
Ofis Faaliyetleri	14	%4,20
Sağlık	5	%1,50
Su Temin; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	5	%1,50
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	12	%3,60
Toptan ve Perakende Ticaret	3	%0,90
Ulaştırma ve Depolama	11	%3,30
Diğer	16	%4,80
Genel Toplam	333	%100

Ankete katılan 333 İş Güvenliği Uzmanının oluşturduğu örnekleme, İş Güvenliği Uzmanlarının sınıfsal dağılımı Çizelge 4.2. ve Şekil 4.1.'de gösterilmektedir. Çizelge ve şekil incelendiğinde dağılımın Türkiye'de profesyonel olarak görev yapan İSG-KATİP' e kayıtlı İş Güvenliği Uzmanlarının sınıfsal dağılımına paralel olduğu görülmektedir. Farklı sınıf İş Güvenliği Uzmanlarının katılımında bulunduğu ankette sınıfsal dağılımın anket değerlendirmesinde etkisinin olup olmadığının tespiti adına önem arz etmektedir.

Çizelge 4.2. Örneklem Kümenin Sınıflarına Göre Dağılımı

Sınıf	İGU	Oran
A	58	%17,42
B	193	%57,96
C	82	%24,62
Genel Toplam	333	%100

Şekil 4.1.'de örneklem kümenin sınıflarına göre dağılımı gösterilmektedir. B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanları ağırlıkta olup; Çok Tehlikeli ve Tehlikeli işyerlerinde hizmet verebilecek yeterliliğe sahip A ve B sınıfı İş Güvenliği Uzmanlarının örneklem kümenin %75,38'ini oluşturuyor olması tehlikelerle karşılaşma sıklığı değerlendirildiğinde önem kazanmaktadır.



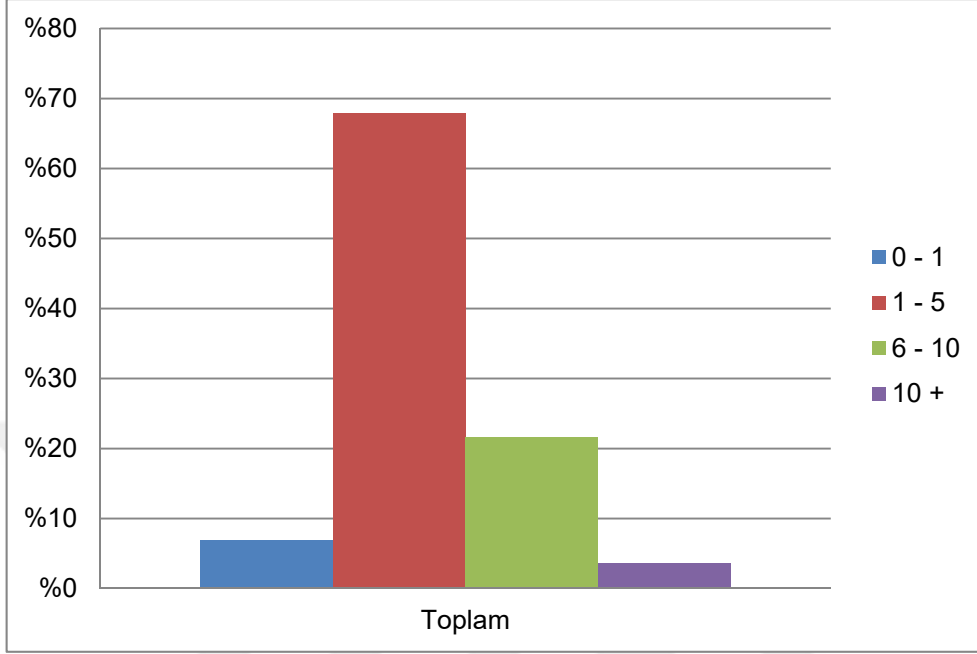
Şekil 4.1. Örneklem Kümenin Sınıflarına Göre Dağılımı Grafiği

Ankete katılan 333 İş Güvenliği Uzmanının oluşturduğu örnekleme, İş Güvenliği Uzmanlarının mesleki tecrübe dağılımı Çizelge 4.3. ve Şekil 4.2.'de gösterilmektedir. Çizelge ve şekil incelendiğinde araştırma konusunun incelenmesinde dağılımın uygun olduğu görülmektedir. Çizelge 4.3.'te mesleki tecrübenin etkisinin ölçülmesi adına örneklem dört ayrı mesleki tecrübe sınıfına ayrılarak incelenmiştir. Ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının büyük çoğunluğunun 1-5 yıllık bir mesleki tecrübeye sahip olduğu görülürken, bunu 6-10 yıllık mesleki tecrübeye sahibi İş Güvenliği Uzmanları takip etmektedir. Tecrübe sahibi İş Güvenliği Uzmanlarının fikirleri anket sonucu analizinde daha güvenilir ve gerçeğe yakın sonuçlar vereceğinden örneklemin büyük çoğunluğunu tecrübeli İş Güvenliği Uzmanlarının oluşturması önem arz etmektedir.

Çizelge 4.3. Örneklem Kümenin Mesleki Tecrübe Endeksli Dağılımı

Görev Süresi	İGU	Oran
0-1	23	%6,91
1-5	226	%67,87
6-10	72	%21,62
10 ve Üzeri	12	%3,60
Genel Toplam	333	%100

Şekil 4.2.'de örneklem kümenin mesleki tecrübe dağılımı gösterilmektedir. Örneklem incelendiğinde en az 1 yıllık İş Güvenliği Uzmanı örneklemin %93,09'unu oluşturduğu görülmekte olup araştırmanın konusu olan örneklemin cevaplarının tecrübeye bağlı olarak güvenilir ve dikkate alınabilir bir seviyenin üstünde olduğu görülmektedir.



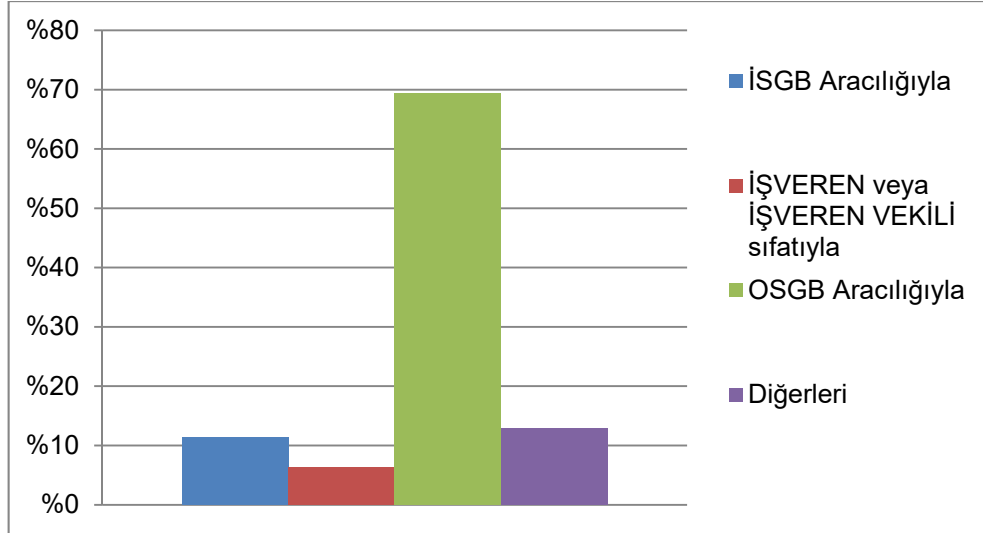
Şekil 4.2. Örneklem Kümenin Mesleki Tecrübe Dağılımı Grafiği

İş Güvenliği Uzmanlarının mesleğini icra etme şeklinin ölçülmesi adına örneklem dört ayrı sınıfa ayrılarak incelenmiştir. İş Güvenliği Uzmanları hizmet vermiş oldukları işyerlerinde iş ve işlemlerini çeşitli vasıtalarla yerlerine getirmektedirler. İş ve işlemlerin hangi çeşit vasıta ile yerine yetirildiği önemli bir husustur. Özellikle işveren ile olan ilişkilerinde kullanılan vasıta önem kazanmaktadır. İşveren ile olan ilişkilerinde hangi vasıtanın daha serbesti tanıdığını tespit konusunda Çizelge 4.4. ve Şekil 4.3.'deki dağılımın incelenmesi önem kazanmaktadır.

Çizelge 4.4. Örneklem Kümenin İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Endeksli Dağılımı

İş Güvenliği İcra Şekli	İGU	Oran
İSGB Aracılığıyla	38	%11,41
OSGB Aracılığıyla	231	%69,37
İŞVEREN veya İŞVEREN VEKİLİ sıfatıyla	21	%6,31
Diğerleri	43	%12,91
Genel Toplam	333	%100

Şekil 4.3. incelendiğinde ankete katılan 333 İş Güvenliği Uzmanının büyük çoğunluğunun OSGB'ler vasıtasıyla işyerlerine hizmet verdikleri görülmektedir. OSGB'ler vasıtası ile hizmet veren İş Güvenliği Uzmanları örneklemin %69,37'sini, İSGB'ler vasıtasıyla hizmet veren İş Güvenliği Uzmanları ise örneklemin %11,47'sini oluşturmaktadır. İş Güvenliği Uzmanlarının hangi yolla hizmet verdiği işveren ile İş Güvenliği Uzmanlarının iş ilişkisinin incelenmesinde önem kazanmaktadır.



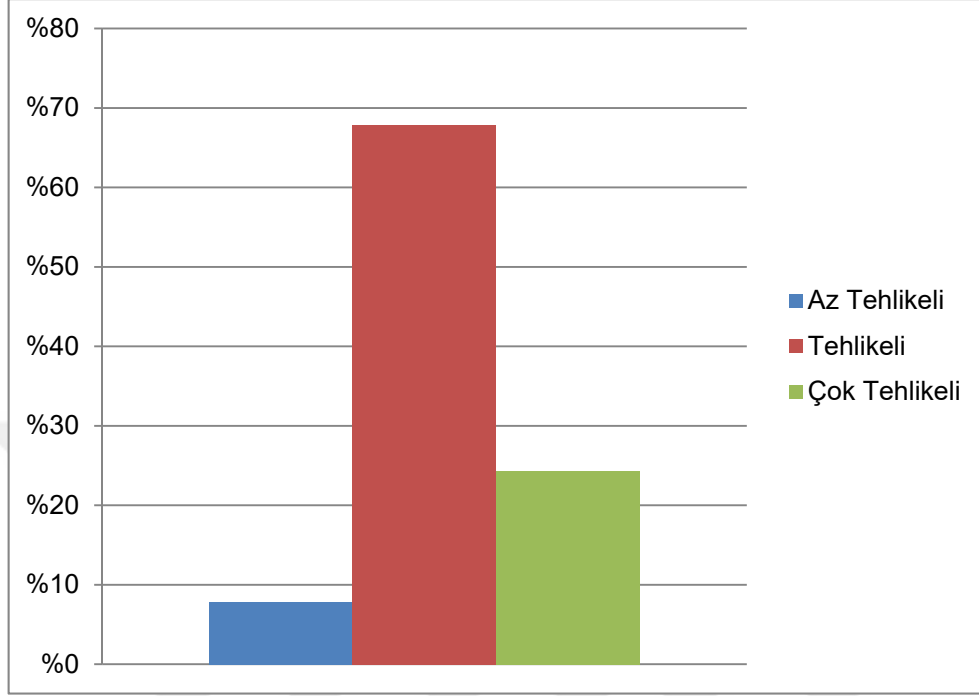
Şekil 4.3. Örneklem Kümenin İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Dağılımı Grafiği

Çizelge 4.5. incelendiğinde ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının büyük bir çoğunluğunun çalışmakta olduğu işyerlerinin tehlike sınıfları Tehlikeli ve Çok Tehlikeli işyerlerini kapsamaktadır. Buradan yapılan çıkarımla örneklemin hizmet vermiş oldukları işyerlerinde tehlikeleri tespit ve iş kazası geçirme riskinin fazla olabileceği değerlendirilmektedir. İş güvenliği açısından kaza riskinin yüksek olduğu iş yerlerinde İş Güvenliği Uzmanlarının tespit ve tebliğleri büyük önem arz etmektedir. Örnekleme kaza riskinin yüksek olduğu iş yerlerinde çalışan İş Güvenliği Uzmanı sayısının büyük çoğunlukta olması, İş Güvenliği Uzmanlarının iş ve işlemleri açısından sorumluluk ve serbestliğini incelemek açısından önem taşımaktadır.

Çizelge 4.5. Örneklem Kümenin Hizmet Verdiği İşyeri Tehlike Endeksli Dağılımı

Tehlike Sınıfı	İGU	Oran
Az Tehlikeli	26	%7,81
Tehlikeli	226	%67,87
Çok Tehlikeli	81	%24,32
Genel Toplam	333	%100

Şekil 4.4. incelendiğinde ankete katılan 333 İş Güvenliği Uzmanının büyük çoğunluğunun Tehlikeli ve Çok Tehlikeli işyerlerinde çalıştıkları görülmektedir. Tehlikeli ve Çok Tehlikeli işyerlerinde hizmet veren İş Güvenliği Uzmanları örneklemin %92,19'unu oluşturmaktadır. Örneklemin %7,81'i Az Tehlikeli işyerlerinde çalışmaktadırlar. Örneklem bu açıdan araştırma için yeterli seviyededir.



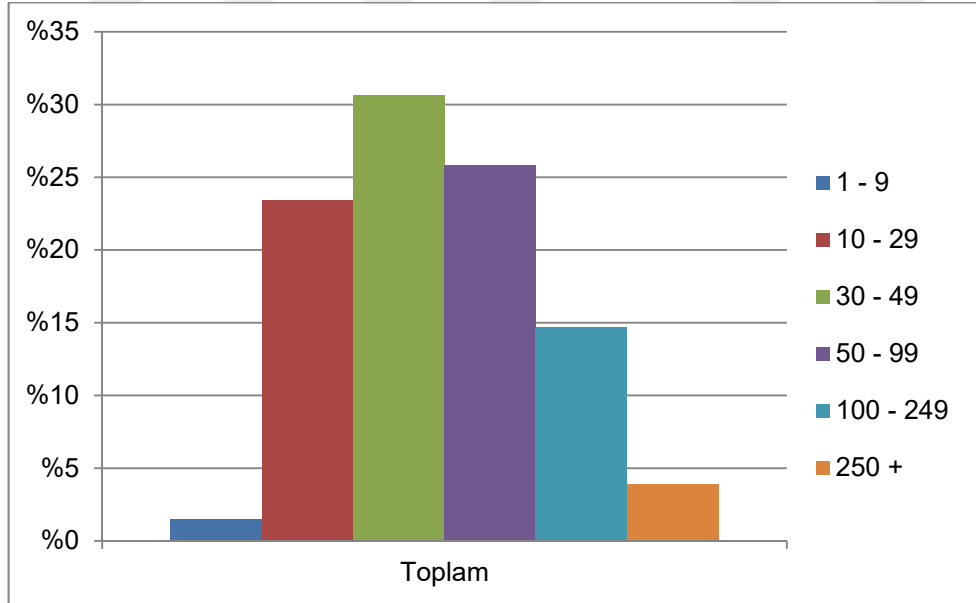
Şekil 4.4. Örneklem Kümenin Hizmet Verdiği İşyeri Tehlike Endeksli Dağılımı Grafiği

Çizelge 4.6. incelendiğinde ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermekte oldukları işyerlerinde çalışan işçi sayısı incelendiğinde işyerlerinin büyük bir çoğunluğunun orta ölçekli olduğu görülmektedir. Örnekleme bulunan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet verdikleri işyerlerinde çalışan işçi sayısının en az 30 olduğu işyerleri örneklemin %75,07'sini oluşturduğu görülmektedir. Buradan yapılan çıkarımla örneklemin hizmet vermiş oldukları işyerlerinde işçi sayısının fazlalığı işçilerin davranışları, hareketleri, eğitimleri ve diğer hususlarla ilgili tehlike ve riskleri oluşturma potansiyellerinin işçi sayısının artmasıyla doğru orantılı olmasındandır. Bu durumda da tehlikeleri tespit ve iş kazası geçirme riskinin fazla olabileceği değerlendirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği açısından kaza riskinin yüksek olduğu iş yerlerinde İş Güvenliği Uzmanlarının tespit ve tebliğleri büyük önem arz etmektedir.

Çizelge 4.6. Hizmet Verilen İşyeri İşçi Sayısı Endeksli Dağılımı

Çalışan Sayısı	İşyeri Sayısı	Oran
1-9	5	%1,50
10-29	78	%23,42
30-49	102	%30,63
50-99	86	%25,83
100-249	49	%14,71
250+	13	%3,90
Genel Toplam	333	%100

Şekil 4.5. incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermiş oldukları işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre dağılım görülmekte olup örnekleme bulunan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermiş oldukları işyerlerinin büyük bir çoğunluğunun orta ölçek ve üstü olduğu görülmektedir.



Şekil 4.5. Hizmet Verilen İşyeri İşçi Sayısı Endeksli Dağılımı Grafiği

4.1.3.2. Örneklem Kümenin Tehlike Tespiti ve Sonrası İşlemlerinin Değerlendirilmesi

İş Güvenliği Uzmanlarına yüz yüze ve irtibat sağlandıktan sonra e-posta yöntemiyle ulaşılarak yapılan anketin ikinci bölümünde İş Güvenliği Uzmanlarına hizmet vermekte oldukları iş yerlerinde iş güvenliği açısından tehlike tespitinde bulunup bulunmadıkları, tehlikeleri hangi oranda işverene bildirdikleri, hangi oranda tehlikelerin işveren tarafından giderildiği, tespit edilen tehlikelerin hangi oranda onaylı deftere yazıldığı, hayati tehlike oluşturan tehlike durumlarında işverenin tedbir almamasından dolayı hangi oranda ÇSGB'ye bildirimde bulunulduğu ve son olarak işveren tarafından onaylı deftere yazılmaması veya ÇSGB'ye bildirimde bulunulmaması hususunda baskı görüp görmediklerini tespit etmek amacıyla yedi soru sorulmuştur.

Bu bölümde ilk olarak sorulan soru; İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermekte oldukları işyerlerinde tehlike tespit edip etmedikleridir. Ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarına hizmet vermiş oldukları işyerinde tehlike tespit etmişlerse devamında bulunan 8-13. sorular arasındaki altı soruya cevap vermeleri, tehlike tespit etmemişlerse 8-13. sorular arasındaki altı soruya cevap vermemeleri istenmiştir.

Anketin bu bölümünde örneklem alınan 333 İş Güvenliği Uzmanının %89,79'luk kısmını teşkil eden 299 İş Güvenliği Uzmanı hizmet vermiş oldukları işyerlerinde tehlike tespit etmiş olduklarını bildirmişlerdir. Kümenin geri kalan kısmını teşkil eden %10,21'lik kısmı oluşturan 34 İş Güvenliği Uzmanı hizmet vermiş oldukları işyerlerinde tehlike tespit etmemişlerdir.

Çizelge 4.7. İşyerinde Tehlike Tespiti Endeksli Dağılımı

Tehlike Tespiti	İGU	Oran
Evet	299	%89,79
Hayır	34	%10,21
Genel Toplam	333	%100

Çizelge 4.7.'de görüldüğü gibi ankete katılan 333 İş Güvenliği Uzmanının 299'u hizmet vermiş oldukları işyerlerinde tehlike tespitinde bulunmuşlardır. Tehlike tespitinde bulunma oranı %89,79'dur. Bu da göstermektedir ki İş Güvenliği Uzmanları hizmet vermekte oldukları işyerlerinde sorumluluk ve yükümlüklerinden biri olan ve iş kazalarını önlemede yadsınamaz öneme sahip olan tehlikelerin giderilmesi için öncelikle tespitinin sağlanması konusunda gereken hassasiyetleri göstermekte oldukları sonucu çıkarılabilir. Tehlike tespitinde bulunmayan İş Güvenliği Uzmanlarının durumu hizmet vermekte oldukları işyerlerinde kaza riskinin olmadığı veya tehlikeli bir durumun olmadığı yönünde tehlike tespitinde bulunan büyük çoğunluğun durumundan çıkarımda bulunularak değerlendirilebilir. Yani tehlike tespit etmeyen %10,21'lik bölümün hizmet vermekte oldukları işyerlerini tehlike tespiti için denetledikleri fakat herhangi bir tehlike tespit edemedikleri söylenebilir. Bu soruya verilen cevapla iş sağlığı ve güvenliği politikası açısından İş Güvenliği Uzmanlarının aslında kendilerine yüklenen sorumluluğun bilincindedir. Bu sorudan sonra sorulan sorularla İş Güvenliği Uzmanlarının tespit etmiş oldukları tehlikelerle ilgili yapmış oldukları işlemler değerlendirilerek hangi oranda serbest ve baskı altında olmadan işvereni yönlendirebildikleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

8-13. sorular arasında bulunan sorulara tehlike tespitinde bulunan 299 İş Güvenliği Uzmanından cevap vermesi istenmiş ve tehlike tespit eden 299 İş Güvenliği Uzmanının hepsi 8-13. sorulara cevap vermiştir.

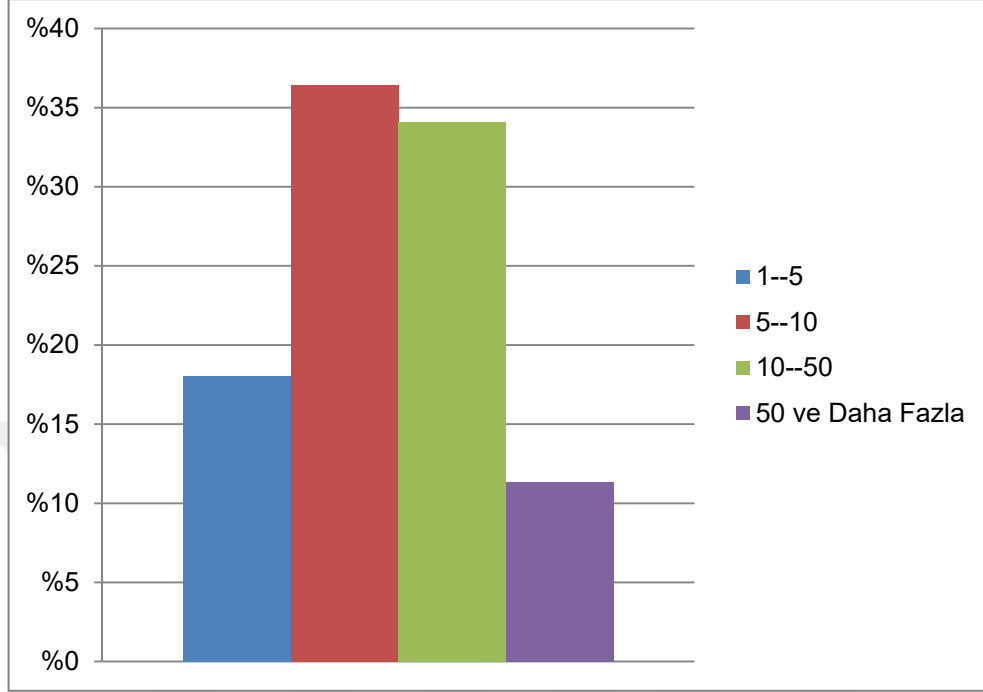
Çizelge 4.8. incelendiğinde ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermekte oldukları işyerlerinde iş güvenliği açısından kaç defa tehlike tespit

etmiş olduğu öğrenilmek istenmiştir. Yeni örneklem kümesinde bulunan 299 İş Güvenliği Uzmanının; %45,49'ini teşkil eden 136 İş Güvenliği Uzmanı 10 ve üzeri sayıda tehlike tespit etmiş, %54,51'ünü teşkil eden 163 İş Güvenliği Uzmanı 10'un altında tehlike tespit etmiştir. Örnekleme yer alan İş Güvenliği Uzmanlarına sorulan bu soruda sadece tespit ettikleri tehlike sayısı istenmiş, tespit edilen tehlikelerin bir yere yazılması veya bildirilmesi ile ilgili bir koşul belirtilmemiştir.

Çizelge 4.8. İş Güvenliği Uzmanlarının Hizmet Verdikleri İşyerlerinde Tehlike Tespit Sayısı Endeksli Dağılımı

Tehlike Tespit Sayısı	İGU	Oran
1-5	54	%18,06
5-10	109	%36,45
10-50	102	%34,11
50+	34	%11,38
Genel Toplam	299	%100,00

Şekil 4.6. incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermiş oldukları işyerlerinde tespit etmiş oldukları tehlike sayısının grafiksel dağılımı gösterilmiş olup, grafikte görüldüğü gibi tespit edilen tehlike sayısı ağırlıklı olarak 5-10 ve 10-50 aralığındadır. Örnekleme yer alan 299 İş Güvenliği Uzmanının %70,56'lık bölümünü teşkil eden 211 İş Güvenliği Uzmanı 5 ve 50 aralığında hizmet verdikleri işyerlerinde tehlike tespit etmişlerdir. Bu soruya verilen cevap ile İş Güvenliği Uzmanları hizmet verdikleri işyerlerinde gerekli tespitleri yapmakta oldukları konusunda çıkarımda bulunulabilir.



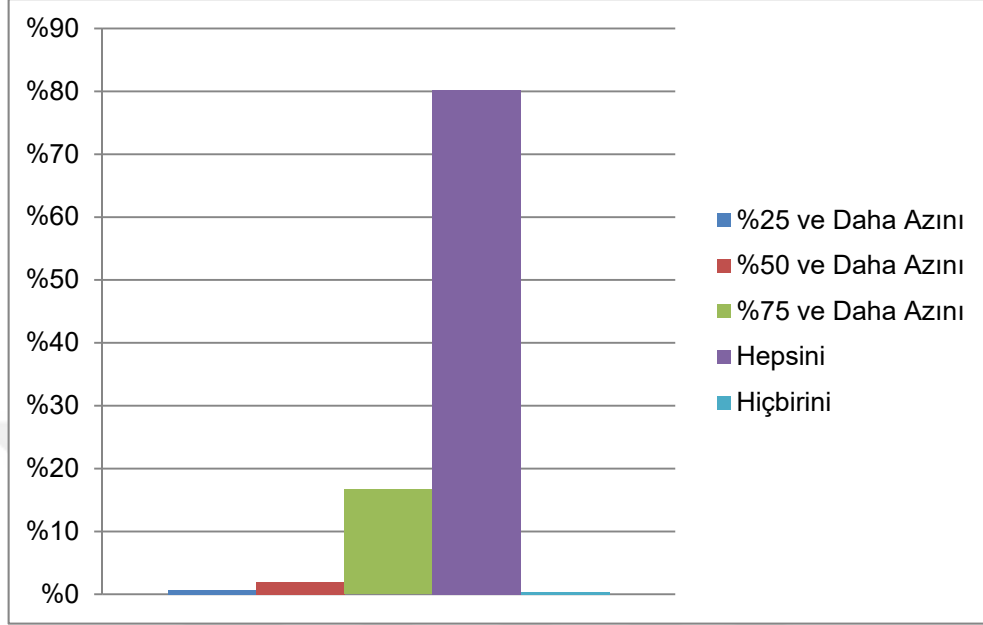
Şekil 4.6. İş Güvenliği Uzmanlarının Hizmet Verdikleri İşyerlerinde Tehlike Tespit Sayısı Dağılımı Grafiği

Çizelge 4.9. incelendiğinde yeni örnekleme yer alan 299 İş Güvenliği Uzmanına hizmet vermiş oldukları işyerlerinde tespit etmiş oldukları tehlikeleri herhangi bir vasıtayla yani sözlü, yazılı ve diğer bildirim vasıtaları ile işverene bildirme hususu araştırılmıştır. Örneklemin %80,27'sini oluşturan 240 İş Güvenliği Uzmanı tespit etmiş oldukları tehlikelerin tamamını işverene bildirmiş, 1 İş Güvenliği Uzmanı ise tespit etmiş olduğu tehlikelerin hiçbirini işverene bildirmemiştir. Örnekleme yer alan % 19,73'lük kısmı oluşturan 59 İş Güvenliği Uzmanı tespit etmiş oldukları tehlikelerin bir kısmını işverene bildirmiştir.

Çizelge 4.9. Örneklem Kümesinin İşverene Tehlike Bildirme Endeksli Dağılımı

Tehlike Bildirme Oranı	İGU	Oran
%25 ve Daha Azını	2	%0,67
%50 ve Daha Azını	6	%2,01
%75 ve Daha Azını	50	%16,72
Hepsini	240	%80,27
Hiçbirini	1	%0,33
Genel Toplam	299	%100,00

Şekil 4.7. incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermiş oldukları işyerlerinde tespit etmiş oldukları tehlikelerin işverene herhangi bir vasıta ile bildirme durumlarının grafiksel dağılımı gösterilmiş olup, grafikte görüldüğü gibi tespit edilen tehlikelerin işverene bildirim konusunda İş Güvenliği Uzmanlarının büyük bir çoğunluğu tespit etmiş oldukları tehlikeleri işverene bildirmişlerdir. Örneklemde yer alan küçük bir bölümü oluşturan %19,73'lük bir kesim ise tehlikelerin tamamını bildirmekten imtina etmiştir. Bu soruya verilen cevap ile İş Güvenliği Uzmanları hizmet verdikleri işyerlerinde gerekli tespitleri yapmakta oldukları ve akabinde tespit edilen tehlikelerin giderilmesi maksadıyla işverene sözlü veya yazılı bir şekilde ilettikleri şeklinde çıkarımda bulunulabilir.



Şekil 4.7. Örneklem Kümesinin İşverene Tehlike Bildirme Endeksli Dağılımı Grafiği

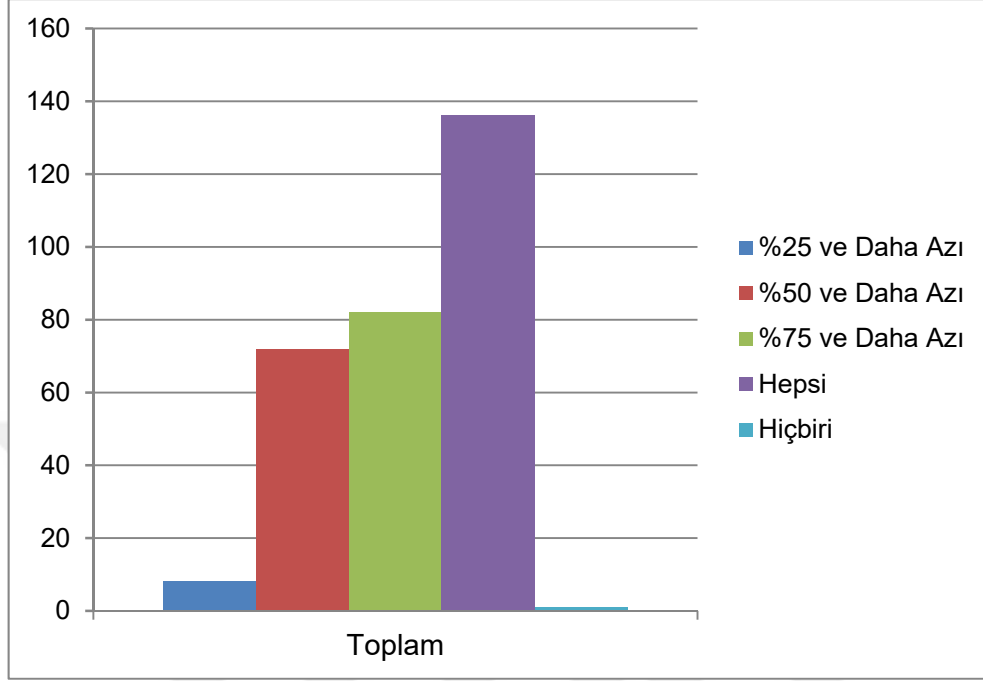
Çizelge 4.10. incelendiğinde ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermekte oldukları işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından tespit etmiş oldukları tehlikelerin giderilmesi maksadıyla işverene tavsiyede bulunulan hususların işveren tarafından hangi oranda giderildiği öğrenilmek istenmiştir. Yeni örneklem kümesinde bulunan 299 İş Güvenliği Uzmanının; %45,48'ini teşkil eden 136 İş Güvenliği Uzmanı tespit etmiş oldukları tehlikelerin hepsinin işveren tarafından giderildiğini, 1 İş Güvenliği Uzmanı tespit etmiş olduğu tehlikelerin hiçbirinin işveren tarafından giderilmediğini, %54,19'unu teşkil eden 162 İş Güvenliği Uzmanı ise hepsini olmasa da belli bir oranda işveren tarafından tavsiye ettikleri tedbirler alınarak tehlikelerin giderildiğini belirtmiştir. Bir önceki sorunun yapılan analizini gösteren Çizelge 4.9. incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanlarının %80,27'si tespit edilen tüm tehlikeleri işverene herhangi bir vasıta ile bildirirken Çizelge 4.10.'da görüldüğü üzere İş Güvenliği Uzmanı tarafından işverene tehlikeleri giderme için bildirilen tavsiyelerin tamamının dikkate alınma oranı

%45,48'dir. Yani işveren tarafından İş Güvenliği Uzmanının tavsiyelerinin hepsi dikkate alınmamakta ve giderilmemekte olduğu çıkarımı yapılabilir.

Çizelge 4.10. İşverene Bildirilen Tehlikelerin İşveren Tarafından Giderilme Endeksli Dağılımı

Tehlikelerin Giderilme Oranı	İGU	Oran
%25 ve Daha Azı	8	%2,68
%50 ve Daha Azı	72	%24,08
%75 ve Daha Azı	82	%27,42
Hepsi	136	%45,48
Hiçbiri	1	%0,33
Genel Toplam	299	%100,00

Şekil 4.8. incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermiş oldukları işyerlerinde tespit etmiş oldukları tehlikelerin giderilmesi için verilen tavsiyelerin hangi oranda işveren tarafından yerine getirildiği görülmektedir. Hepsinin yerine getirildiğini belirten İş Güvenliği Uzmanı örneklemin %45,48'ini oluşturmakta olup, tavsiyelerin yarısından ve daha fazlasının işveren tarafından dikkate alındığını belirten İş Güvenliği Uzmanı örneklemin %96,99'unu oluşturmaktadır. Buradan işveren tarafından İş Güvenliği Uzmanlarının tavsiyelerinin dikkate alındığı, hepsi olmasa da tavsiyelerin büyük bir çoğunluğunun işveren tarafından yerine getirildiği sonucuna varılabilir. Yine de İş Güvenliği Uzmanlarının tavsiyelerinin hepsinin dikkate alınmaması irdelenmesi gereken bir konu olduğu çıkarımında bulunulabilir.



Şekil 4.8. İşverene Bildirilen Tehlikelerin İşveren Tarafından Giderilme Oranı Grafiği

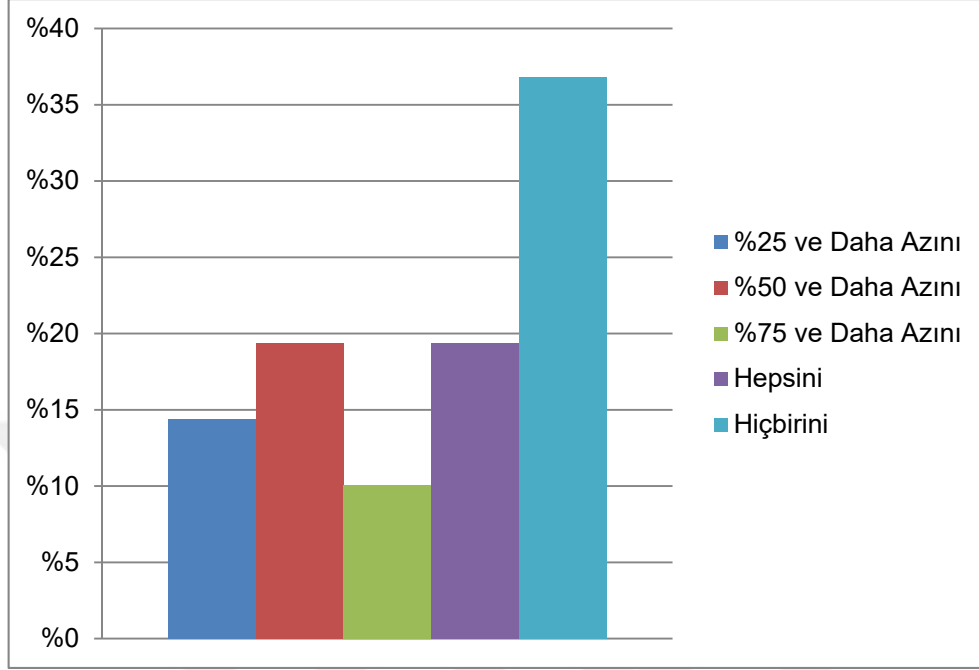
İşverene tebliğ niteliğinde olan onaylı defter kullanımı; işyerinde tespit edilen tehlikelerin giderilmesi için işverene yazılı olarak bildirimde bulunulmasıdır. İş Güvenliği Uzmanının işyerinde tespit etmiş olduğu tehlike ve alınması gereken tedbirlerin işverene bildirimini iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında açıkça belirtilmiş ve uygulama yöntemi anlatılmıştır. Çizelge 4.11. incelendiğinde örnekleme bulunan 299 İş Güvenliği Uzmanının %19,40'ını oluşturan 58 İş Güvenliği Uzmanı bütün tespitleri onaylı deftere yazarken, %36,79'unu oluşturan 110 İş Güvenliği Uzmanı tespitlerin hiçbirini onaylı deftere yazmamıştır. Geri kalan %43,81'lik kesimi oluşturan 131 İş Güvenliği Uzmanı ise tespitlerin belli bir kısmını deftere yazmıştır. Çizelge 4.9. incelendiğinde örnekleme bulunan 1 İş Güvenliği Uzmanı tespitleri işverene bildirmezken, Çizelge 4.11.'de görüldüğü üzere 110 İş Güvenliği Uzmanı tespitleri onaylı deftere yazmamıştır. Çizelge 4.11. incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanları tespit etmiş oldukları tehlikeler ve tedbirleri

işverene yazılı tebliğ yerine geçen onaylı deftere yazmaktan kaçındıkları çıkarımında bulunulabilir.

Çizelge 4.11. Tespit Edilen Tehlikelerin Onaylı Deftere İşlenmesi Endeksli Dağılımı

Onaylı Deftere Yazma Oranı	İGU	Oran
%25 ve Daha Azını	43	%14,38
%50 ve Daha Azını	58	%19,40
%75 ve Daha Azını	30	%10,03
Hepsini	58	%19,40
Hiçbirini	110	%36,79
Genel Toplam	299	%100,00

Şekil 4.9. incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermekte olduğu işyerlerinde tespit etmiş olduğu tehlikeyi işverene tebliğ manasında bulunan onaylı deftere yazma grafiği görülmektedir. Şekil 4.7.'de tespit edilen tehlikelerin hepsinin herhangi bir vasıta ile işverene bildirimde bulunan İş Güvenliği Uzmanı %80,27 iken, bu tehlikeleri mevzuatta belirtilen onaylı deftere işleyen İş Güvenliği Uzmanı oranı %36,79'dur. Şekil 4.7. ve Şekil 4.9.'da görülen bu oran farkına bakıldığında İş Güvenliği Uzmanlarının iş güvenliği açısından tespit etmiş olduğu tehlikeleri işverene herhangi bir vasıta ile bildirirken ceza soruşturmalarında İş Güvenliği Uzmanının en önemli dayanağı olan onaylı deftere yazmadıkları çıkarımında bulunulabilir.



Şekil 4.9. Tespit Edilen Tehlikelerin Onaylı Deftere İşlenmesi Endeksli Dağılımı Grafiği

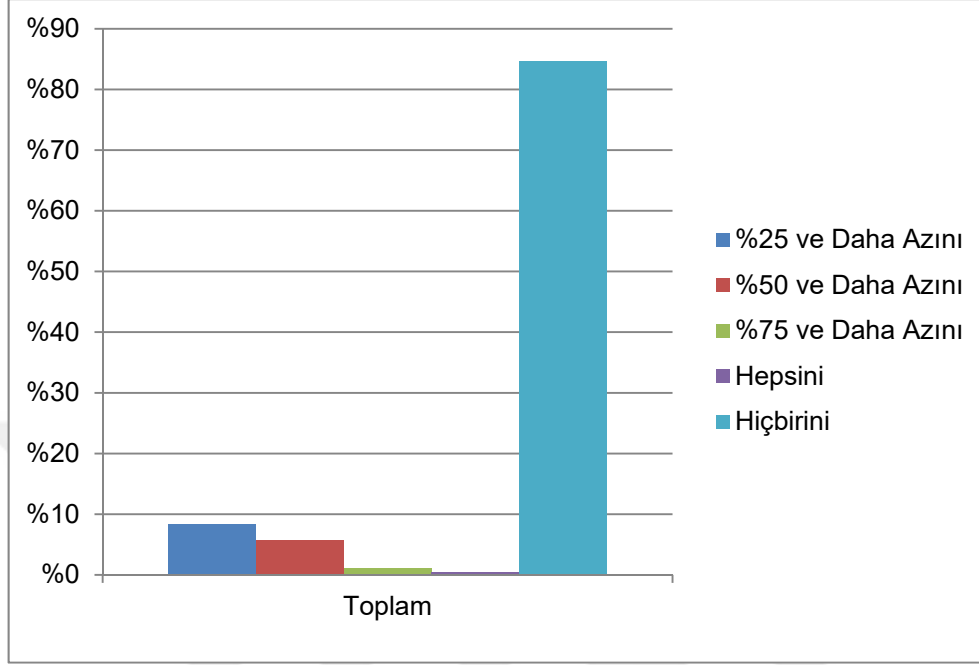
İş Güvenliği Uzmanları tarafından; İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimlerine dair mevzuatta işveren tarafından gerekli tedbirler alınmazsa ve tavsiyelere uyulmazsa ÇSGB'na bildirimde bulunması gerekmektedir. Çizelge 4.9.'da örneklemede bulunan İş Güvenliği Uzmanlarının %80,27'si tespit etmiş oldukları tehlikelerin hepsini işverene herhangi bir vasıta ile bildirirken, Çizelge 4.11.'de tespit edilen tehlikelerin hepsinin onaylı deftere yazılma oranı %19,40'a düşmüş olduğu daha önce yorumlanmıştı. İşveren tarafından tavsiye edilen tedbirlerin alınma oranı ise Çizelge 4.10.'da görüleceği üzere %45,48'de kalmış, yani tehlikeleri giderme konusunda işveren yetersiz kalmıştı. İşverenin duyarsızlığından dolayı ÇSGB'na bildirim oranı sadece bildirilmiş olması durumu değerlendirildiğinde bile %15,38'dir. Yani İş Güvenliği Uzmanlarının %84,62'si hiçbir durumda işvereni ÇSGB'na bildirmemiştir.

İşverenlerin %54,52'si alınması gereken tedbirlerin hepsini almazken %15,38'nin ÇSGB'ye bildirilmesi dikkat çekicidir.

Çizelge 4.12. İşverenin Duyarsızlığından Dolayı ÇSGB'na Bildirilmesi Endeksli Dağılımı

ÇSGB'na Yazılı Bildirim	İGU	Oran
%25 ve Daha Azını	25	%8,36
%50 ve Daha Azını	17	%5,69
%75 ve Daha Azını	3	%1,00
Hepsini	1	%0,33
Hiçbirini	253	%84,62
Genel Toplam	299	%100,00

Şekil 4.10.'da işverenin tehlikeleri önleme konusunda yetersizliğinden ve duyarsızlığından dolayı ÇSGB'na bildirilmesi hususunun grafiksel dağılımı görülmekte olup İş Güvenliği Uzmanlarının işvereni şikâyet manasında değerlendirilen bildirim yapmaktan kaçındıkları tespiti yapılabilir. İş Güvenliği Uzmanı yüksek oranda işinin gereği tehlikeyi tespit ediyor, işverene yine yüksek oranda herhangi bir vasıta ile durumu bildiriyor, işverene tebliği konusunda onaylı defter yazmaktan belli bir oranda kaçınıyor, işveren ise tavsiyelere tam olarak riayet etmiyor, İş Güvenliği Uzmanı ise ÇSGB'ye bildirimde bulunmaktan tamamen kaçınıyor çıkarımında bulunulabilir.



Şekil 4.10. İşverenin Duyarsızlığından Dolayı ÇSGB'na Bildirilmesi Endeksli Dağılım Grafiği

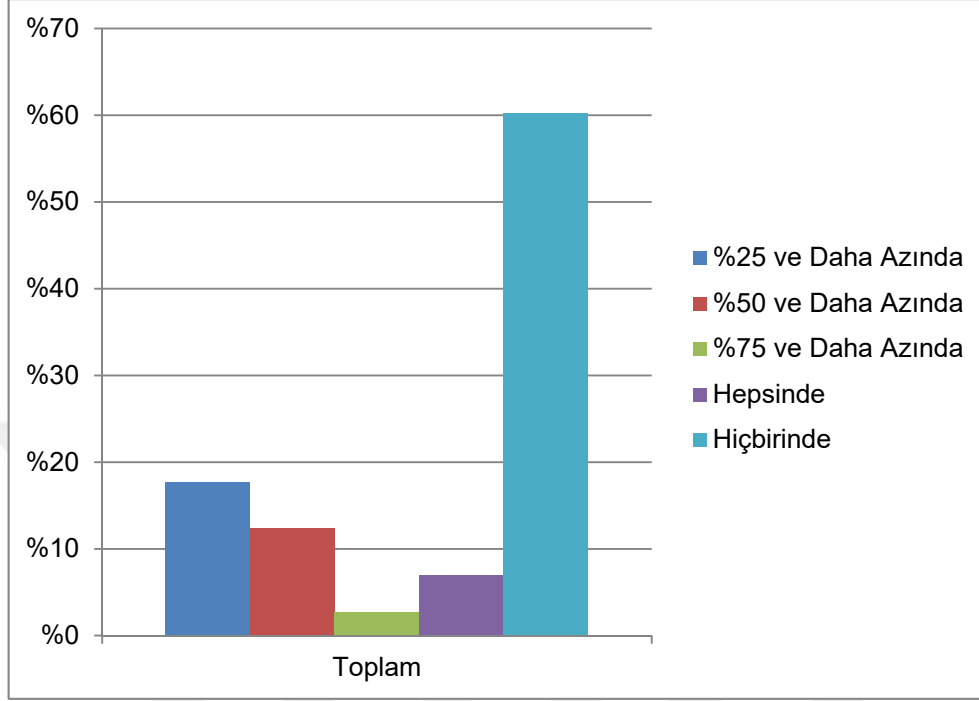
İş Güvenliği Uzmanlarının çalışmakta oldukları işyerlerinde tespit etmiş oldukları tehlikeleri herhangi bir vasıta ile işverene bildirme oranı tatmin edici rakamlara ulaşırken, işverenlerin bu konuda almış oldukları tedbir oranlarına bakıldığında yetersiz olduğu görülmektedir. Buna müteakip İş Güvenliği Uzmanlarının bu konudaki tutumları, tespit edilen tehlikelerin onaylı deftere işlenmesi ve işveren tarafından gereken tedbirin almamasından dolayı ÇSGB'na yapılan bildirim oranı yine düşük seviyede olduğu görülmüştür. Bu durumun oluşmasında işverenin İş Güvenliği Uzmanları üzerinde uygulamış olduğu/olabileceği baskının bir etken olup olmadığının incelenmesi adına İş Güvenliği Uzmanlarına yöneltilen soruya verilen cevaba göre dağılım Çizelge 4.13.'de görülmektedir. Örneklemin bu soruya verdiği cevap incelendiğinde %60,20'lik kısım hiçbir baskı görmediğini belirtirken, %7,02'lik bir kesim ise bütün işlemlerinde baskı gördüğünü belirtmiştir. Çizelge 4.13.'de örneklemin

%39,8'lik kısmını oluşturan 119 İş Güvenliği Uzmanı bir şekilde işverenin baskısına maruz kaldığı görülmektedir. Onaylı deftere yazma ve ÇSGB'na bildirim durumları incelendiğinde bu baskının etkin olduğu, baskı görmeyen İş Güvenliği Uzmanlarının ise onaylı deftere yazma ve ÇSGB'ye bildirim oranları dikkate alındığında; tespit edilen tehlikelerin onaylı deftere yazılmasına gerek duymadığı veya ihmal ettiği çıkarımında bulunulabilir.

Çizelge 4.13. Tespit Edilen Tehlikenin Onaylı Deftere veya ÇSGB'ye Bildirilmesi Konusunda İşverenden Görülen Baskı Endeksli Dağılım

İşverenden Görülen Baskı	İGU	Oran
%25 ve Daha Azında	53	%17,73
%50 ve Daha Azında	37	%12,3
%75 ve Daha Azında	8	%2,68
Hepsinde	21	%7,02
Hiçbirinde	180	%60,20
Genel Toplam	299	%100,00

İş sağlığı ve güvenliği konusunun hassasiyeti dikkate alındığında İş Güvenliği Uzmanlarının tamamen mesleki etik kurallarına uygun olarak serbest çalışması gerektiği aşikârdır. Bu konuda işverenden gerekli desteği görmelidir. Şekil 4.11. incelendiğinde örneklemin %60,20'si baskı görmediğini belirtmiş olsa da geri kalan %39,80'lik kısım baskı gördüğünü belirtmiştir. %40'a tekâmül eden bu kesim hiç de azımsanmayacak kadar büyük bir kesimdir. Onaylı deftere ve ÇSGB'na bildirim oranları ile beraber değerlendirildiğinde işveren baskının etkisinin olduğu çıkarımında bulunulabilir.



Şekil 4.11. Tespit Edilen Tehlikenin Onaylı Deftere veya ÇSGB'ye Bildirilmesi Konusunda İşverenlerden Görülen Baskı Endeksli Dağılım Grafiği

Çizelge 4.14.'de işverenlerin, İş Güvenliği Uzmanlarının iş yerlerinde tespit etmiş oldukları tehlikeleri bildirmemeleri konusunda yapmış oldukları baskı ve neticesinde İş Güvenliği Uzmanlarının söz konusu tehlikeleri ne derece onaylı deftere işledikleri analiz edilmeye çalışılmıştır. Çizelge 4.11.'de İş Güvenliği Uzmanlarının onaylı deftere tespitleri yazma hususu ile beraber incelendiğinde; örneklemden %19,40'lık grup bütün tespitleri deftere yazdığını belirtmiş, bu gruptan %11,71'i hiç baskı görmediğini, geri kalan %7,69'lık bölümdekiler ise bir şekilde baskı altında kalmasına rağmen tüm tespitleri yazdığını belirtmiştir. Hiçbir tespiti onaylı deftere yazmayan İş Güvenliği Uzmanları örneklemin %36,79'unu oluşturmakta olup, bu gruptan %23,75'i hiçbir baskı altında kalmadan yazmadığını belirtmiş, geri kalan %13,04'lük bölümdekiler ise bir şekilde baskı altında kaldığından dolayı deftere yazmadığını belirtmiştir. Örnekleme onaylı deftere

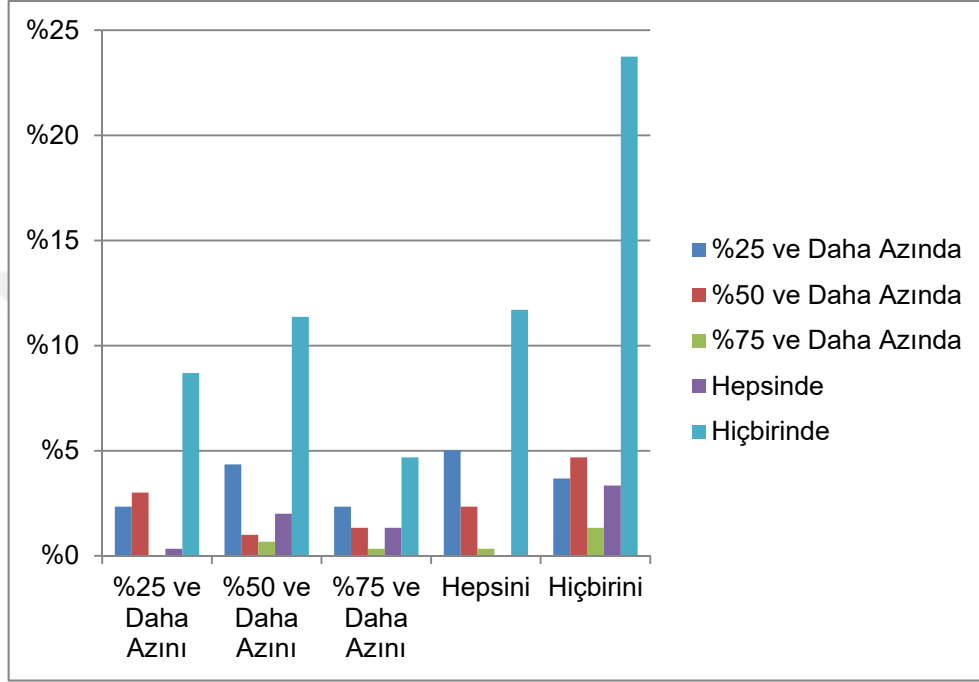
belirli oranda yazan İş Güvenliği Uzmanları örneklemin %43,81'ini oluşturmakta olup, bu grubun %24,75'i hiçbir baskı altında olmadan hepsini yazmadığını, %3,68'i hepsinde baskı altında olduğundan bir kısmını yazabildiğini, geri kalan %15,38'i ise belli oranlarda baskı altında kaldığından hepsini yazamadığını belirtmiştir.

Çizelge 4.14. İşveren Tarafından Uygulanan Baskının Tespit Edilen Tehlikenin Onaylı Deftere Yazma Üzerine Etkisi Dağılımı

Onaylı Deftere İşleme Oranı	Görülen Baskı					Genel Toplam
	Hiçbirinde	%25 ve Daha Azında	%50 ve Daha Azında	%75 ve Daha Azında	Hepsinde	
Hiçbirini	%23,75	%3,68	%4,68	%1,34	%3,34	%36,79
%25 ve Daha Azını	%8,70	%2,34	%3,01	%0,00	%0,33	%14,38
%50 ve Daha Azını	%11,37	%4,35	%1,00	%0,67	%2,01	%19,40
%75 ve Daha Azını	%4,68	%2,34	%1,34	%0,33	%1,34	%10,03
Hepsini	%11,71	%5,02	%2,34	%0,33	%0,00	%19,40
Genel Toplam	%60,20	%17,73	%12,37	%2,68	%7,02	%100

Şekil 4.12'de işveren tarafından uygulanan baskının tespit edilen tehlikelerin onaylı deftere yazılması üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Şekil 4.12.'deki grafik incelendiğinde; işveren baskısının onaylı deftere tehlikelerin

tespitinin yazılması konusunda hiç de azımsanmayacak oranda etkisi olduğu yönünde yorumlanabilir.



Şekil 4.12. İşveren Tarafından Uygulanan Baskının Tespit Edilen Tehlikenin Onaylı Deftere Yazma Üzerine Etkisi Grafiği

4.1.3.3. Örneklem Kümenin Hizmet Verdiği İş Yerinde İş Kazası Meydana Gelme ve Ceza Soruşturması-Kovuşturmasına Tabi Olma Durumlarının Değerlendirilmesi

İş Güvenliği Uzmanlarına yüz yüze ve irtibat sağlandıktan sonra e-posta yöntemiyle ulaşılarak yapılan anketin üçüncü bölümünde İş Güvenliği Uzmanlarına hizmet vermekte oldukları iş yerlerinde iş kazası meydana gelip gelmediği, iş kazaları meydana geldiyse meydana gelen iş kazalarından evvel işverene onaylı deftere yazarak tehlikeyi bildirip bildirmedikleri, meydana gelen iş kazaları ile ilgili ayrı ayrı işverenin, İş Güvenliği Uzmanının ve birlikte hem işverenin hem de İş Güvenliği Uzmanının aynı anda adli sürece tabi tutulup

tutulmadıkları, ayrı ayrı işveren ve İş Güvenliği Uzmanının ceza kovuşturmasından sonra haklarında ne çeşit bir karar verildiğini tespit etmek amacıyla yedi soru sorulmuştur.

Bu bölümde ilk olarak sorulan soru; İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermekte oldukları işyerlerinde iş kazası meydana gelip gelmediği, iş kazası meydana geldiyse kaç defa olduğu hakkındadır. Ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarına hizmet verdikleri işyerlerinde iş kazası meydana gelmişse devamında bulunan 15-20. sorular arasındaki altı soruya cevap vermeleri, iş kazası meydana gelmemişse 15-20. sorular arasındaki altı soruya cevap vermemeleri istenmiştir.

Anketin bu bölümünde örneklem alınan 333 İş Güvenliği Uzmanının %20,43'lük kısmını teşkil eden 68 İş Güvenliği Uzmanı hizmet vermiş oldukları işyerlerinde çeşitli sayılarda iş kazası meydana gelmiş olduğunu bildirmişlerdir. Kümenin geri kalan kısmını teşkil eden %79,57'lik kısmı oluşturan 265 İş Güvenliği Uzmanı hizmet vermiş oldukları işyerlerinde iş kazası meydana gelmediğini belirtmişlerdir.

Çizelge 4.15. Örneklemin Hizmet Vermiş Oldukları İşyerlerinde İş Kazası Meydana Gelmesi Endeksli Dağılımı

İş Kazası Miktarı	İGU	Oran
0	265	%79,57
1—3	33	%9,90
4—7	20	%6,01
8—10	6	%1,81
10 ve Daha Fazla	9	%2,71
Genel Toplam	333	%100

Çizelge 4.15.'de görüldüğü gibi ankete katılan 333 İş Güvenliği Uzmanının %20,43'ünü teşkil eden 68 İş Güvenliği Uzmanı hizmet vermiş oldukları işyerlerinde iş kazası meydana gelmiş olduğunu belirtmişlerdir.

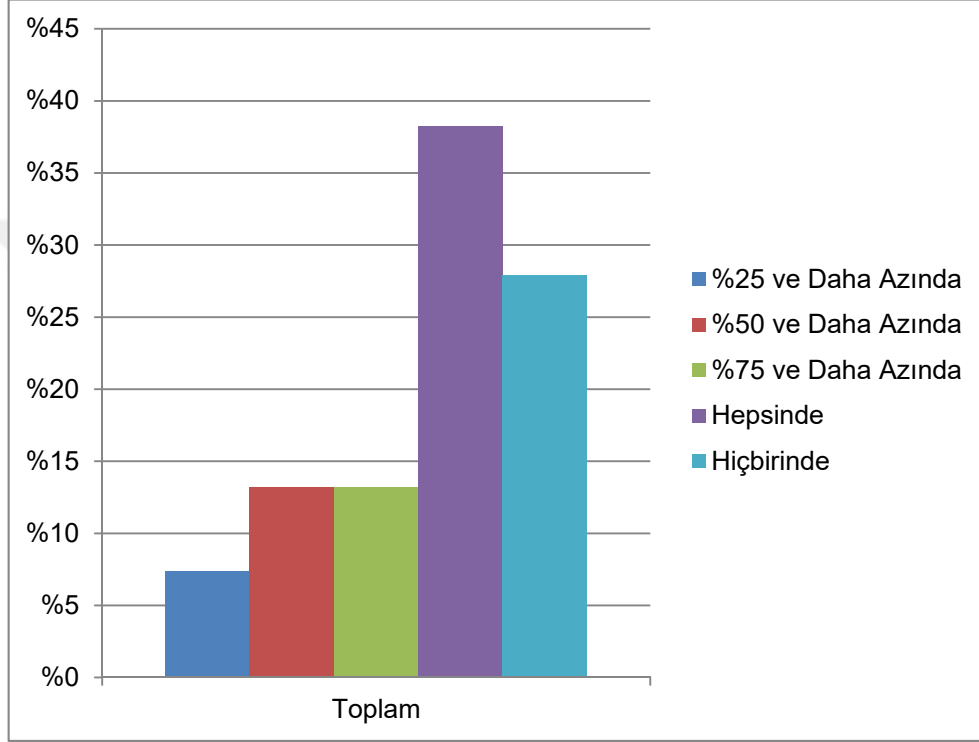
15-20. sorular arasında bulunan sorulara iş kazası meydana gelen İş Güvenliği Uzmanlarının cevap vermesi istenmiş ve iş kazası meydana gelen 68 İş Güvenliği Uzmanı cevap vermiştir. Bu kısımda 68 kişi yeni örneklem olarak ele alınmış, tablo ve grafik analizi bu doğrultuda yapılmıştır.

Çizelge 4.16.'da incelenen soru ile ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermekte oldukları işyerlerinde iş kazası meydana gelmeden evvel işvereni onaylı deftere yazarak tehlike konusunda ikaz edip etmedikleri tespit edilmek istenmiştir. Yeni örneklem kümesinde bulunan 68 İş Güvenliği Uzmanının; %27,94'unu teşkil eden 19 İş Güvenliği Uzmanı onaylı deftere yazarak işvereni ikaz etmemiş, %38,42'sini teşkil eden 26 İş Güvenliği Uzmanı ise iş kazasından evvel işvereni onaylı deftere yazarak ikaz ettiğinin belirtmiştir. Örneklemde geri kalan %33,64'lük kısmını teşkil eden 23 İş Güvenliği Uzmanı ise hepsinde olmasa bile bir kısmında iş kazasından evvel işvereni onaylı deftere yazarak ikaz ettiğini belirtmiştir. İş kazasından evvel işvereni onaylı deftere yazmayarak ikaz etmeyen İş Güvenliği Uzmanı örneklemde %27,94'ünü oluşturmakta olup, geri kalan kısmı olan %73,06'lük bölüm hepsinde veya belli oranlarda işvereni ikaz etmişlerdir.

Çizelge 4.16. Örneklemde İş Kazası Meydana Gelmeden Evvel İşvereni İş Kazası Oluşturabilecek Tehlike ile İlgili Onaylı Deftere Yazarak İkazda Bulunma Durumu Dağılımı

İş Kazası Öncesi Tespit ve Tebliğ	İGU	Oran
%25 ve Daha Azında	5	%7,35
%50 ve Daha Azında	9	%13,24
%75 ve Daha Azında	9	%13,24
Hepsinde	26	%38,24
Hiçbirinde	19	%27,94
Genel Toplam	68	%100

Şekil 4.13.'de görülen grafik incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanlarının iş kazasının oluşmaması için alınması gereken önlemlerin ikazı için gerekli hassasiyeti göstermiş olduğu çıkarımında bulunulabilir.



Şekil 4.13. Örneklemin İş Kazası Meydana Gelmeden Evvel İşvereni İş Kazası Oluşturabilecek Tehlike ile İlgili Onaylı Deftere Yazarak İkazda Bulunma Durumu Dağılım Grafiği

Çizelge 4.17.'de incelenen soru ile ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet verdikleri işyerlerinde meydana gelen iş kazası sonucu işverenin tek başına ceza soruşturma ve kovuşturmalarına tabi tutulup tutulmadıkları konusunda bilgilerinin öğrenilmesi istenmiştir.

Yeni örneklem kümesinde bulunan 68 İş Güvenliği Uzmanının; %72,06'sını teşkil eden 49 İş Güvenliği Uzmanı işverenin tek başına iş kazası sonucu adli sürece tabi tutulmadığını, %4,41'ini teşkil eden 3 İş Güvenliği Uzmanı

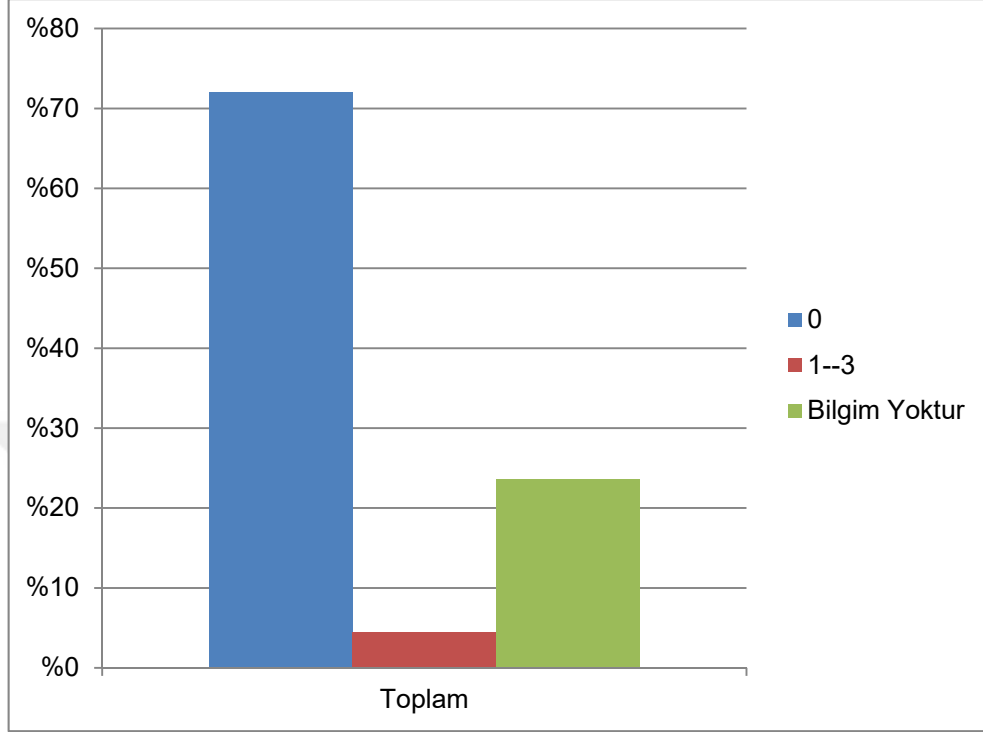
ise işverenin tek başına adli sürece tabi tutulduğunu belirtmiştir. Geri kalan kısmı oluşturan %23,53'lük kısmı teşkil eden 16 İş Güvenliği Uzmanı ise bilgisinin olmadığını belirtmiştir.

Bilgisi olan İş Güvenliği Uzmanlarından ağırlıklı kısmı iş kazası sonucu işverenin tek başına adli sürece tabi tutulmadığını belirtmiştir.

Çizelge 4.17. İş Kazası Sonucu İşverenin Tek Başına Adli Sürece Tabi Tutulması Endeksli Dağılım

İşveren Adli Süreç Miktarı	İGU	Oran
0	49	%72,06
1—3	3	%4,41
Bilgim Yoktur	16	%23,53
Genel Toplam	68	%100

Şekil 4.13.'de görülen grafik incelendiğinde işverenin iş kazası sonucu adli sürece tabi tutulup tutulmadığı görülmekte olup, işverenin tek başına adli sürece tabi tutulmadığı ağırlıklı olarak cevaplandırılmıştır. Şekil 4.13'deki grafik iş kazaları sonrası iş kazasının gerek hastane gerekse savcılık ve kolluğa bildirimde bulunulmadığı şeklinde yorumlanabilir. Çünkü iş kazası sonrası bir suç oluşmakta ve takibi gereken olaylar olarak kolluk tarafından Cumhuriyet Savcısı'nın talimatı ile adli tahkikatının yapılması gerekmektedir.



Şekil 4.14. İş Kazası Sonucu İşverenin Tek Başına Adli Sürece Tabi Tutulması Endeksli Dağılımı Grafiği

Çizelge 4.18.'de incelenen soru ile ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet verdikleri işyerlerinde meydana gelen iş kazası sonucu tek başlarına ceza soruşturma ve kovuşturmalarına tabi tutulup tutulmadıkları konusu öğrenilmek istenmiştir.

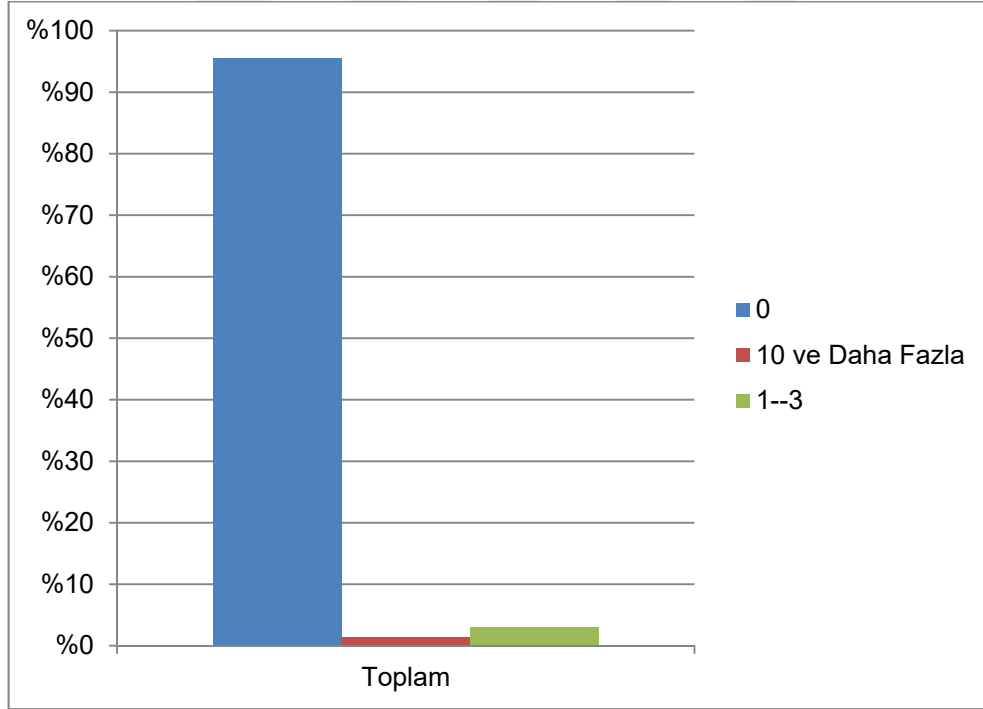
Yeni örneklem kümesinde bulunan 68 İş Güvenliği Uzmanının; %95,59'unu teşkil eden 65 İş Güvenliği Uzmanı tek başlarına iş kazası sonucu adli sürece tabi tutulmadığını, %4,41'ini teşkil eden 3 İş Güvenliği Uzmanı iş kazası sonucu tek başlarına adli sürece tabi tutulduklarını belirtmişlerdir.

Adli sürece tabi tutulan İş Güvenliği Uzmanları herhangi bir belge vermek istememişler, sadece adli sürece tabi tutulduklarını belirtmekle yetinmişlerdir.

Çizelge 4.18. İş Kazası Sonucu İş Güvenliği Uzmanının Tek Başına Adli Sürece Tabi Tutulması Endeksli Dağılım

İGU Adli Süreç Miktarı	İGU	Oran
0	65	%95,59
1-3	2	%2,94
10 ve Daha Fazla	1	%1,47
Genel Toplam	68	%100

Şekil 4.15.'de görülen grafik incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanının iş kazası sonucu adli sürece tabi tutulup tutulmadığı görülmekte olup, İş Güvenliği Uzmanının tek başına adli sürece tabi tutulmadığı ağırlıklı olarak cevaplandırılmıştır.



Şekil 4.15. İş Kazası Sonucu İş Güvenliği Uzmanının Tek Başına Adli Sürece Tabi Tutulması Endeksli Dağılımı Grafiği

Çizelge 4.19.'da incelenen soru ile ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet verdikleri işyerlerinde meydana gelen iş kazası sonucu işveren ile birlikte ceza soruşturma ve kovuşturmalarına tabi tutulup tutulmadıkları konusu öğrenilmek istenmiştir.

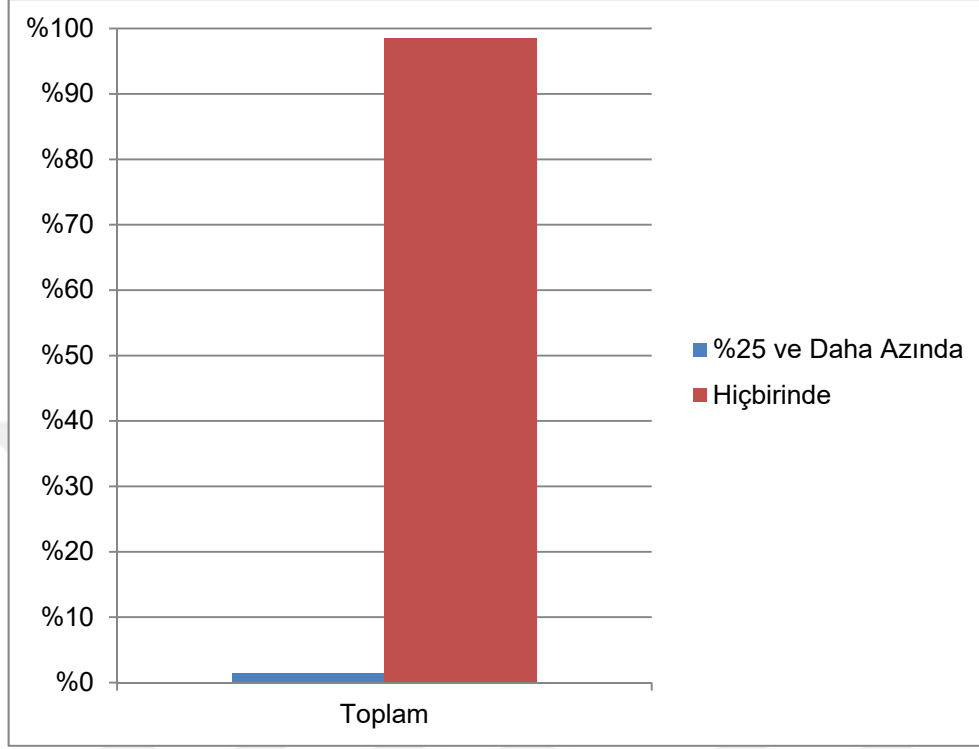
Yeni örneklem kümesinde bulunan 68 İş Güvenliği Uzmanının; %98,53'ünü teşkil eden 67 İş Güvenliği Uzmanı işveren ile birlikte adli sürece tabi tutulmadığını, %1,47'sini teşkil eden 1 İş Güvenliği Uzmanı iş kazası sonucu işveren ile birlikte adli sürece tabi tutulduğunu belirtmişlerdir.

Adli sürece tabi tutulan İş Güvenliği Uzmanı herhangi bir belge vermek istememiş, sadece adli sürece tabi tutulduklarını belirtmekle yetinmiştir.

Çizelge 4.19. İş Kazası Sonucu İşveren ve İş Güvenliği Uzmanının Birlikte Adli Sürece Tabi Tutulması Endeksli Dağılım

İşveren ile İGU' nın Birlikte Adli Sürece Tabi Tutulması	İGU	Oran
%25 ve Daha Azında	1	%1,47
Hiçbirinde	67	%98,53
Genel Toplam	68	%100

Şekil 4.16.'de görülen grafik incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanının iş kazası sonucu işverenle birlikte adli sürece tabi tutulup tutulmadığı görülmekte olup, İş Güvenliği Uzmanının işverenle birlikte adli sürece tabi tutulmadığı ağırlıklı olarak cevaplandırılmıştır.



Şekil 4.16. İş Kazası Sonucu İşveren ve İş Güvenliği Uzmanının Birlikte Adli Sürece Tabi Tutulması Endeksli Dağılım Grafiği

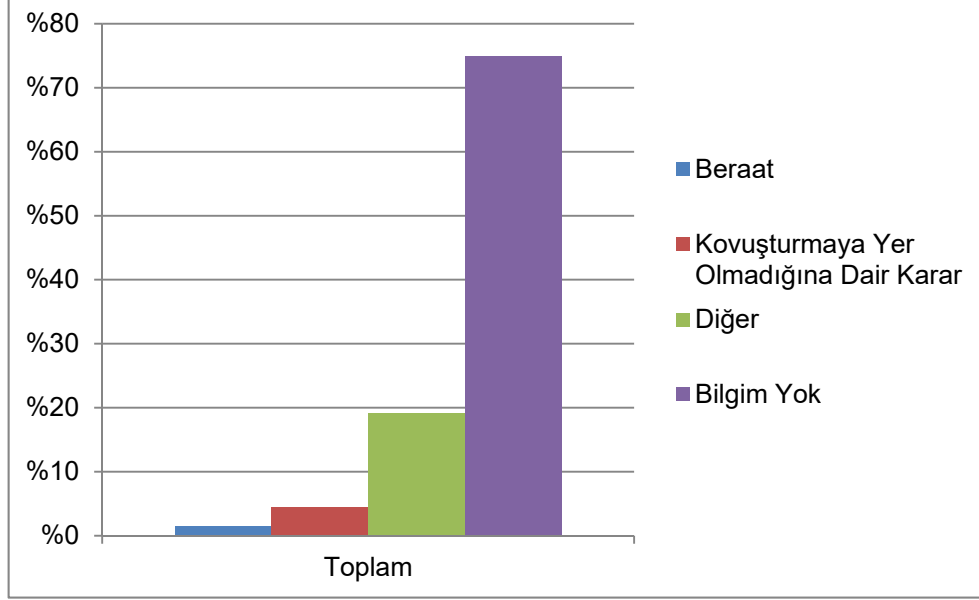
Çizelge 4.20.'de incelenen soru ile ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet verdikleri işyerlerinde meydana gelen iş kazası sonucu işverenin tek başına ceza soruşturma ve kovuşturmalarına müteakip işveren hakkında verilen adli kararlarla ilgili bilgiler öğrenilmek istenmiştir.

Yeni örneklem kümesinde bulunan 68 İş Güvenliği Uzmanının; %75,00'ini teşkil eden 51 İş Güvenliği Uzmanı bilgisinin olmadığını belirtmiştir. Geri kalan 17 İş Güvenliği Uzmanın; 3'ü işverenin kovuşturmaya yer olmadığına dair karar aldığını, 1'inin ceza kovuşturmasına müteakip beraat kararı aldığını, 13'ünün ise diğer adli kararlar aldığını bildirmişlerdir. Örnekleme yer alan İş Güvenliği Uzmanlarının işverenlerinin hiçbirisi mahkûmiyet kararı almamıştır.

Çizelge 4.20. İşveren Hakkında İş Kazası Sonrası Verilen Adli Karar Durumu Dağılımı

Verilen Adli Karar	İGU	Oran
Beraat	1	%1,47
Bilgim Yok	51	%75,00
Diğer	13	%19,12
Kovuşturmaya Yer Olmadığına Dair Karar	3	%4,41
Genel Toplam	68	%100

Şekil 4.17.'de görülen grafik incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanının hizmet verdiği işverenin iş kazası sonucu hakkında verilen adli kararlar incelenmiş olup; işveren hakkında mahkûmiyet kararı olmadığı görülmektedir. İş Güvenliği Uzmanları belge ibraz edememiş olup verilen kararlarla ilgili sağlıklı yorumlama yapılamamıştır.



Şekil 4.17. İşveren Hakkında İş Kazası Sonrası Verilen Adli Karar Durumu Dağılım Grafiği

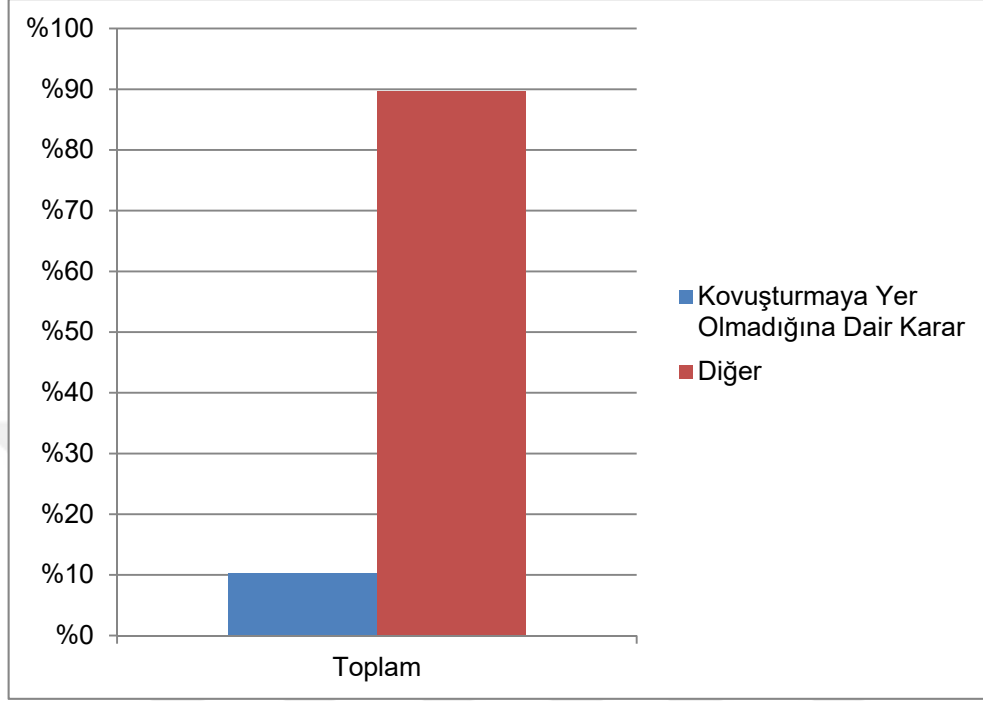
Çizelge 4.21.'de incelenen soru ile ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet verdikleri işyerlerinde meydana gelen iş kazası sonucu ceza soruşturma ve kovuşturmalarına müteakip haklarında verilen adli kararlarla ilgili bilgiler öğrenilmek istenmiştir.

Yeni örneklem kümesinde bulunan 68 İş Güvenliği Uzmanının hiçbirisi hakkında iş kazası sonrası mahkûmiyet kararı bulunmamakta olup, %10,29'luk kısmı oluşturan 7 İş Güvenliği Uzmanı hakkında savcılıkça Kovuşturmaya Yer Olmadığına Dair Karar verildiği görülmektedir.

Çizelge 4.21. İş Güvenliği Uzmanları Hakkında İş Kazası Sonrası Verilen Adli Karar Durumu Dağılımı

Verilen Adli Karar	İGU	Oran
Mahkûmiyet	0	%0,00
Hükmün Açıklanmasının Geriye Bırakılması	0	%0,00
Diğer	61	%89,71
Kovuşturmaya Yer Olmadığına Dair Karar	7	%10,29
Genel Toplam	68	%100

Şekil 4.18.'de görülen grafik incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet verdiği işyerlerinde iş kazası sonucu hakkında verilen adli kararlar incelenmiş olup; İş Güvenliği Uzmanları hakkında mahkûmiyet kararı olmadığı görülmektedir. İş Güvenliği Uzmanları belge ibraz edememiş olup verilen kararlarla ilgili sağlıklı yorumlama yapılamamıştır.



Şekil 4.18. İş Güvenliği Uzmanları Hakkında İş Kazası Sonrası Verilen Adli Karar Durumu Dağılım Grafiği

4.1.3.4. İş Güvenliği Uzmanlarının Görüş, Düşünce ve Algılarının Değerlendirilmesi

İş Güvenliği Uzmanlarına yüz yüze ve irtibat sağlandıktan sonra e-posta yöntemiyle ulaşılarak yapılan anketin dördüncü bölümünde İş Güvenliği Uzmanlarına yürürlükte bulunan yasal mevzuatın iş kazalarını önleme açısından yeterli görüp görmedikleri, yürürlükte bulunan yasal mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına fazla sorumluluk yükleyip yüklenmediği, yürürlükte bulunan yasal mevzuatın tehlikeleri tespit ve riskleri önleme açısından İş Güvenliği Uzmanlarına yeteri kadar inisiyatif tanıyıp tanımadığı, işverenler tarafından istihdam edilmiş olmanın tehlikeleri bildirme konusunda kısıtlama yapıp yapmadığı, İş Güvenliği Uzmanlarının hangi yolla daha rahat görev icra ettikleri ve son olarak da devlet tarafından istihdam edilme durumunda iş kazalarını önleme açısından İş Güvenliği

Uzmanlarının daha bağımsız denetleme yapıp yapamayacağı hakkındaki düşüncelerini tespit etmek maksadıyla altı soru sorulmuştur.

Anketinde bu bölümüne İş Güvenliği Uzmanlarının daha önce sorulan sorulara verdikleri cevaplarla uyumluluğu da değerlendirilmiş, hâlihazır durumdan memnuniyet seviyeleri ve beklentileri belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu bölümde örneklem alınan 333 İş Güvenliği Uzmanının hepsi soruları cevaplandırmış olup sorulan sorular tecrübe, sınıfsal durum gibi İş Güvenliği Uzmanlarının genel özellikleri ile beraber değerlendirilmiştir.

4.1.3.4.(1). Yürürlükte Bulunan Yasal Mevzuatın İş Kazalarını Önleme Konusunda Yeterliliğinin Örneklem Kümenin Cevaplarına Göre Değerlendirilmesi

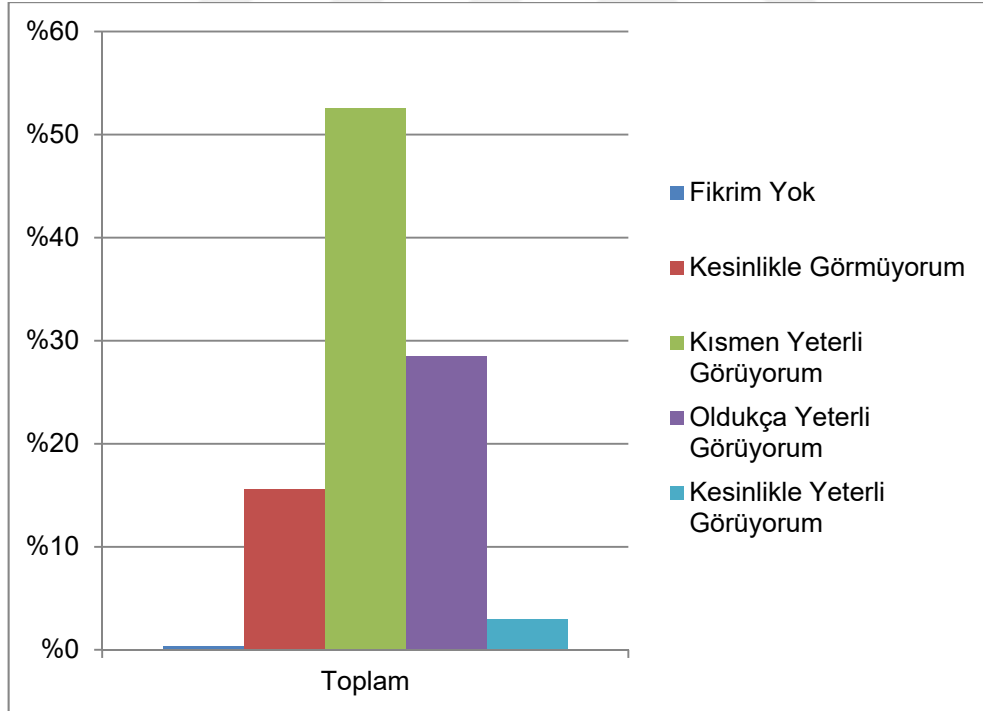
Yürürlükte bulunan yasal mevzuatın iş kazalarını önleme konusunda yeterli olup olmadığı hakkında örneklemde bulunan İş Güvenliği Uzmanlarına soru sorulmuş olup, alınan yanıtlar İş Güvenliği Uzmanlarının tecrübeleri, sunmuş oldukları hizmeti hangi vasıta ile icra ettikleri ve çalışmakta oldukları işyeri büyüklüklerinin vermiş oldukları yanıtlarda bir etken olup olmadığı analiz edilmiştir.

Çizelge 4.22. incelendiğinde örneklemde bulunan 333 İş Güvenliği Uzmanının %3,00'ünü teşkil eden 10 İş Güvenliği Uzmanı mevzuatı tam olarak yeterli görürken, %15,62'sini teşkil eden 52 İş Güvenliği Uzmanı hiçbir şekilde yeterli görmemekte, %52,55'i teşkil eden 175 İş Güvenliği Uzmanı ise kısmen yeterli görmekte olduğunu belirtmiştir. Oldukça Yeterli Gören ve Kesinlikle Yeterli Gören yanıtını veren toplam İş Güvenliği Uzmanı sayısı 105 olup örneklemin %31,53'ünü teşkil etmektedir. Örneklemin yanıtları değerlendirildiğinde İş Güvenliği Uzmanlarının çoğunluğu yürürlükte bulunan yasal mevzuatın bu haliyle tam manasıyla yeterli olmadığını düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

Çizelge 4.22. Yasal Mevzuatın İş Kazalarını Önleme Açısından Yeterliliğinin Örneklem Tarafından Değerlendirilmesi Dağılımı

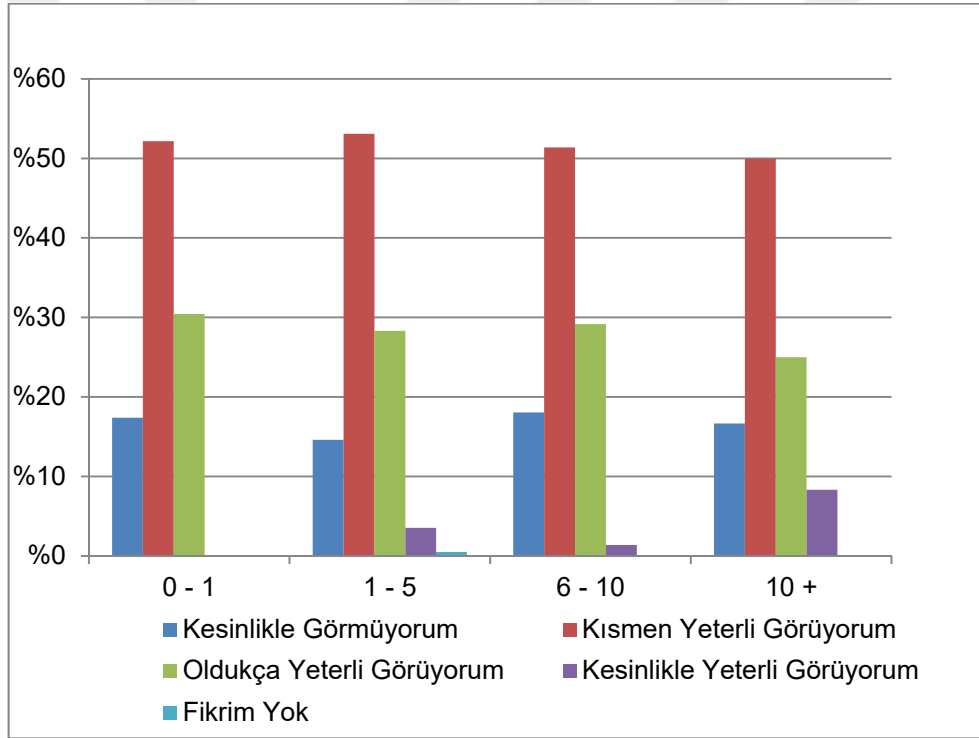
Yasal Mevzuat Hakkında Yeterlilik Algısı	İGU	Oran
Kesinlikle Görmüyorum	52	%15,62
Kısmen Yeterli Görüyorum	175	%52,55
Oldukça Yeterli Görüyorum	95	%28,53
Kesinlikle Yeterli Görüyorum	10	%3,00
Fikrim Yok	1	%0,30
Genel Toplam	333	%100

Şekil 4.19. incelendiğinde; İş Güvenliği Uzmanlarının mevcut yasal mevzuatı iş kazalarını önleme açısından yeterli bulmadıkları söylenebilir.



Şekil 4.19. Yasal Mevzuatın İş Kazalarını Önleme Açısından Yeterliliğinin Örneklem Tarafından Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

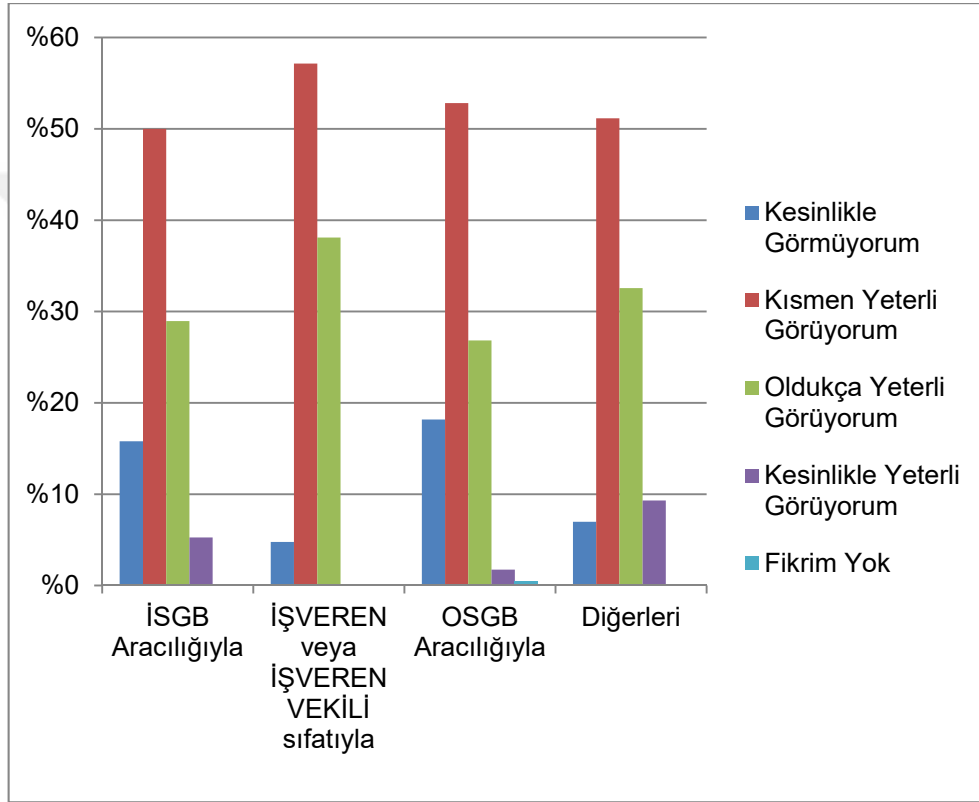
İş Güvenliği Uzmanlarının iş tecrübelerinin, vermiş oldukları yasal mevzuatın yeterliliği ile ilgili vermiş oldukları yanıtlarda bir etken olup olmadığını incelemek amacıyla İş Güvenliği Uzmanlarını dört farklı tecrübe sınıfına ayırarak yapılan grafik analizinde, yasal mevzuatı yetersiz bulan İş Güvenliği Uzmanlarının her tecrübe sınıfında da dağılımın aynı olduğu, kısmen yeterli görenlerin oranının büyük çoğunlukta olduğu görülmektedir. Şekil 4.20. incelendiğinde; yasal mevzuatın iş kazalarını önleme açısından yetersiz olduğu fikri her tecrübe sınıfında aynı kanaati yansıtmaktadır.



Şekil 4.20. Yasal Mevzuatın İş Kazalarını Önleme Açısından Yeterliliğinin Örneklem Tarafından Tecrübe Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

İş Güvenliği Uzmanlarının vermiş oldukları yanıtlarda sundukları hizmeti icra etme yollarının bir etken olup olmadığını incelemek adına İş Güvenliği

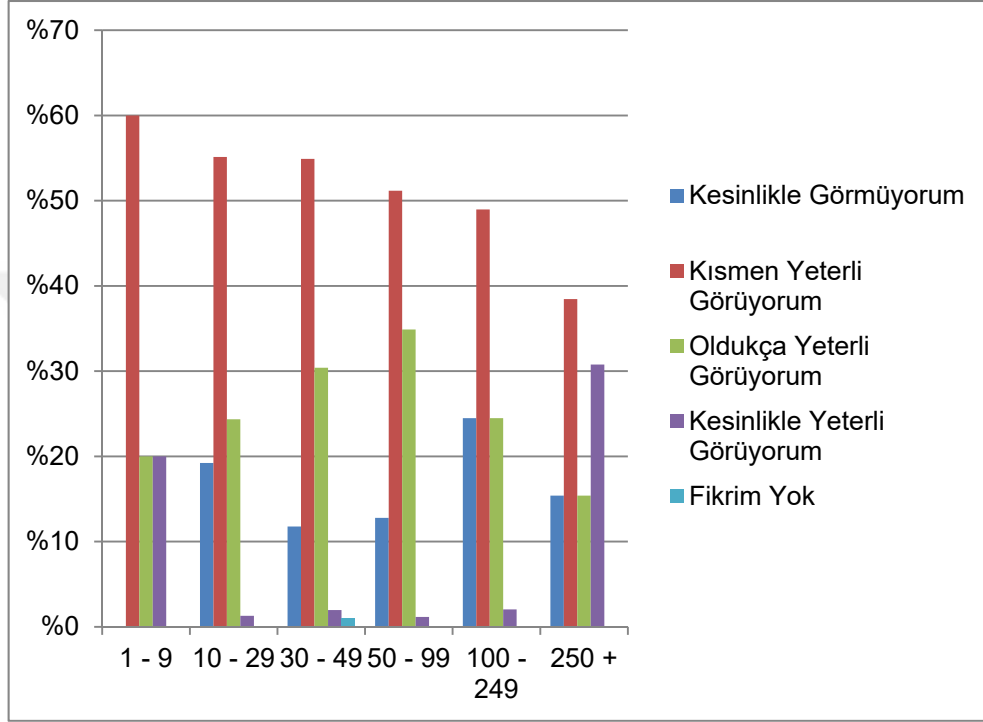
Uzmanlarını dört farklı sınıfa ayırarak yapılan grafik analizinde genel tablodan farklı bir görünüm bulunamamış, Şekil 4.21.'de görüldüğü üzere kısmen yeterli olduğunu düşünen İş Güvenliği Uzmanı oranları her sınıfta çoğunluğu oluşturmakta olup genel bir memnuniyetsiz görülmektedir.



Şekil 4.21. Yasal Mevzuatın İş Kazalarını Önleme Açısından Yeterliliğinin Örnekleme Tarafından İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

İş Güvenliği Uzmanlarının vermiş oldukları yanıtlarda çalışmakta oldukları iş yerleri büyüklüğünün bir etken olup olmadığını incelemek adına İş Güvenliği Uzmanlarını altı farklı sınıfa ayırarak yapılan Şekil 4.22.'de gösterilen grafik analizinde, yasal mevzuatı iş kazalarını önleme açısından yeterliliği hakkındaki düşünce iş yerleri büyüklüklerine göre yapılan sınıflandırmada sınıflar arası büyük

farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir. Genel bir memnuniyetsizlik bu dağılımda da görülmektedir.



Şekil 4.22. Yasal Mevzuatın İş Kazalarını Önleme Açısından Yeterliliğinin Örneklem Tarafından Hizmet Verilen İşyerinde Çalışan İşçi Sayısına Göre Büyüklüğü Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

4.1.4.3.(2). Yürürlükte Bulunan Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Çok Sorumluluk Yükleme Konusunun Örneklem Kümenin Cevaplarına Göre Değerlendirilmesi

Yürürlükte bulunan yasal mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına çok fazla sorumluluk yükleyip yüklemediği ile ilgili örnekleme bulunan İş Güvenliği Uzmanlarına soru sorulmuş olup, alınan yanıtlar İş Güvenliği Uzmanlarının tecrübeleri, sunmuş oldukları hizmeti hangi vasıtayla icra ettikleri ve çalışmakta

oldukları işyeri büyüklüklerinin vermiş oldukları yanıtlarda bir etken olup olmadığı analiz edilmiştir.

Çizelge 4.23. incelendiğinde örnekleme bulunan 333 İş Güvenliği Uzmanının %2,40'ını teşkil eden 8 İş Güvenliği Uzmanı mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına çok fazla sorumluluk yüklediğini düşündüğü görülürken, %20,42'sini teşkil eden 68 İş Güvenliği Uzmanı kısmen çok sorumluluk yüklediğini düşündüğü tespit edilmiştir. Örneklemin %55,56'sını teşkil eden çoğunluktaki 185 İş Güvenliği Uzmanı mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına çok fazla sorumluluk yüklediğini oldukça düşünürken, %21,62'sini teşkil eden 72 İş Güvenliği Uzmanı mevzuatın kesinlikle çok fazla sorumluluk yüklediğini düşünmektedir.

Çizelge 4.23. incelendiğinde yürürlükteki mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına çok fazla sorumluluk yüklediğini oldukça ve kesinlikle düşünen İş Güvenliği Uzmanı örneklemin %75,96'sını oluşturmaktadır. Kısmen düşünen İş Güvenliği Uzmanları da mevzuatın sorumluluk yüklediği konusunda düşüncesi olduğundan bu gruba eklenirse örneklemin %97,60'ını teşkil eden 325 İş Güvenliği Uzmanı yürürlükte bulunan yasal mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına çok fazla sorumluluk yüklediği konusunda düşünceye sahip olduğu çıkarımında bulunulabilir.

İş Güvenliği Uzmanlarından yürürlükte bulunan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuattan kendilerine çok fazla sorumluluk yükleyip yüklediği ile düşüncelerini almak amacıyla sorudan alınan cevaplar genel manasıyla İş Güvenliği Uzmanları tarafından bir memnuniyetsizlik ön plana çıkmaktadır. Örneklemin çeşitliliği genel ortalamaya yakın olduğu düşünüldüğünde yürürlükteki mevzuattan görev yapan İş Güvenliği Uzmanları sorumluluklar açısından memnun olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

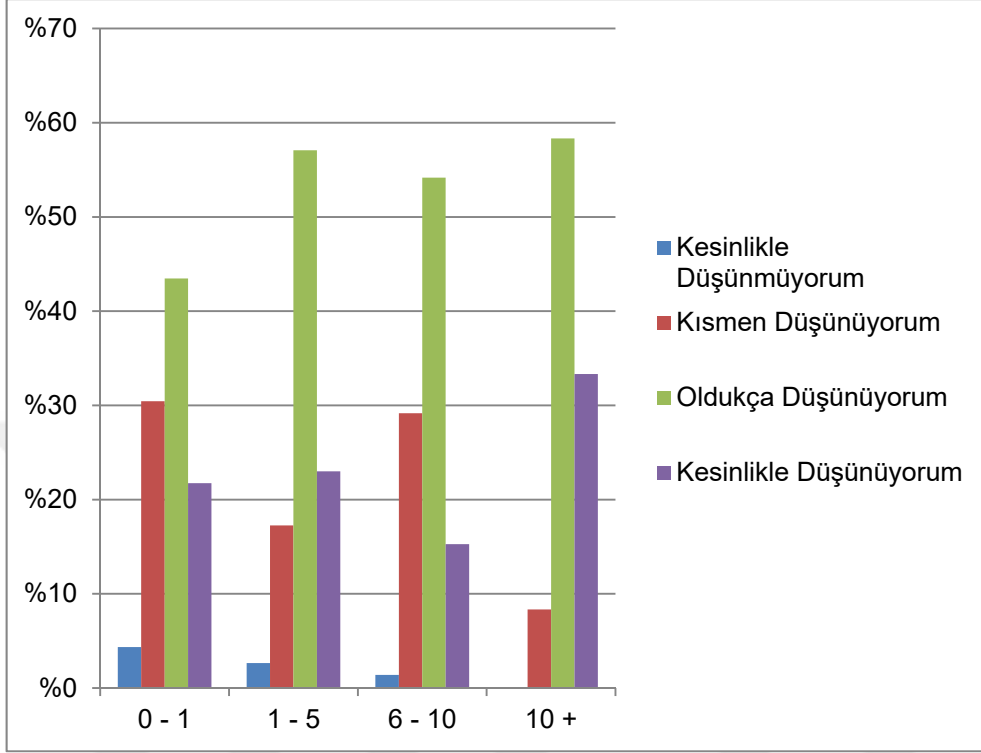
Örneklemin iş tecrübeleri, hangi vasıta ile hizmet verdiği ve işyeri büyüklüğünün bu husustaki düşüncelerinde farklılıkların olup olmadığını tespit

etmek maksadıyla ikinci bir faktörle genel durum grafiksel olarak değerlendirilmiştir.

Çizelge 4.23. Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Çok Sorumluluk Yükleme Konusunun Örneklem Tarafından Değerlendirilmesi Dağılımı

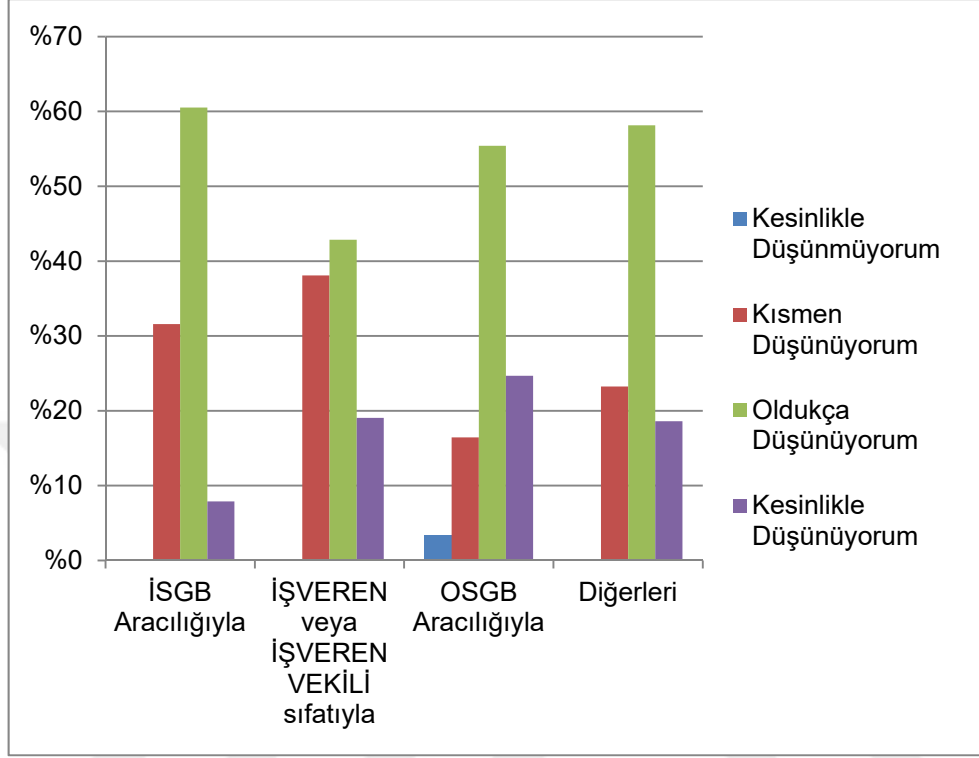
Çok Fazla Sorumluluk Yüklendiği Algısı	İGU	Oran
Kesinlikle Düşünmüyorum	8	%2,40
Kısmen Düşünüyorum	68	%20,42
Oldukça Düşünüyorum	185	%55,56
Kesinlikle Düşünüyorum	72	%21,62
Genel Toplam	333	%100

İş Güvenliği Uzmanlarının sahip oldukları iş tecrübelerinin Çizelge 4.23.'de görülen dağılıma etkisi olup olmadığını incelemek adına dört farklı sınıflandırma yapılarak oluşturulan grafik analizinde; Şekil 4.23.'de görüldüğü gibi sınıflar arası dağılımda İş Güvenliği Uzmanlarına çok fazla sorumluluk yükleyip yüklenmediği konusunda genel anlamda memnuniyetsizlik ön planda bulunurken, tecrübe ve memnuniyetsizlik faktörlerinin doğru orantıda arttığını söylemek mümkündür.



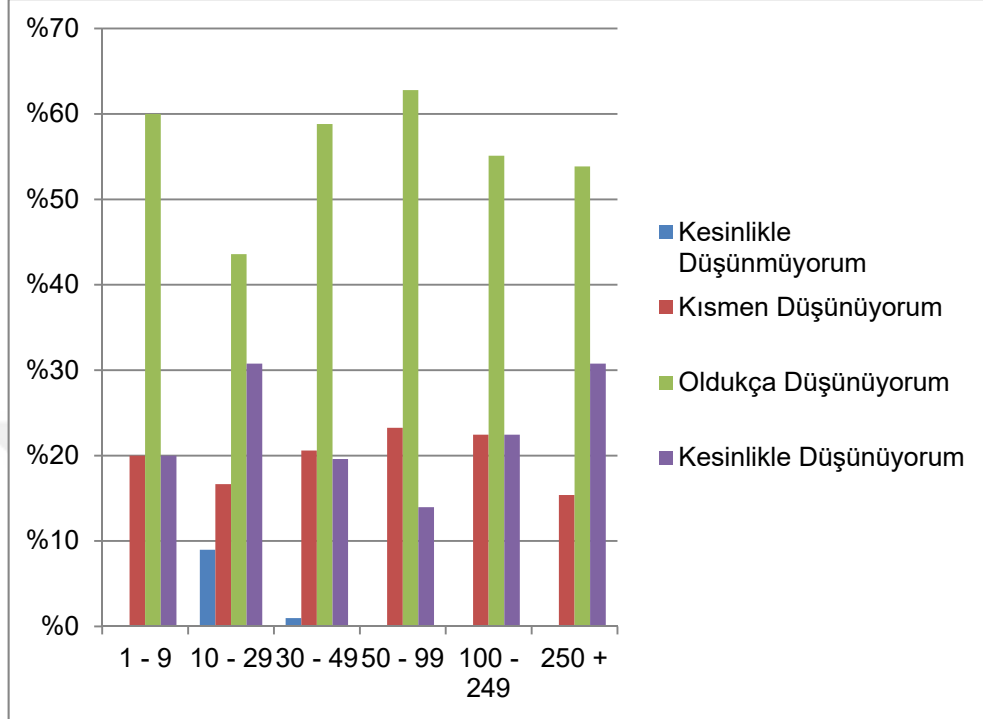
Şekil 4.23. Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Çok Sorumluluk Yükleme Konusunun Örneklem Tarafından Tecrübe Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

Şekil 4.24.'de görüldüğü gibi; İş Güvenliği Uzmanlarının vermiş oldukları hizmetin icra şeklinin bir etken olup olmadığını incelemek adına dört farklı sınıflandırma yapılarak oluşturulan grafik analizinde, dağılımlar farklılık gösterse de sınıfların kendi içindeki memnuniyetsizlik algısı değişmemiştir.



Şekil 4.24. Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Çok Sorumluluk Yükleme Konusunun Örneklem Tarafından İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

Şekil 4.25.'de görülen grafikte iş yeri büyüklüğünün İş Güvenliği Uzmanları algısında bir farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmesi adına altı farklı sınıflandırma yapılmış, sınıflar arası dağılımın büyük farklılıklar göstermediği ve genel kanının her sınıfta aynı seyrettiği gözlemlenmiştir.



Şekil 4.25. Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Çok Sorumluluk Yükleme Konusunun Örneklem Tarafından Hizmet Verilen İşyerinde Çalışan İşçi Sayısına Göre Büyüklüğü Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

4.1.3.4.(3). Yürürlükte Bulunan Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanına Tehlikeleri Tespit Etme ve Riskleri Önleme Açısından İnisyatif Tanıması Konusunun Örneklem Kümenin Cevaplarına Göre Değerlendirilmesi

Yürürlükte bulunan yasal mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına tehlikeleri tespit ve riskleri önleme açısında inisyatif tanıyıp tanımadığı ile ilgili örneklemde bulunan İş Güvenliği Uzmanlarına soru sorulmuş olup, alınan yanıtlar İş Güvenliği Uzmanlarının tecrübeleri ve sunmuş oldukları hizmeti hangi vasıtayla icra etmiş oldukları yanıtlarda bir etken olup olmadığı analiz edilmiştir.

Çizelge 4.24. incelendiğinde örneklemde bulunan 333 İş Güvenliği Uzmanından 1'i fikir belirtmemiş, geri kalan 332 İş Güvenliği Uzmanının yanıtı değerlendirilmiştir. Örneklem %6,61'ini teşkil eden 22 İş Güvenliği Uzmanı

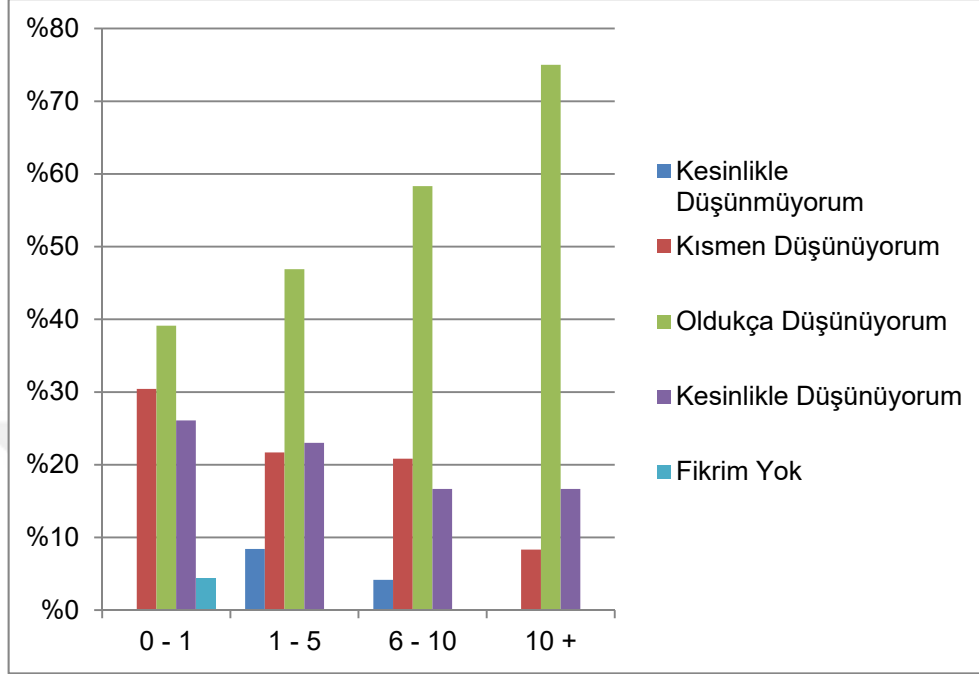
mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına inisiyatif tanımadığını, %21,62'sini teşkil eden 72 İş Güvenliği Uzmanı kısmen inisiyatif tanıdığını, %49,85'ini teşkil eden 166 İş Güvenliği Uzmanı oldukça inisiyatif tanıdığını, %21,62'sini teşkil eden 72 İş Güvenliği Uzmanı ise kesinlikle inisiyatif tanıdığını belirtmiştir.

Çizelge 4.24. incelendiğinde; İş Güvenliği Uzmanlarının yürürlükteki mevzuatın tehlikeleri tespit ve riskleri önleme açısından inisiyatif tanıyıp tanımadığı ile ilgili verdiği yanıtlar incelendiğinde; örneklemin %71,47'sini teşkil eden 238 İş Güvenliği Uzmanı oldukça ve kesinlikle inisiyatif tanıdığını belirtmiş olduğu görülmektedir. Çizelge 4.24.'den yürürlükte bulunan yasal mevzuatın İş Güvenliği Uzmanları tarafından inisiyatif tanıma konusunda yeterli olduğu düşüncesi olduğunun çıkarımı yapılabilir.

Çizelge 4.24. Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Tehlikeleri Tespit ve Riskleri Önleme Açısından İnişiyatif Tanınması Konusunun Örneklem Tarafından Değerlendirilmesi Dağılımı

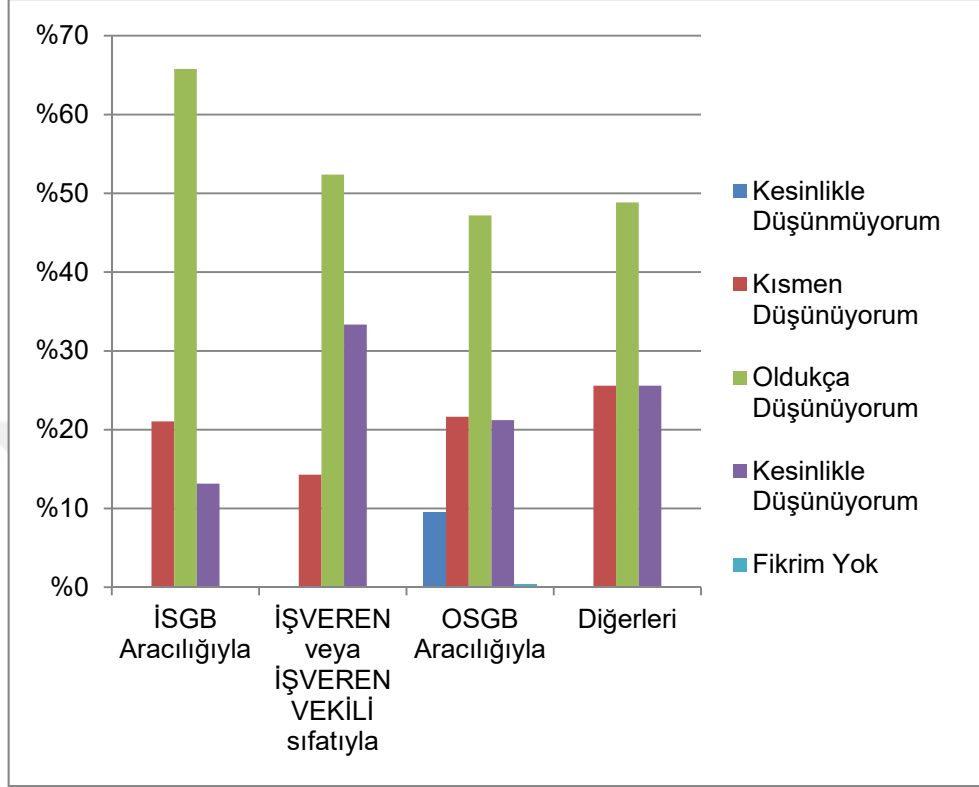
Mevzuatın İnişiyatif Tanınması Algısı	İGU	Oran
Fikrim Yok	1	%0,30
Kesinlikle Düşünmüyorum	22	%6,61
Kısmen Düşünüyorum	72	%21,62
Oldukça Düşünüyorum	166	%49,85
Kesinlikle Düşünüyorum	72	%21,62
Genel Toplam	333	%100

Şekil 4.26'daki grafik incelendiğinde; dört farklı tecrübe sınıfı oluşturularak yapılan grafik analizinde, İş Güvenliği Uzmanlarının yürürlükteki yasal mevzuatın tehlikeleri tespit ve riskleri önleme açısından İş Güvenliği Uzmanlarına inisiyatif tanıyıp tanımadığı algısının iş tecrübesine bağlı olarak arttığını söylemek mümkündür. Sınıflar arası grafik dağılımına bakarak tecrübenin İş Güvenliği Uzmanlarının algısında bir etken olduğunu söylemek mümkündür.



Şekil 4.26. Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Tehlikeleri Tespit ve Riskleri Önleme Açısından İnisiyatif Tanıması Konusunun Örneklem Tarafından Tecrübe Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

Şekil 4.27.'deki grafik incelendiğinde; dört farklı hizmet şekli oluşturularak yapılan grafik analizinde, İş Güvenliği Uzmanlarının yürürlükteki yasal mevzuatın tehlikeleri tespit ve riskleri önleme açısından İş Güvenliği Uzmanlarına inisiyatif tanıyıp tanımadığı algısının hizmet şekline bağlı olarak genel görünümünden farklı olmadığı gözlenmiştir. İSGB aracılığı ile hizmet şeklinin diğer sınıflara kıyasla daha fazla inisiyatif tanıdığı görülmektedir.



Şekil 4.27. Yasal Mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına Tehlikeleri Tespit ve Riskleri Önleme Açısından İnisiyatif Tanıması Konusunun Örneklem Tarafından İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

4.1.3.4.(4). İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Tarafından İstihdam Edilmesinin Tehlikeyi Bildirme Konusunda Serbestiye Etkilerinin Örneklem Kümenin Cevaplarına Göre Değerlendirilmesi

İş Güvenliği Uzmanlarının denetlemekle sorumlu olduğu işyerlerinin işverenleri tarafından istihdam edilmesinin tehlikeleri bildirme konusunda serbestiyi kısıtlayıp kısıtlamadığı ile ilgili örnekleme bulunan İş Güvenliği Uzmanlarına soru sorulmuş olup, alınan yanıtlar İş Güvenliği Uzmanlarının tecrübeleri, sunmuş oldukları hizmeti hangi vasıtayla icra etmiş oldukları ve hizmet

verdikleri işyerlerinde çalışan işçi sayılarını yanıtlarda bir etken olup olmadığı analiz edilmiştir.

Çizelge 4.25. incelendiğinde örnekleme bulunan 333 İş Güvenliği Uzmanından 1'i fikir belirtmemiş, geri kalan 332 İş Güvenliği Uzmanının yanıtı değerlendirilmiştir. Örneklemin %7'sini teşkil eden 7 İş Güvenliği Uzmanı işveren tarafından istihdam edilme durumunun tehlikeleri bildirme konusunda serbestiyi kısıtladığını kesinlikle düşünmemekte, %20,72'sini teşkil eden 69 İş Güvenliği Uzmanı kısıtladığını kısmen düşünmekte, %49,55'ini teşkil eden 165 İş Güvenliği Uzmanı kısıtladığını oldukça düşünmekte, %27,33'ünü teşkil eden 91 İş Güvenliği Uzmanı ise serbestiyi kesinlikle kısıtladığını düşünmekte olduğunu belirtmiştir.

Çizelge 4.25. incelendiğinde; İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermiş oldukları işveren tarafından istihdam edilmesinin tehlikeleri bildirme konusunda serbestilerini kısıtlayıp kısıtlamadığı ile ilgili verdiği yanıtlar incelendiğinde; örneklemin %76,88'sini teşkil eden 256 İş Güvenliği Uzmanı oldukça ve kesinlikle kısıtladığını belirtmiş olduğu görülmektedir. Kesinlikle düşünmüyorum yanıtını veren İş Güvenliği Uzmanı sayısı dikkate alındığında işveren tarafından istihdam edilmenin serbesti açısından bir sorun olduğu net bir şekilde görülmektedir. Kısmen düşünen İş Güvenliği Uzmanları da aslında bu durumun serbestiyi kısıtladığı hakkında bir düşünceye sahip olduğu değerlendirildiğinde; örneklemin ağırlıklı çoğunluğunu teşkil eden %97,60'lık kısmını teşkil eden 325 İş Güvenliği Uzmanı tarafından işveren tarafından istihdam edilmenin bir sorun olduğu düşünülmektedir.

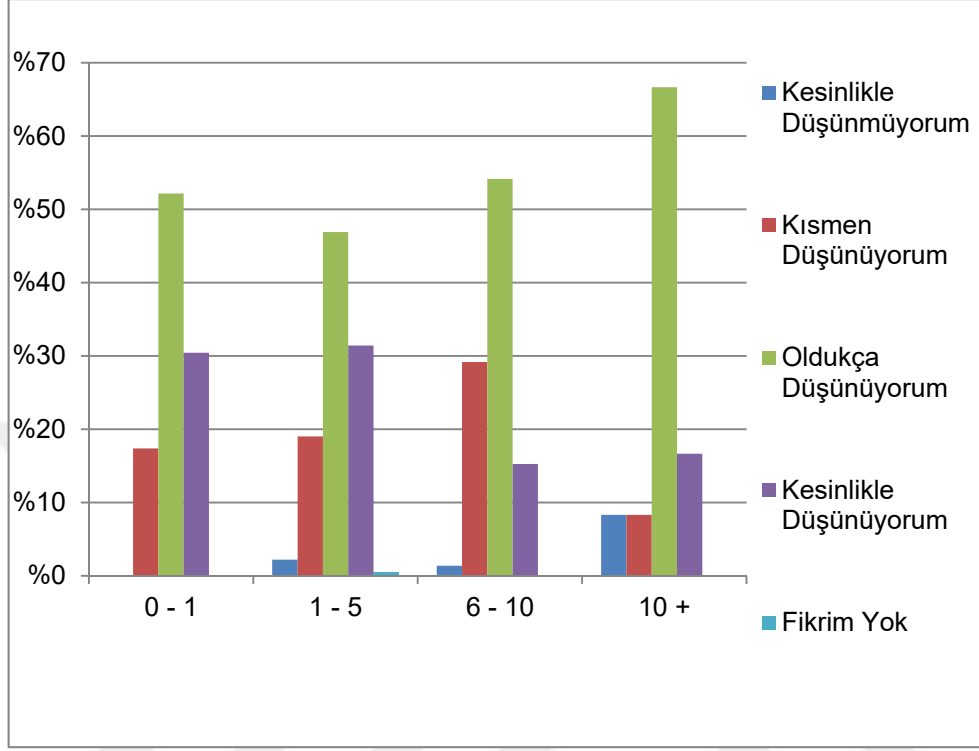
Çizelge 4.13'de de görüleceği üzere; örneklemin tespit etmiş oldukları tehlikeleri onaylı deftere yazmamaları konusunda örneklemin %39,80'i işverenden bir şekilde baskı görmüş olduklarını belirtmişlerdi. Bu husus ile beraber değerlendirildiğinde işveren tarafında tehlikeleri bildirme ve riski önleme açısından İş Güvenliği Uzmanlarının serbestisini kısıtlaması konusu dikkat çekicidir.

Örneklemin vermiş olduğu yanıtlar incelendiğinde İş Güvenliği Uzmanları tarafından; işverenin istihdam etmesinin bir sorun olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.25. İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Tarafından İstihdam Edilmesinin Tehlikeleri Bildirme Konusunda Serbestiyi Kısıtlaması Hususunun Örneklem Tarafından Değerlendirilmesi Dağılımı

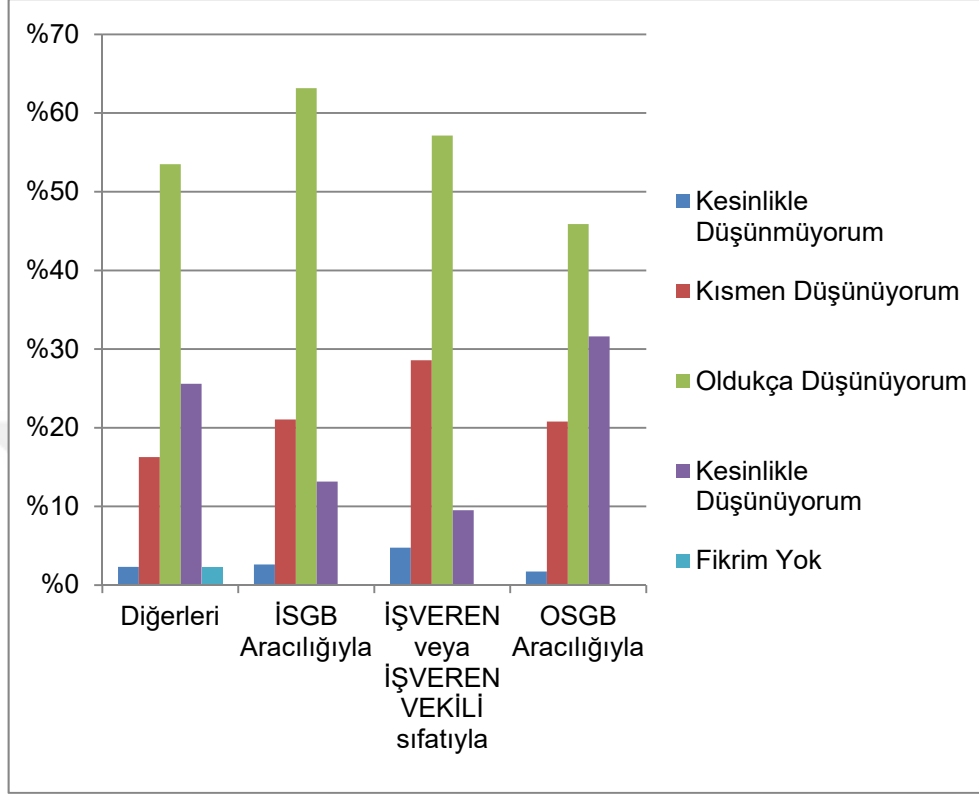
Serbestiyi Kısıtlama Durumu	İGU	Oran
Fikrim Yok	1	%0,30
Kesinlikle Düşünmüyorum	7	%2,10
Kısmen Düşünüyorum	69	%20,72
Oldukça Düşünüyorum	165	%49,55
Kesinlikle Düşünüyorum	91	%27,33
Genel Toplam	333	%100

Şekil 4.28. incelendiğinde; dört farklı tecrübe sınıfı oluşturularak yapılan grafik analizinde, mesleki tecrübenin İş Güvenliği Uzmanlarının işveren tarafından istihdamının tehlikeleri bildirme konusunda serbestiyi kısıtlama algısında bir etken olup olmadığı incelenmiştir. Sınıflar arasında büyük farklılıklar gözlemlenmemiş, dağılımların benzerlik gösterdiği görülmüştür.



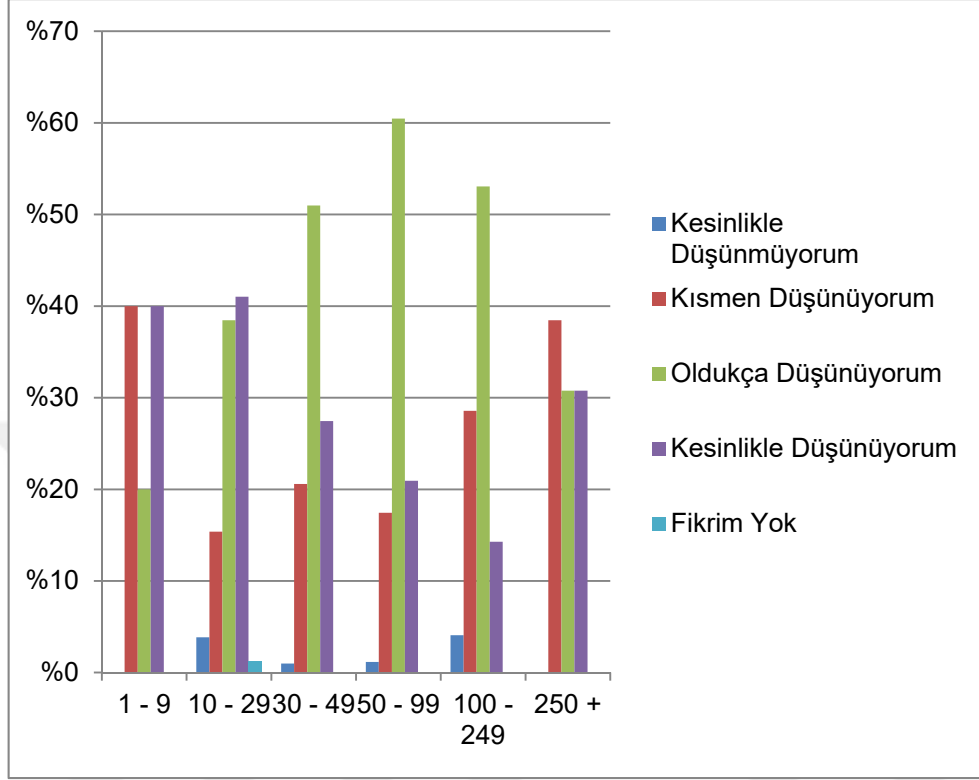
Şekil 4.28. İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Tarafından İstihdam Edilmesinin Tehlikeleri Bildirme Konusunda Serbestiyi Kısıtlaması Hususunun Örneklem Tarafından Tecrübe Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

Şekil 4.29. incelendiğinde; dört farklı mesleki icra yolu sınıflandırması oluşturularak yapılan grafik analizinde, mesleki icra yolunun İş Güvenliği Uzmanlarının işveren tarafından istihdamının tehlikeleri bildirme konusunda serbestiyi kısıtlama algısında bir etken olup olmadığı incelenmiştir. Sınıflar arasında büyük farklılıklar gözlemlenmemiş, dağılımların benzerlik gösterdiği görülmüştür.



Şekil 4.29. İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Tarafından İstihdam Edilmesinin Tehlikeleri Bildirme Konusunda Serbestiyi Kısıtlaması Hususunun Örneklem Tarafından İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

Şekil 4.30. incelendiğinde; altı farklı işyerinin işçi sayısı sınıflandırması oluşturularak yapılan grafik analizinde, hizmet verilen işyerinin işçi sayısının İş Güvenliği Uzmanlarının işveren tarafından istihdamının tehlikeleri bildirme konusunda serbestiyi kısıtlama algısında bir etken olup olmadığı incelenmiştir. Sınıflar arasındaki dağılımda farklılıklar göze çarpmaktadır. Sınıflar arasında dağılım farkı gözlemlense de genel algı işveren tarafından istihdamın İş Güvenliği Uzmanının tehlikeleri bildirme hususunda serbestiyi kısıtladığı yönündedir.



Şekil 4.30. İş Güvenliği Uzmanlarının İşveren Tarafından İstihdam Edilmesinin Tehlikeleri Bildirme Konusunda Serbestiyi Kısıtlaması Hususunun Örneklem Tarafından Hizmet Verilen İşyerinde Çalışan İşçi Sayısına Göre Büyüklüğü Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi

4.1.3.4.(5). İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Rahat Hizmet Sunma Vasıtası Tercihlerinin Örneklem Kümenin Cevaplarına Göre Değerlendirilmesi

İş Güvenliği Uzmanlarının hangi çeşit vasıta ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetini daha rahat icra edebileceği konusunda İş Güvenliği Uzmanlarına soru sorulmuş olup, alınan yanıtlar İş Güvenliği Uzmanlarının tecrübeleri, sunmuş oldukları hizmeti hangi vasıtayla icra etmiş oldukları ve hizmet verdikleri işyerlerinde çalışan işçi sayılarını yanıtlarda bir etken olup olmadığı analiz edilmiştir.

Çizelge 4.26. incelendiğinde örnekleme bulunan 333 İş Güvenliği Uzmanından 20'si fikir belirtmemiş, geri kalan 313 İş Güvenliği Uzmanının yanıtı değerlendirilmiştir. Örneklemin %17,72'sini teşkil eden 59 İş Güvenliği Uzmanı OSGB aracılığıyla çalışmayı, %69,07'sini teşkil eden 230 İş Güvenliği Uzmanı İSGB aracılığıyla çalışmayı, %2,10'unu teşkil eden 7 İş Güvenliği Uzmanı İşveren Vekili sıfatıyla çalışmayı, %5,11'ini teşkil eden 17 İş Güvenliği Uzmanı ise diğer vasıtalarla çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Çizelge 4.26. incelendiğinde; İş Güvenliği Uzmanlarının büyük bir çoğunluğu İSGB aracılığı ile hizmet vermeyi tercih etmektedirler. OSGB aracılığı ile hizmet tercihi düşük bir oranda kalmıştır. İşveren Vekili sıfatı ile yapılabilecek İş Güvenliği Uzmanlığı ise örneklem tarafından çok az tercih edilmiştir. Ankette tercih sebepleri örnekleme sorulmamış olduğundan yanıt veren İş Güvenliği Uzmanlarının verdikleri yanıtları etkileyen diğer hususlar irdelenememiştir. İş Güvenliği Uzmanlarının tercihlerinde tehlikeleri tespit, bildirim, kazaları önleme, işverene bildirim konusunda rahatlık gibi görev ve sorumlulukları ile ilgili etkenlerle beraber mali ve özlük haklarının da etkili olduğu düşünülebilir.

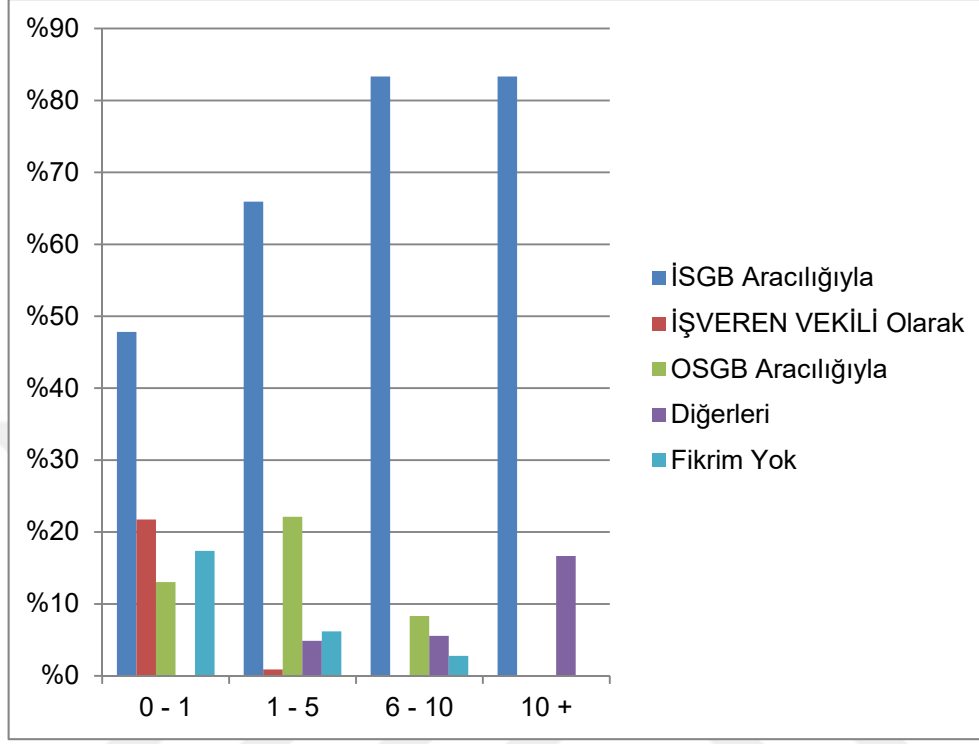
Hizmet verme şekli açısından OSGB'nin değil de İSGB'nin tercihi; OSGB'lerin işyerleri ile sözleşmeleri yapıp İş Güvenliği Uzmanını görevlendirmeleri sonucu bire bir işveren ile mali yönlerden irtibat kuramaması ve ücretinin düşmesi, İSGB'lerde ise bire bir işverenden iş aldığından ücretin artması etken olarak değerlendirilebilir. Her ne kadar İşveren Vekilinin ücreti daha fazla olsa da iş kazası sorumlulukları açısından işveren gibi sorumluluğu olduğundan örnekleme tercih edilmemiştir.

Çizelge 4.26.'da görüldüğü üzere tercih sebepleri belirtilmemiş olsa da İş Güvenliği Uzmanlarına hangi çeşit vasıta ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetini daha rahat icra edebileceği ile ilgili sorulan soruya örneklemin çoğunluğu tarafından İSGB aracılığı ile icra olmuştur.

Çizelge 4.26. İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Rahat Hizmet Sunabileceğini Değerlendirdiği Vasıta Tercihi Endeksli Dağılımı

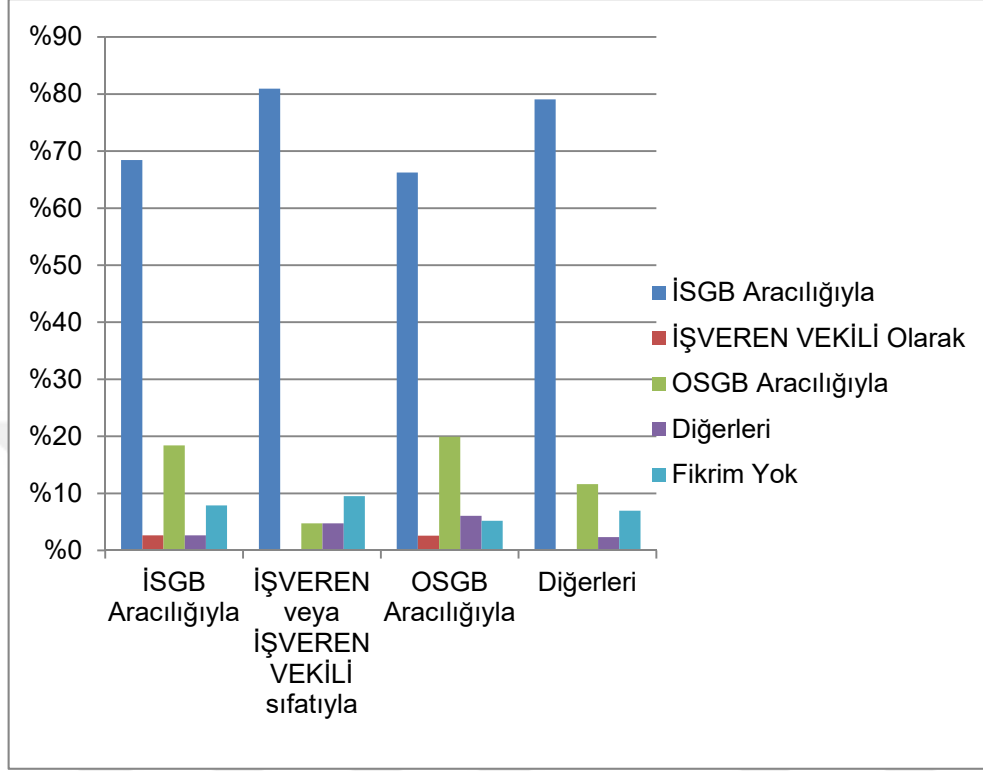
Hizmet Şekli Tercihi	İGU	Oran
Fikrim Yok	20	%6,01
OSGB Aracılığıyla	59	%17,72
İSGB Aracılığıyla	230	%69,07
İŞVEREN VEKİLİ Olarak	7	%2,10
Diğerleri	17	%5,11
Genel Toplam	333	%100

Şekil 4.31. incelendiğinde; dört farklı tecrübe durumunun İş Güvenliği Uzmanlarının daha rahat hizmet sunabileceğini değerlendirdiği vasıta tercihi konusunda bir etken olup olmadığı incelenmiştir. Çizelge 4.26.'da İSGB aracılığı ile hizmet tercihinin örneklemin çoğunluğu tarafından yapıldığı görülmekte olup; Şekil 4.31'de de tecrübe arttıkça sınıflar arasında gözle görülür bir değişim olduğu analiz edilmiştir. Tecrübenin bir etken olduğu ve İş Güvenliği Uzmanı tecrübesi arttıkça algılarının net bir şekilde İSGB üzerinde ağırlık kazandığı söylenebilir.



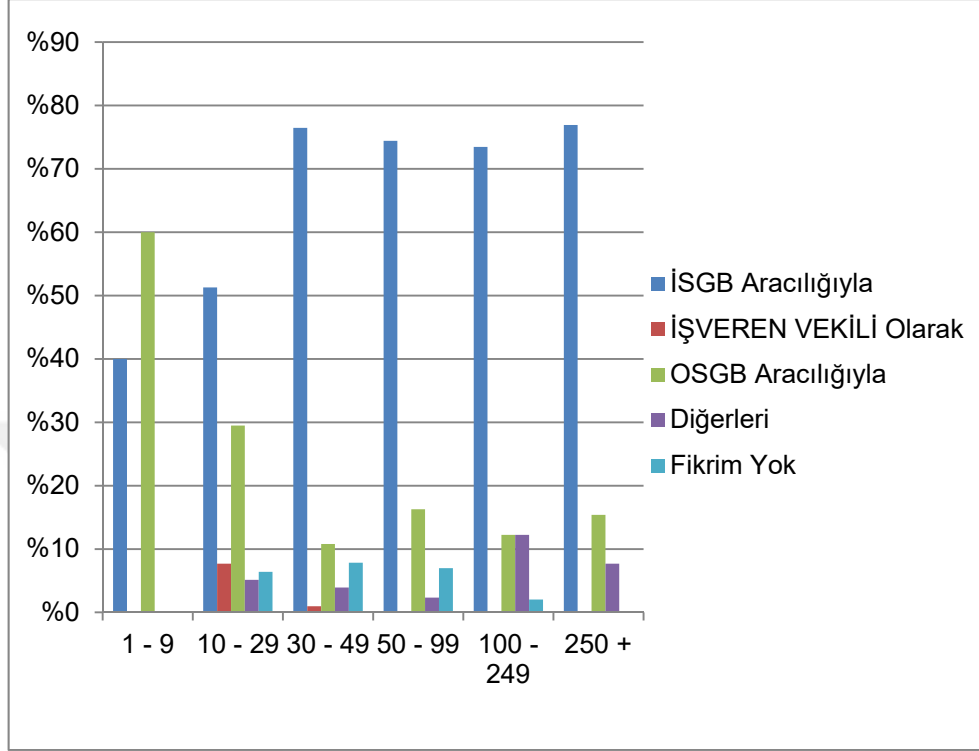
Şekil 4.31. İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Rahat Hizmet Sunabileceğini Değerlendirdiği Vasıta Tercihini Hususunun Örneklem Tarafından Tecrübe Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

Şekil 4.32. incelendiğinde; dört farklı mesleki icra yolu sınıflandırması oluşturularak yapılan grafik analizinde, mesleki icra yolunun İş Güvenliği Uzmanlarının daha rahat hizmet sunabileceğini değerlendirdiği vasıta tercihi konusunda bir etken olup olmadığı incelenmiştir. İş Güvenliği Uzmanları algısında meslek icra yollarının bir etken olmadığı grafiğe bakarak söylenebilir. Sınıflar arası dağılımlarda büyük farklılıklar gözlemlenmemiştir. İşveren Vekili olarak hizmet verenler işveren vekili olarak görev yapmayarak ağırlıklı olarak İşGB vasıtası ile çalışmayı, İşGB vasıtası ile çalışanlar bu şekilde devam etmeyi, OSGB aracılığı ile çalışanlar da İşGB aracılığı ile çalışmayı tercih etmiş oldukları görülmektedir.



Şekil 4.32. İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Rahat Hizmet Sunabileceğini Değerlendirdiği Vasıta Tercihini Hususunun Örneklem Tarafından İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

Şekil 4.33 incelendiğinde; İş Güvenliği Uzmanları tercihinde çalışmakta oldukları iş yeri büyüklüklerinin bir etken olduğu grafik yardımıyla söylenebilir. Çalışan sayısı 30'dan az işletmelerde sınıfsal dağılım grafiği dalgalanmalar ve genel algıdan farklı sonuçlar ortaya koymuş olup OSGB'ler tercih edilmiş, 30'dan fazla çalışanı bulunan işletmelerde ise dağılımlar genel algıyı yansıtmış ve büyük farklılıklar göstermemiştir.



Şekil 4.33. İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Rahat Hizmet Sunabileceğini Değerlendirdiği Vasıta Tercihi Hususunun Örneklem Tarafından Hizmet Verilen İşyerinde Çalışan İşçi Sayısına Göre Büyüklüğü Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

4.1.3.4.(6). İş Güvenliği Uzmanlarının Kamu Tarafından İstihdam Edilmesinin İş Kazalarını Önlemede İş Güvenliği Uzmanlarına Daha Bağımsız Denetleme Yapma Hususundaki Etkileri Konusunun Örneklem Kümenin Cevaplarına Göre Değerlendirilmesi

İş Güvenliği Uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmesinin iş kazalarını önlemede İş Güvenliği Uzmanlarına daha bağımsız denetleme yapma hususundaki düşünceleri İş Güvenliği Uzmanlarına sorulmuş olup, alınan yanıtlar İş Güvenliği Uzmanlarının tecrübeleri, sunmuş oldukları hizmeti hangi vasıtayla icra etmiş oldukları ve hizmet verdikleri işyerlerinde çalışan işçi sayılarını yanıtlarda bir etken olup olmadığı analiz edilmiştir.

Çizelge 4.27. incelendiğinde; örnekleme bulunan 333 İş Güvenliği Uzmanının hepsi fikir belirtmiştir. Örneklemin %1,20'sini teşkil eden 4 İş Güvenliği Uzmanı kamu tarafından istihdamın daha bağımsız bir denetime etkisinin olduğunu kesinlikle düşünmediğini, %4,20'sini teşkil eden 14 İş Güvenliği Uzmanı kısmen düşündüğünü, %33,33'ünü teşkil eden 111 İş Güvenliği Uzmanı oldukça düşündüğünü, %61,26'sını teşkil eden 204 İş Güvenliği Uzmanı ise kesinlikle düşündüğünü belirtmişlerdir.

Çizelge 4.27. incelendiğinde; İş Güvenliği Uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmeleri durumunda işyerlerinde iş kazalarını önlemeye yönelik daha bağımsız denetim yapabileceğini düşünen İş Güvenliği Uzmanları çoğunluktadır. Örneklemin %94,59'unu teşkil eden 315 İş Güvenliği Uzmanı kamu istihdamının bağımsız denetimi kolaylaştıracağını oldukça ve kesinlikle düşünmektedir.

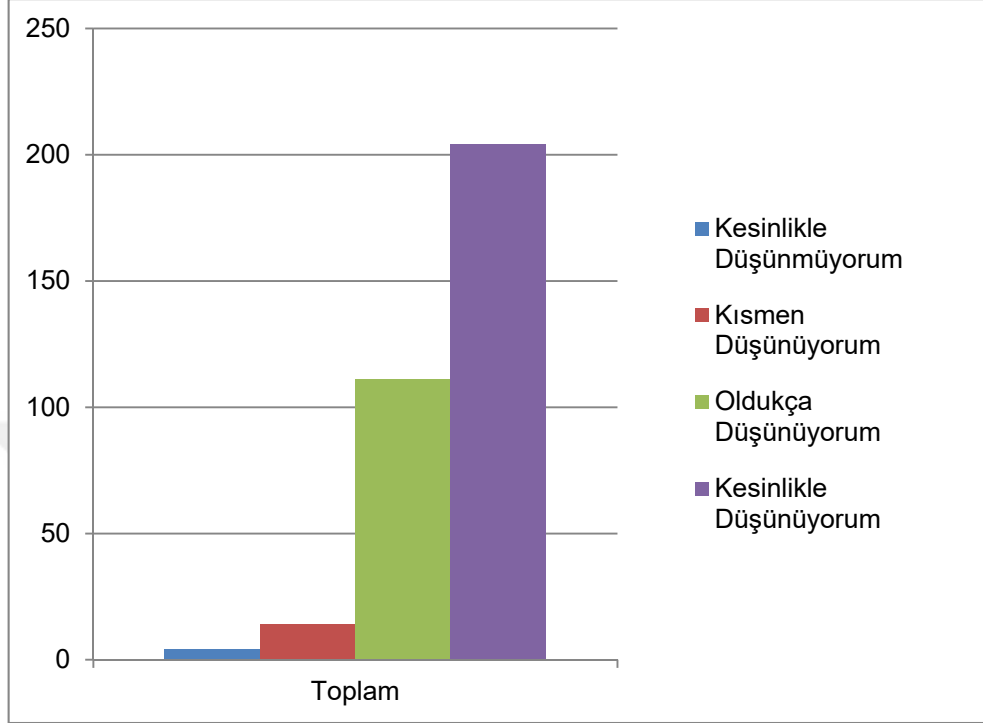
Örnekleme yer alan İş Güvenliği Uzmanlarının %1,20'lik kısmını teşkil eden 4 İş Güvenliği Uzmanı hariç tüm İş Güvenliği Uzmanları daha bağımsız denetim açısından kamu istihdamının uygun olacağını düşünmektedir. Daha önceki sorulara verilen cevaplar ve yapılan analizlere paralel olarak değerlendirildiğinde aslında örnekleme yer alan İş Güvenliği Uzmanları iş kazalarının önlenmesinde daha bağımsız görev icra edebilmeleri için işverenden bağımsız bir kurum tarafından istihdam edilmelerinin faydalı ve etkili olacağını düşünmektedirler.

Kamu tarafından istihdam olduğu durumda iş güvencesi bağlamında kendini güvende hissedecek olan İş Güvenliği Uzmanı gördüğü tehlikeleri işverenin baskısı olmadan daha rahat bir şekilde bildirecek, giderilmesini sağlayacak ve bu sayede iş kazalarını engelleyecektir. Verilen yanıtların dağılımında; İş Güvenliği Uzmanı kendisini istihdam eden, maaşını veren, özlük haklarını takip eden işverenin de çekindiği ve bu yüzden de bildirim konusunda tereddütler yaşadığı; kamu tarafından istihdam edilmesi durumunda bu hususun olmayacağından denetimin daha bağımsız yapılacağını düşünmekte olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.27. İş Güvenliği Uzmanlarının Kamu Tarafından İstihdam Edilmesi Durumunda İş Kazalarını Önleme Hususunda İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Bağımsız Denetleme Yapabileceği Konusunun Örneklem Tarafından Değerlendirilmesi Dağılımı

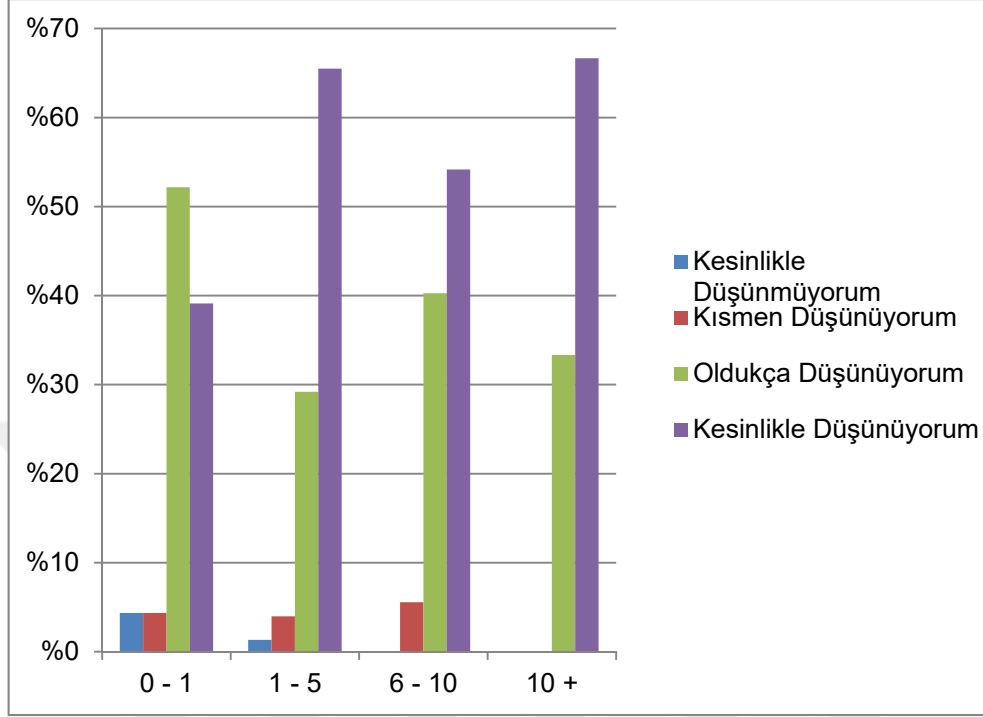
Kamu İstihdamının Etkisi Algısı	İGU	Oran
Kesinlikle Düşünmüyorum	4	%1,20
Kısmen Düşünüyorum	14	%4,20
Oldukça Düşünüyorum	111	%33,33
Kesinlikle Düşünüyorum	204	%61,26
Genel Toplam	333	%100,00

Şekil 4.34. incelendiğinde; örneklemin %94,59'u İş Güvenliği Uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmesi durumunda iş kazalarını önleme hususunda daha bağımsız denetleme yapabileceği konusunda düşünceye sahiptir. Kısmen düşünen %4,20'lik kısım da eklenirse, ağırlıklı çoğunluk kamu istihdamının bağımsız denetim açısından faydalı olacağı görüşüne sahiptir.



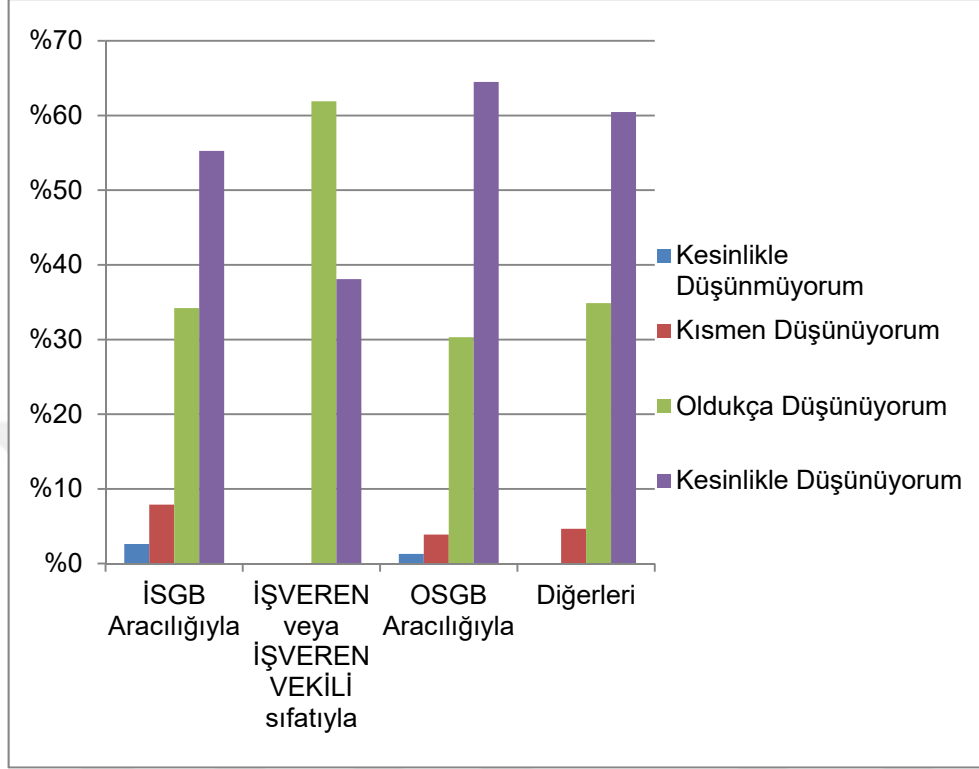
Şekil 4.34. İş Güvenliği Uzmanlarının Kamu Tarafından İstihdam Edilmesi Durumunda İş Kazalarını Önleme Hususunda İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Bağımsız Denetleme Yapabileceği Konusunun Örneklem Tarafından Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

Şekil 4.35. incelendiğinde; 0-1 yıllık tecrübeye sahip İş Güvenliği Uzmanları sınıfı dağılımında bir farklılık gözlemlenmiş olsa da tecrübe sınıflandırmasının algıda genel anlamda bir farklılık oluşturmadığı değerlendirilebilir.



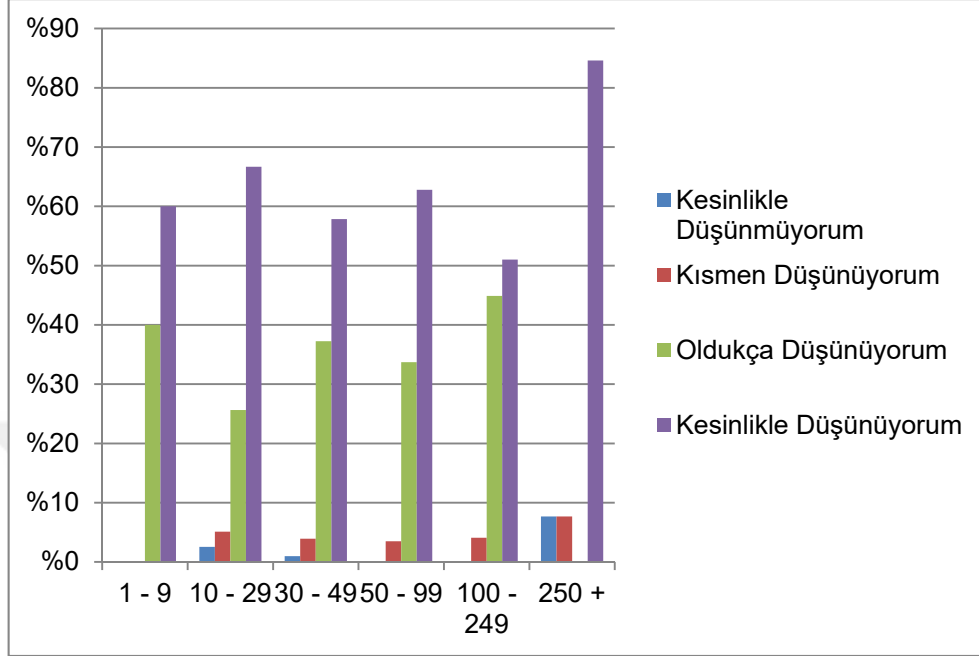
Şekil 4.35. İş Güvenliği Uzmanlarının Kamu Tarafından İstihdam Edilmesi Durumunda İş Kazalarını Önleme Hususunda İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Bağımsız Denetleme Yapabileceği Konusunun Örneklem Tarafından Tecrübe Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Dağılım Grafiği

Şekil 4.36. incelendiğinde; İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet verme şeklinin kamu istihdamının daha bağımsız görev icra etme olanağı sağlayacağı düşüncesinde genel dağılıma göre bir farklılık göstermediği görülmüştür.



Şekil 4.36. İş Güvenliği Uzmanlarının Kamu Tarafından İstihdam Edilmesi Durumunda İş Kazalarını Önleme Hususunda İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Bağımsız Denetleme Yapabileceği Konusunun Örneklem Tarafından Hizmet Verilen İşyerinde Çalışan İşçi Sayısına Göre Büyüklüğü ile Beraber Değerlendirilmesi Grafiği

Şekil 4.37 incelendiğinde; hizmet verilen işyeri büyüklüklerinin iş yeri büyüklüklerinin İş Güvenliği Uzmanları algısında genel dağılıma göre bir farklılık göstermediği görülmüştür.



Şekil 4.37. İş Güvenliği Uzmanlarının Kamu Tarafından İstihdam Edilmesi Durumunda İş Kazalarını Önleme Hususunda İş Güvenliği Uzmanlarının Daha Bağımsız Denetleme Yapabileceği Konusunun Örneklem Tarafından İş Güvenliği Hizmetini İcra Yolu Durumu ile Beraber Değerlendirilmesi Grafiği

4.2. Tartışma

İş Güvenliği hizmetleri kapsamında yürütülen faaliyetler hakkında '*Mevcut Hukuk Kuralları Açısından İş Güvenliği Uzmanlarının İş ve İşlemleri Açısından Sorumluluğu ve İnisiyatif Durumu*' isimli anket İş Güvenliği Uzmanlarının profesyonel olarak hizmet verdikleri işyerlerinde tehlikeleri tespit ve bildirmedeki serbestilerini, ceza soruşturma ve kovuşturmalarına konu oldukları iş kazaları ve hâlihazır mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulaması ile ilgili düşüncelerini değerlendirmek amacıyla hazırlanarak 333 İş Güvenliği Uzmanına yüz yüze ve irtibat sağlanmasına müteakip e-posta yöntemiyle ulaşılarak cevaplandırılması istenmiştir.

- (1) Anket gerek yüz yüze gerekse elektronik ortamda yapılarak örneklem geniş bir sektör ve alana ulaşabilme imkânı bulmuştur. 2018 yılı Ağustos ayı itibarı ile İSG-KATİP programına kayıtlı olan A sınıfı 17776, B sınıfı 17708, C sınıfı 69020 İş Güvenliği Uzmanı bulunmakta olup, ankete 58 A sınıfı, 193 B sınıfı ve 82 C sınıfı ehliyete sahip toplam 333 İş Güvenliği Uzmanı katılımında bulunmuştur.
- (2) İş Güvenliği Uzmanlarına gerek bulunduğu işyerlerinde yüz yüze, gerekse örneklem alanının tek bir il sınırları içerisinde bağımlı kalmaması adına elektronik ortamda irtibat kurulmasına müteakip e-posta yoluyla ulaşılarak yapılması ankete katılanların cevaplarında doğruluk ve tutarlılık açısından önemlidir.
- (3) Daha sonra yapılacak çok boyutlu analizlerde kullanılmak maksadıyla, ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının sektörel dağılımı bulunmak istenmiştir. Yapılan incelemede; ülkemizde görev yapan İş Güvenliği Uzmanlarının sektörel dağılımına paralellik gösterdiği, katılımın ağırlıklı olarak inşaat, imalat ve madencilik sektörlerinden oluştuğu, birçok farklı sektörden katılımın olduğu tespit edilmiştir. İş Güvenliği Uzmanlarının çalıştığı farklı sektörlerde tehlikelerin çeşitliliği ve tehlike dağılımları açısından farklılığı gösterdiğinden ayrıca önem kazandığı değerlendirilmektedir.
- (4) Daha sonra yapılacak çok boyutlu analizlerde kullanılmak maksadıyla ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının sahip olduğu sertifika dağılımı bulunmak istenmiştir. Yapılan incelemede; ülkemizde görev yapan İş Güvenliği Uzmanlarının sertifika dağılımına paralellik gösterdiği, B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlarının ağırlıkta olduğu, Çok Tehlikeli ve Tehlikeli işyerlerinde hizmet verebilecek yeterliliğe sahip A ve B sınıfı İş Güvenliği Uzmanlarının örneklem kümenin %75,38'i gibi bir çoğunluğu oluşturduğu tespit edilmiştir. Çoğunluğun tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde çalışma sertifikasına sahip olmasının çalıştığı işyerlerindeki tehlike varlığının

artması açısından önemli olduğu, ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının tehlikelerle karşılaşma sıklığı açısından da ayrıca önemi olduğu değerlendirilmektedir.

- (5) Daha sonra yapılacak çok boyutlu analizlerde kullanılmak maksadıyla ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının tecrübe durumu bulunmak istenmiştir. Yapılan incelemede; 0-1 yıl arası tecrübeye sahip yani henüz daha yeni çalışmaya başlamış İş Güvenliği Uzmanı örneklemin %6,91'ini oluşturduğu, 5 yıl ve üzeri tecrübeye sahip İş Güvenliği Uzmanı örneklemin %25,12'sini oluşturduğu, en az 1 yıllık tecrübeye sahip İş Güvenliği Uzmanı ise örneklemin %93,09'unu oluşturduğu tespit edilmiştir. Kalkış ve diğerleri (2014)'nin yapmış oldukları çalışmada İş Güvenliği Uzmanlarının tecrübe durumlarının tehlikeleri tespit ve bildirimle ilgili esnekliklerini ve kabiliyetlerini arttırdığı sonucu ile beraber düşünüldüğünde; tecrübeye bağlı bu dağılımın analizin doğruluğu ve tutarlılığı açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir.
- (6) Daha sonra yapılacak çok boyutlu analizlerde kullanılmak maksadıyla ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının mesleğini icra etme şekli ve vasıtası dağılımı bulunmak istenmiştir. Bilindiği üzere işverenler çeşitli şekillerde işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından denetimini yaptırırlar. İşverenler açısından işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından denetiminde belirli zorunluluklar getirilmiş olup hangi vasıta ile yerine getireceği konusunda bazı serbestlikler bırakılmıştır. Bu konuda ankete katılanlara dört farklı sınıf seçeneği sunulmuş ve verdikleri cevaba göre analiz yapılmıştır. İş ve işlemlerin hangi çeşit vasıta ile yerine yetirildiği önemli bir husustur. Özellikle işveren ile olan ilişkilerinde kullanılan vasıta önem kazanmaktadır. Örneklemin %69,37'si gibi büyük bir çoğunluğunun OSGB'ler vasıtasıyla, %11,47'sinin ise İSGB'ler vasıtasıyla, %6,31'inin İşveren veya işveren vekili sıfatıyla hizmet verdikleri, geri kalan %12,92'lik kesimin ise diğer vasıtalarla hizmet

verdikleri tespit edilmiştir. İş Güvenliği Uzmanlarının hangi yolla hizmet verdiği işveren ile İş Güvenliği Uzmanlarının iş ilişkisinin incelenmesinde önemlidir.

Daha sonra yapılacak olan çok boyutlu analizlerde kullanılmak maksadıyla sorulan bu soruda İş Güvenliği Uzmanları ile işveren ilişkisinde hangisinin daha profesyonel olduğu tespit edilmek istenmiştir. İşveren açısından bakıldığında işveren en ucuz maliyet ile zorunlu iş sağlığı ve güvenliği hizmetini almak isteyeceği aşikârdır. Taşkiran (2016),’nın yapmış olduğu çalışmada tespit etmiş olduğu gibi bu konuda en ucuz hizmeti OSGB’nin vermiş olduğu değerlendirildiğinde katılımın ağırlıklı olarak OSGB olması şaşırtıcı değildir. İSGB ve İşveren Vekili vasıtasıyla hizmet arada aracı bir kurum olmadan doğrudan işveren ile münasebet anlamına gelmekte ve doğal olarak da ücretlerde artışı getirmektedir. Yine de örnekleme İş Güvenliği Uzmanlarının hangi yolla hizmet verdiğinin dağılımı İşveren ile İş Güvenliği Uzmanlarının iş ilişkisinin incelenmesinde yeterlidir.

- (7) Daha sonra yapılacak çok boyutlu analizlerde kullanılmak maksadıyla İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermiş oldukları işyerlerinin tehlike sınıfları tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan incelemede; ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının %92,19’unu oluşturan büyük bir çoğunluğunun çalışmakta olduğu işyerlerinin tehlike sınıfları Tehlikeli ve Çok Tehlikeli işyerlerini kapsamakta olduğu, geri kalan %7,81’ini oluşturan kısmın ise Az Tehlikeli işyerlerinde hizmet vermekte olduğu tespit edilmiştir. Buradan yapılan çıkarımla örneklemin hizmet vermiş oldukları işyerlerinde tehlikeleri tespit ve iş kazası geçirme riskinin fazla olabileceği değerlendirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği açısından kaza riskinin yüksek olduğu iş yerlerinde İş Güvenliği Uzmanlarının tespit ve tebliğleri büyük önem arz etmektedir. Örnekleme kaza riskinin yüksek olduğu iş yerlerinde çalışan İş Güvenliği Uzmanı sayısının büyük çoğunlukta olması, İş Güvenliği Uzmanlarının iş ve işlemleri açısından sorumluluk ve

serbestliğini incelemek açısından önem taşımaktadır. İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet verdikleri işyerlerinin tehlike sınıfları açısından dağılımı yapılan çalışmaya yeterince hizmet edeceği açıktır.

- (8) Daha sonra yapılacak çok boyutlu analizlerde kullanılmak maksadıyla İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermiş oldukları işyerlerinin çalışan sayısına göre büyüklüğü tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan incelemede; ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermekte oldukları işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre işyeri büyüklüklerinin büyük bir çoğunluğunun orta ölçekli olduğu tespit edilmiştir. Örnekleme bulunan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet verdikleri işyerlerinde çalışan işçi sayısının en az 30 olduğu işyerleri örneklemin %75,07'sini oluşturduğu, geri kalan %24,93'ünü oluşturan işyerlerinde çalışan işçi sayısının 30'dan az olduğu tespit edilmiştir. İşçilerin davranışları, hareketleri, eğitimleri ve diğer hususlarla ilgili tehlike ve riskleri oluşturma potansiyellerinin varlığının işçi sayısının artmasıyla doğru orantılı olduğu tasavvur edildiğinde, örneklemin hizmet verdikleri işyerlerinde çalışan işçi sayısı dağılımı, yapılan çalışmaya yeterince hizmet edeceği açıktır. İş güvenliği açısından kaza riskinin yüksek olduğu iş yerlerinde İş Güvenliği Uzmanlarının tespit ve tebliğleri büyük önem arz etmektedir.
- (9) Ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarına herhangi bir yere yazılı veya sözlü bildirimde bulunma durumu olmaksızın hizmet vermiş oldukları işyerlerinde tehlike tespit edip etmedikleri tespit edilmek istenmiştir. 333 İş Güvenliği Uzmanının 299'u hizmet vermiş oldukları işyerlerinde tehlike tespitinde bulunmuş oldukları yönünde cevap vermişlerdir. Bu durumda İş Güvenliği Uzmanlarının tehlike tespitinde bulunma oranı %89,79'dur. Bu da göstermektedir ki İş Güvenliği Uzmanları hizmet vermekte oldukları işyerlerinde sorumluluk ve yükümlüklerinden biri olan ve iş kazalarını önlemede yadsınamaz öneme sahip olan tehlikelerin giderilmesi için öncelikle tespitinin sağlanması konusunda gereken hassasiyetleri

göstermekte oldukları sonucu çıkarılabilir. Tehlike tespitinde bulunmayan İş Güvenliği Uzmanlarının durumu hizmet vermekte oldukları işyerlerinde kaza riskinin olmadığı veya tehlikeli bir durumun olmadığı yönünde tehlike tespitinde bulunan büyük çoğunluğun durumundan çıkarımda bulunularak değerlendirilebilir. Yani tehlike tespit etmeyen %10,21'lik bölümün hizmet vermekte oldukları işyerlerini tehlike tespiti için denetledikleri fakat herhangi bir tehlike tespit edememişlerdir denilebilir. Örneklemin tehlikeleri tespit dağılımı değerlendirildiğinde; iş sağlığı ve güvenliği politikası açısından İş Güvenliği Uzmanlarının aslında kendilerine yüklenen sorumluluğun bilincinde olduğu çıkarımında bulunulabilir.

- (10) Tehlike tespit eden 299 İş Güvenliği Uzmanına hizmet vermekte oldukları işyerlerinde herhangi bir yere yazması veya bildirimde bulunması durumu olmaksızın iş güvenliği açısından kaç defa tehlike tespit etmiş olduğu öğrenilmek istenmiştir. Yeni oluşturulan örneklem kümesinde bulunan 299 İş Güvenliği Uzmanının; %45,49'ini teşkil eden 136 İş Güvenliği Uzmanı 10 ve üzeri sayıda tehlike tespit etmiş, %54,51'ünü teşkil eden 163 İş Güvenliği Uzmanı 10'un altında tehlike tespit etmiştir. Yeni örneklemin tespit etmiş oldukları tehlikeleri hangi oranda işverene yazılı olma koşulu olmadan bildirdiği tespit edilmeye çalışılmış; %80,27'sini oluşturan 240 İş Güvenliği Uzmanı tespit etmiş oldukları tehlikelerin tamamını işverene bildirmiş olduğu, 1 İş Güvenliği Uzmanının tespit etmiş olduğu tehlikelerin hiçbirini işverene bildirmemiş olduğu, % 19,73'lük kısmı oluşturan 59 İş Güvenliği Uzmanının ise tespit etmiş oldukları tehlikelerin bir kısmını işverene bildirmiş olduğu tespit edilmiştir. Yani İş Güvenliği Uzmanı aslında hizmet verdiği işyerinde sorumluluk ve yükümlülüğünün gereği olarak işyerini denetliyor, kendi bilgi, tecrübe ve kontrol formlarına göre tehlikeleri tespit ediyor, büyük bir çoğunluğu tehlikelerin hepsini işverene yazılı olma koşulu olmadan bildiriyor fakat azınlık da olsa yaklaşık

%20'lik bir kısım sözlü de olsa hepsini işverene bildirmiyor veya bildiremiyor.

- (11) Yeni örneklemede İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermekte oldukları işyerlerinde iş güvenliği açısından tespit etmiş oldukları tehlikelerin giderilmesi amacıyla işverene tavsiyede bulunulan hususların işveren tarafından hangi oranda giderildiği öğrenilmek istenmiş; %45,48'ini teşkil eden 136 İş Güvenliği Uzmanının tespit etmiş oldukları tehlikelerin hepsinin işveren tarafından giderildiği, 1 İş Güvenliği Uzmanının tespit etmiş olduğu tehlikelerin hiçbirinin işveren tarafından giderilmediği, %54,19'unu teşkil eden 162 İş Güvenliği Uzmanının ise hepsinin olmasa da belli bir oranda işveren tarafından tavsiye ettikleri tedbirler alınarak tehlikelerin giderildiği tespit edilmiştir. İş Güvenliği Uzmanlarının %80,27'si tespit edilen tüm tehlikeleri işverene herhangi bir vasıta ile bildirirken işveren tarafından kendisine bildirilen tavsiyelerin tamamının dikkate alınma oranı %45,48, belli bir kısmının dikkate alınma oranı ise %54,18'dir. Gerçekten düşündürücü bir oran karşımıza çıkmaktadır. İş Güvenliği Uzmanlarının %90'a yakın bir kısmı hizmet verdiği işyerlerini denetleyerek tehlikeleri tespit ediyor, %80'i tespit edilen tehlikeleri işverene yazılı olma koşulu olmadan bildiriyor, bildirilen tehlikelerin hepsi %45 oranında işveren tarafından dikkate alınarak gideriliyor, %53'ünün ise belli bir kısmı dikkate alınarak işveren tarafından gideriliyor. Buradan işveren tarafından İş Güvenliği Uzmanlarının tavsiyelerinin dikkate alındığı, hepsi olmasa da tavsiyelerin büyük bir çoğunluğunun işveren tarafından yerine getirildiği sonucuna varılabilir. Yine de İş Güvenliği Uzmanlarının tavsiyelerinin hepsinin dikkate alınmaması irdelenmesi gereken bir konu olduğu çıkarımında bulunulabilir. Ülkemizde meydana gelen iş kazaları ve ihmaller değerlendirildiğinde işveren tarafından gereken hassasiyetin gösterilmesi gerekmektedir.

(12) İş Güvenliği Uzmanı hizmet verdiği işyerini denetlemekte ve tehlikeleri tespit etmekte, tespit etmiş oldukları tehlikelerin neredeyse %80'ini işverene yazılı olma koşulu olmadan bildirmekte, işveren de %45 oranında tehlikelerin hepsi ile %53 oranında da bir kısmı ile ilgili tedbir olarak tehlikeyi gidermektedir. Yani tespit edilen tehlikelerin ne yazık ki hepsi için tedbir alınmamaktadır. Peki, İş Güvenliği Uzmanı işveren tarafından yazılı olma koşulu olmadan bildirilen tedbirlerle ilgili dikkate alınmayan tehlikeler için hangi oranda onaylı deftere yazarak işverene tebliğ etmektedir? Bu hususun önemi incelenen mahkeme kararları ile beraber değerlendirildiğinde daha da artmaktadır. 2015/2717 E. 2016/489 K. Tarih ve numaralı Yargıtay 12'inci Ceza Dairesi'nin kararı; İş Güvenliği Uzmanının onaylı deftere tespit etmiş olduğu eksiklikleri yazarak işverene tebliğ etmiş olması ve akabinde İş Güvenliği Uzmanının kazadan sorumlu tutulmayarak, işverenin kusur sorumluluğunun oluşması hakkındadır. Kararın özeti aslında; İş Güvenliği Uzmanı tehlikeyi tespit etmiş, işverene onaylı deftere yazarak tebliğ etmiş, işveren tedbir almamış, kaza oluşmuş ve akabinde kovuşturmada işveren tedbir almadığı için cezalandırılmış, İş Güvenliği Uzmanı ise yazılı tebliğ yaptığı için sorumlu tutulmamış ve ceza almamıştır.

(13) Örneklemeden işyerinde tespit edilen tehlikelerin giderilmesi için işverene yazılı olarak bildirimde bulunulması ile ilgili analiz yapılmaya çalışılmıştır. Örnekleme bulunan 299 İş Güvenliği Uzmanının %19,40'ını oluşturan 58 İş Güvenliği Uzmanı bütün tespitleri onaylı deftere yazarken, %36,79'unu oluşturan 110 İş Güvenliği Uzmanı tespitlerin hiçbirini onaylı deftere yazmamıştır. Geri kalan %43,81'lik kesimi oluşturan 131 İş Güvenliği Uzmanı ise tespitlerin belli bir kısmını deftere yazmıştır. Örneklemin neredeyse %80'i tespitlerin ya hiçbirini ya da belirli bir kısmını onaylı deftere yazmamıştır. İş Güvenliği Uzmanları tespit etmiş oldukları tehlikeler ve tedbirleri işverene yazılı tebliğ yerine geçen onaylı deftere

yazmaktan kaçındıkları çıkarımında bulunulabilir. Tespit edilen tehlikelerin hepsinin herhangi bir vasıta ile işverene bildirimde bulunan İş Güvenliği Uzmanı yaklaşık %80 iken, bu tehlikeleri mevzuatta belirtilen onaylı deftere işleyen İş Güvenliği Uzmanı oranı %36,79'dur. Bu oran farkına sebebi ne olabilir sorusu hemen akla gelmelidir.

Tülü (2014), kendi yapmış olduğu çalışmasında örnekleminde işyerinde onaylı defterler ile tespit ve önerilerin kayıt altına alınmasının çalışma ortamına etkisi konusunu araştırmış, İGU'ları için %76, İH'ler için ise %83'ünün onaylı deftere yazılmasının kısmen veya kesinlikle etkili bulunduğu sonucunu almıştır. Orhan (2014), İş Güvenliği Uzmanları tarafından kendilerine yapılan öneriler ve düzenlemelerin maliyetlerinin İş Güvenliği Uzmanları ile işverenleri karşı karşıya kalmasına neden olabileceğinden, oluşabilecek bir iş kazası durumunda İş Güvenliği Uzmanlarının da kanundan dolayı sorumlu bulunmakta olduğundan, ancak buna karşılık önlemleri alması gereken işverene karşı İş Güvenliği Uzmanlarının ekonomik manada bağımlılığının bulunduğundan dolayı İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerini eksiksiz ve gereğince yapabilmeleri noktasında onlara ekstra iş güvencelerinin sağlanması gerekmekte olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yani aslında bu iki çalışma ile çalışmamızda elde edilen tehlikelerin onaylı deftere yazımı ile ilgili sonuç birbirlerini desteklemektedir. İş Güvenliği Uzmanlarının iş güvenliği açısından tespit etmiş olduğu tehlikeleri işverene herhangi bir vasıta ile bildirirken, ayrıca onaylı defterin etkinliğinin farkında olmasına rağmen ceza soruşturmalarında İş Güvenliği Uzmanının en önemli dayanağı olan onaylı deftere yazmaktan çekindikleri tespit edilmiştir.

- (14) İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimlerine dair mevzuatta işveren tarafından gerekli tedbirler alınmazsa ve tavsiyelere uyulmazsa işveren İş Güvenliği Uzmanı tarafından ÇSGB'na bildirimde bulunulması gerekmektedir. Örnekleimde; İş Güvenliği Uzmanlarının

%80,27'si tespit etmiş oldukları tehlikelerin hepsini işverene herhangi bir vasıta ile bildirirken, tespit edilen tehlikelerin hepsinin onaylı deftere yazılma oranı %19,40'a düşmüş olduğu daha önce yorumlanmıştı. İşveren tarafından tavsiye edilen tedbirlerin alınma oranı ise görüleceği üzere %45,48'de kalmış, yani tehlikeleri giderme konusunda işveren yetersiz olduğu yorumlanmıştı. İşverenin duyarsızlığından dolayı ÇSGB'na bildirim oranı sadece bildirilmiş olması durumu değerlendirildiğinde bile %15,38'dir. Yani İş Güvenliği Uzmanlarının %84,62'si hiçbir durumda işvereni ÇSGB'na bildirmemiştir. İşverenlerin %54,52'si alınması gereken tedbirlerin hepsini almazken %15,38'nin ÇSGB'ye bildirilmesi dikkat çekicidir. İş Güvenliği Uzmanlarının işvereni şikâyet manasında değerlendirilen bildirim yapmaktan kaçındıkları tespiti yapılabilir. İş Güvenliği Uzmanı yüksek oranda işinin gereği tehlikeyi tespit ediyor, işverene yine yüksek oranda herhangi bir vasıta ile durumu bildiriyor, işverene tebliği konusunda onaylı defter yazmaktan belli bir oranda kaçınıyor, işveren ise tavsiyelere tam olarak riayet etmiyor, İş Güvenliği Uzmanı ise ÇSGB'ye bildirimde bulunmaktan tamamen kaçınıyor çıkarımında bulunulabilir. İş Güvenliği Uzmanlarının çalışmakta oldukları işyerlerinde tespit etmiş oldukları tehlikeleri herhangi bir vasıta ile işverene bildirme oranı tatmin edici rakamlara ulaşırken, işverenlerin bu konuda almış oldukları tedbir oranlarına bakıldığında yetersiz olduğu görülmektedir. Buna müteakip İş Güvenliği Uzmanlarının bu konudaki tutumları, tespit edilen tehlikelerin onaylı deftere işlenmesi ve işveren tarafından gereken tedbirin almamasından dolayı ÇSGB'na yapılan bildirim oranı yine düşük seviyede olduğu görülmüştür. Bu durumun oluşmasında işverenin İş Güvenliği Uzmanları üzerinde uygulamış olduğu/olabileceği baskının bir etken olup olmadığının incelenmesi adına İş Güvenliği Uzmanlarına yöneltilen soruya verilen cevaba göre; örneklemin %60,20'lik kısmı hiçbir baskı görmediğini belirtirken,

%7,02'lik bir kesim ise bütün işlemlerinde baskı gördüğünü belirtmiştir. Örneklemin %39,8'lik kısmını oluşturan 119 İş Güvenliği Uzmanı bir şekilde işverenin baskısına maruz kaldığını söylemiştir. Onaylı deftere yazma ve ÇSGB'na bildirim durumları incelendiğinde bu baskının etkin olduğu, baskı görmeyen İş Güvenliği Uzmanlarının ise onaylı deftere yazma ve ÇSGB'ye bildirim oranları dikkate alındığında; tespit edilen tehlikelerin onaylı deftere yazılmasına gerek duymadığı veya ihmal ettiği çıkarımında bulunulabilir.

(15) İşverenlerin; İş Güvenliği Uzmanlarının iş yerlerinde tespit etmiş oldukları tehlikeleri bildirmemeleri konusunda yapmış oldukları baskı ve neticesinde İş Güvenliği Uzmanlarının söz konusu tehlikeleri ne derece onaylı deftere işledikleri de ayrıca analiz edilmeye çalışılmıştır. İş Güvenliği Uzmanlarının onaylı deftere tespitleri yazma hususu ile beraber incelendiğinde; örneklemden %19,40'lık grup bütün tespitleri deftere yazdığını belirtmiş, bu gruptan %11,71'i hiç baskı görmediğini, geri kalan %7,69'lık bölümdekiler ise bir şekilde baskı altında kalmasına rağmen tüm tespitleri yazdığını belirtmiştir. Hiçbir tespiti onaylı deftere yazmayan İş Güvenliği Uzmanları örneklemin %36,79'unu oluşturmakta olup, bu gruptan %23,75'i hiçbir baskı altında kalmadan yazmadığını belirtmiş, geri kalan %13,04'lük bölümdekiler ise bir şekilde baskı altında kaldığından dolayı deftere yazmadığını belirtmiştir. Örneklemden onaylı deftere belirli oranda yazan İş Güvenliği Uzmanları örneklemin %43,81'ini oluşturmakta olup, bu grubun %24,75'i hiçbir baskı altında olmadan hepsini yazmadığını, %3,68'i hepsinde baskı altında olduğundan bir kısmını yazabildiğini, geri kalan %15,38'i ise belli oranlarda baskı altında kaldığından hepsini yazamadığını belirtmiştir. Bu tespitler işveren müdahalesinin etkisini göstermektedir.

Arslan ve Ulubeyli (2016), çalışmaya katılan uzmanların %58,2'si, firmalara danışmanlık yaparken işverenlerin doğrudan veya dolaylı

müdahaleleri ile karşılaştıklarını belirtirken, bu durumun aksini söyleyenlerin oranı ise %36,4 olarak belirlenmişti. Bu çalışmada elde edilen sonuca göre işveren baskısı gören İş Güvenliği Uzmanı, Arslan ve Ulubeyli (2016),’nin çalışmasına göre işveren müdahalesi gören İş Güvenliği Uzmanından oran olarak daha azdır. Arslan ve Ulubeyli (2016), işveren baskısını %60 olarak bulurken çalışmamızda işveren baskısı %40 olarak bulunmuştur. Fakat her iki çalışmada da işveren baskısı azımsanmayacak derecede bulunmuştur.

- (16) Örneklemin %20,43’lük kısmını teşkil eden 68 İş Güvenliği Uzmanı hizmet vermiş oldukları işyerlerinde çeşitli sayılarda iş kazası meydana gelmiş olduğunu bildirmişlerdir. Kümenin geri kalan kısmını teşkil eden %79,57’lik kısmı oluşturan 265 İş Güvenliği Uzmanı hizmet vermiş oldukları işyerlerinde iş kazası meydana gelmediğini belirtmişlerdir. Bu husus araştırılmaya değer bir konudur. 68 İş Güvenliği Uzmanından oluşan yeni örnekleme; İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermekte oldukları işyerlerinde iş kazası meydana gelmeden evvel işvereni onaylı deftere yazarak tehlike konusunda ikaz edip etmedikleri tespit edilmek istenmiş, yeni örneklemin %27,94’ünü teşkil eden 19 İş Güvenliği Uzmanı onaylı deftere yazarak işvereni ikaz etmemiş, %38,42’sini teşkil eden 26 İş Güvenliği Uzmanı ise iş kazasından evvel işvereni onaylı deftere yazarak ikaz ettiğini belirtmiş, geri kalan %33,64’lük kısmını teşkil eden 23 İş Güvenliği Uzmanı ise hepsinde olmasa bile bir kısmında iş kazasından evvel işvereni onaylı deftere yazarak ikaz ettiğini belirtmiştir. İş kazasından evvel işvereni onaylı deftere yazmayarak ikaz etmeyen İş Güvenliği Uzmanı örneklemin %27,94’ünü oluşturmakta olup, geri kalan kısmı olan %73,06’lık bölüm hepsinde veya belli oranlarda işvereni ikaz etmişleridir. Yani İş Güvenliği Uzmanı tehlikeyi onaylı deftere yazarak neredeyse %72 oranında işvereni tehlike ile ilgili olarak ikaz ediyor, buna rağmen tedbir alınmadığı için iş kazası meydana geliyor. %28’i ise onaylı

deftere yazmıyor ve yazılarak tespit edilmemiş tehlike ile ilgili kaza meydana geliyor.

Yukarıdan aşağıya doğru bir sıralama yaparsak; İş Güvenliği Uzmanları hizmet vermiş oldukları işyerlerinde yaklaşık %90 oranında tehlike tespit ediyor, tespit edilen tehlikelerin hepsini %80 oranında işverene herhangi bir vasıta bildirimde bulunuyor, işveren tarafından yaklaşık %46 oranında bu tehlikelerle ilgili tedbir alınmıyor, İş Güvenliği Uzmanları bu tehlikeleri mevzuatta belirtilen onaylı deftere yaklaşık %37 oranında yazıyor ve İş Güvenliği Uzmanlarının yaklaşık %16'sının ise ÇSGB'ye bildirimde bulunduğu tespitinde bulunulmuştur. Örnekleme bulunan İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermiş oldukları işyerlerinde ise %20 oranında iş kazası meydana gelmiş olması ve meydana gelen bu iş kazalarında İş Güvenliği Uzmanlarının daha önceden onaylı deftere yazılması durumunun % 72 olması dikkat çekicidir.

- (17) Hizmet verdikleri işyerlerinde iş kazası meydana gelen 68 İş Güvenliği Uzmanından ceza soruşturma ve kovuşturmalarına işverenlerinin kaç defa tek başlarına tabi tutuldukları öğrenilmeye çalışılmıştır. Yeni örneklemeden %72,06'sını oluşturan 49 İş Güvenliği Uzmanı işverenlerinin hiç ceza soruşturma ve kovuşturmalarına tabi olmadıklarını, %4,41'ini oluşturan 3 İş Güvenliği Uzmanı ise işverenlerinin tek başlarına ceza soruşturma ve kovuşturmalarına tabi tutulduğunu, geri kalan kısım ise bilgilerinin olmadığını belirtmişlerdir. İşverenler tarafından işçilerin iş kazası sonucu oluşacak sorumluluklardan kurtulmak istenmesinden dolayı iş kazalarının açık kaynaklardan elde edilen bilgilerden de faydalanılarak bildirilmediği sonucu çıkarılabilir. Çünkü iş kazaları sonucu meydana gelen taksir olaylarının muhakkak savcılıklar tarafından soruşturulması gerekmektedir. Hastanelerde yapılan müdahalelerde iş kazası geçiren işçi işveren ile daha önceden kararlaştıkları gibi yaralanmanın iş kazası sonucu değil de sanki işyeri dışında sayılan yerlerde oluştuğunu belirtilerek adli rapor

düzenletmemekte ve böylece savcılık soruşturmasının önüne geçmektedir. Genelde iş kazalarında ölüm ve ağır yaralanma olduğu durumlar iş kazası olarak adli rapor düzenlenmesine müteakip ceza soruşturmalarına ve akabinde kovuşturmalarına dâhil edildiği yapılan açık kaynak taramasından, yorumlardan ve adli kolluk personeli ile yapılan görüşmelerden elde edilmiştir. Yeni örneklem kümesinde bulunan 68 İş Güvenliği Uzmanının %95,59'unu teşkil eden 65 İş Güvenliği Uzmanı tek başlarına iş kazası sonucu adli sürece tabi tutulmadığını, %4,41'ini teşkil eden 3 İş Güvenliği Uzmanı iş kazası sonucu tek başlarına adli sürece tabi tutulduklarını belirtmişler; %98,53'ünü teşkil eden 67 İş Güvenliği Uzmanı işveren ile birlikte adli sürece tabi tutulmadığını, %1,47'sini teşkil eden 1 İş Güvenliği Uzmanı iş kazası sonucu işveren ile birlikte adli sürece tabi tutulduğunu belirtmişlerdir. Örnekleme yer alan İş Güvenliği Uzmanlarının işverenlerinin hiçbirisi mahkûmiyet kararı almamış, sadece kovuşturmaya yer olmadığına dair haklarında karar verilmiştir. Taksirli suçlarda anlatıldığı üzere taksirle yaralama suçunun şikâyete tabi bir suç olduğundan kaza geçiren işçinin şikâyetten vazgeçmesi durumunda kovuşturma yapılamamaktadır. Bu durum göz önüne alındığında mahkûmiyet kararı verilmemesi, işveren ile işçinin uzlaşması durumunun doğal sonucudur. Hizmet verdikleri işyerlerinde iş kazası olan 68 İş Güvenliği Uzmanının hiçbirisi hakkında da iş kazası sonrası mahkûmiyet kararı bulunmamaktadır. İş Güvenliği Uzmanları haklarında da kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verilmiştir. Bu hususu da taksirli suçların soruşturulması ve kovuşturulmasının şikâyete bağlı olduğu hükmü doğrultusunda değerlendirmek gerekir.

İş Güvenliği Uzmanlarının ve işverenlerin iş kazası sonucu ceza soruşturması ve kovuşturması durumları hakkında bilgi almak amacıyla yapılan çalışmada örneklemin % 20,43'ünü oluşturan 68 İş Güvenliği Uzmanının hizmet vermiş oldukları işyerlerinde iş kazası meydana gelmiş

olduğu, %79,57'sini oluşturan 256 İş Güvenliği Uzmanının ise hizmet vermiş oldukları işyerlerinde iş kazası meydana gelmemiş olduğu tespit edilmiştir. Örneklemden ceza soruşturma ve kovuşturmalarına tabi tutulma oranı ise 68 iş kazasından; işverenler için %4,41'ini teşkil eden 3 işverenin tek başına, %4,41'ini teşkil eden 3 İş Güvenliği Uzmanı kendilerinin tek başına, %1,47'sini teşkil eden 1 İş Güvenliği Uzmanı ise işverenleri ile beraber ceza soruşturma ve kovuşturmalarına tabi tutulduklarını belirtmişlerdir.

Verilen cevaplara göre bu konuda anlamlı bir sonuç çıkarılamamıştır. Bahsedildiği gibi iş kazası geçiren işçi ile işveren arasında anlaşma sağlanarak işyeri dışında yaşanmış bir kaza olarak adli raporun düzenleniyor olması, taksirli suç olmasından dolayı şikâyete tabi olarak soruşturulduğu hususu, ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarının soruşturma ve kovuşturma evraklarını vermek istememeleri ve diğer etkenlerden dolayı iş kazası sonucu soruşturma ve kovuşturma durumları ile ilgili anlamlı sonuçlar elde edilememiştir. Bu konunun ayrıca araştırılması gerekmektedir.

- (18) Yapılan bu çalışmada yürürlükte bulunan yasal mevzuatın iş kazalarını önleme konusunda yeterli olup olmadığı hakkında İş Güvenliği Uzmanlarının düşünceleri örneklem üzerindeki araştırma ile tespit edilmeye çalışılmıştır. İncelenen örneklemden bulunan 333 İş Güvenliği Uzmanının %3,00'ünü teşkil eden 10 İş Güvenliği Uzmanı mevzuatı tam olarak yeterli görürken, %15,62'sini teşkil eden 52 İş Güvenliği Uzmanı hiçbir şekilde yeterli görmemekte, %52,55'i teşkil eden 175 İş Güvenliği Uzmanı ise kısmen yeterli görmekte olduğunu belirtmiştir. Oldukça yeterli gören ve kesinlikle yeterli gören toplam İş Güvenliği Uzmanı sayısı 105 olup örneklemin %31,53'ünü teşkil etmektedir. Örneklemin yanıtları değerlendirildiğinde İş Güvenliği Uzmanlarının çoğunluğu yürürlükte bulunan yasal mevzuatın bu haliyle tam manasıyla yeterli olmadığını

düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. Tülü (2014), yapmış olduğu çalışmasındaki örnekleminde ÇSGB tarafından düzenlenen mevzuatın sahada uygulanabilirliğine ilişkin olarak araştırma yapmış, İGU'larının %70, İH'lerinin %62 oranlarında eksik noktaların bulunduğu yakındığı sonucuna ulaşmıştır. Tülü (2014)'ün yapmış olduğu çalışmada genel hatları ile mevzuat değerlendirilmiş, bu yapılan çalışmada ise özel alan olarak iş kazalarını engelleme konusunda mevzuatın yeterliliği değerlendirilmiştir. Ayrıca bu çalışmada iş kazalarını engelleme açısından mevzuatın yeterliliği örneklemin tecrübe durumu, sunmuş oldukları hizmeti hangi vasıtayla icra ettikleri ve çalışmakta oldukları işyeri büyüklüklerinin vermiş oldukları yanıtlarda bir etken olup olmadığı da analiz edilmiştir.

Yapılan incelemede her tecrübe sınıfında mevzuatın iş kazalarını önlemede yeterliliği aynı dağılımı göstermiş, kısmen yeterli gören oranı her sınıfta çoğunluğu kesinlikle yeterli olduğunu gören ise her tecrübe sınıfında azınlığı oluşturmuştur. Yine aynı şekilde İş Güvenliği Uzmanlarının vermiş oldukları yanıtlarda sundukları hizmeti icra etme yollarının bir etken olup olmadığını incelenmiş, kısmen yeterli olduğunu düşünen İş Güvenliği Uzmanı oranları bütün sınıflarda çoğunluğu, kesinlikle yeterli gören de azınlığı oluşturmuştur. Örneklemin mevzuatın yeterliliği ile ilgili düşüncelerinin hizmet vermiş oldukları iş yerleri büyüklüğünün bir etken olup olmadığını incelenmiş, yasal mevzuatı iş kazalarını önleme açısından iş yerleri büyüklüklerine göre yapılan sınıflandırmada sınıflar arası büyük farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışma ile mevzuatın yeterliliği daha da özele inilerek İş Güvenliği Uzmanlarının bakış açısından değerlendirilmiş olup genel bir memnuniyetsizlik tespit edilmiştir. İş Güvenliği Uzmanları yürürlükte bulunan yasal mevzuatı Tülü (2014)'ün yapmış olduğu çalışmada tespit etmiş olduğu sonuca uygun olarak iş kazalarını önleme açısından yeterli görmemektedir.

(19) Yürürlükte bulunan yasal mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına çok fazla sorumluluk yükleyip yüklemediği ile İş Güvenliği Uzmanlarının düşünceleri bu çalışmada kullanılan örneklemin verdiği yanıtlar analiz edilerek öğrenilmeye çalışılmıştır. Ayrıca örnekleme bulunan İş Güvenliği Uzmanlarından alınan yanıtlar boyutlandırılarak İş Güvenliği Uzmanlarının tecrübeleri, sunmuş oldukları hizmeti hangi vasıta ile icra ettikleri ve çalışmakta oldukları işyeri büyüklüklerinin vermiş oldukları yanıtlarda bir etken olup olmadığı analiz edilmiştir. 333 İş Güvenliği Uzmanının %2,40'ını teşkil eden 8 İş Güvenliği Uzmanı mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına çok fazla sorumluluk yüklemediğini, %20,42'sini teşkil eden 68 İş Güvenliği Uzmanı kısmen çok sorumluluk yüklediğini düşündüğünü, %55,56'sını teşkil eden çoğunluktaki 185 İş Güvenliği Uzmanı mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına çok fazla sorumluluk yüklediğini oldukça düşündüğünü, %21,62'sini teşkil eden 72 İş Güvenliği Uzmanı mevzuatın kesinlikle çok fazla sorumluluk yüklediğini düşünmekte olduğunu belirtmişlerdir. Yürürlükteki mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına çok fazla sorumluluk yüklediğini oldukça ve kesinlikle düşünen İş Güvenliği Uzmanı örneklemin %75,96'sını oluşturmaktadır. Kısmen düşünen İş Güvenliği Uzmanları da mevzuatın sorumluluk yüklediği konusunda düşüncesi olduğundan bu gruba eklenirse örneklemin %97,60'ını teşkil eden 325 İş Güvenliği Uzmanı yürürlükte bulunan yasal mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına çok fazla sorumluluk yüklediği konusunda düşünceye sahip olduğu çıkarımında bulunulabilir. İş Güvenliği Uzmanlarından yürürlükte bulunan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuattan kendilerine çok fazla sorumluluk yükleyip yüklemediği ile düşüncelerini almak amacıyla sorulan sorudan alınan cevaplar genel manasıyla İş Güvenliği Uzmanları tarafından bir memnuniyetsizlik hissedildiği duygusu ön plana çıkmaktadır. Örneklemin çeşitliliği ülkemizde görev yapan İş Güvenliği Uzmanlarının genel ortalamasına

yakın olduğu düşünüldüğünde yürürlükteki mevzuattan görev yapan İş Güvenliği Uzmanları sorumluluklar açısından memnun olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Aslında İş Güvenliği Uzmanının görevi tehlikeyi tespit edip işverene bildirmek ve işverenden yapılmasını istemek değil midir? İşveren yapmazsa da işveren sorumlu değil midir? Bu durumda asıl sorumlu işveren olmaktadır. Fakat İş Güvenliği Uzmanlarının kendilerini sorumlu hissetmelerinin nedeni nedir? Bu konuda düşünceye iten ana nedenler ayrı bir çalışma ile tespit edilmesi yerinde olacaktır. Aslında Orhan (2014), İş Güvenliği Uzmanları tarafından kendilerine yapılan öneriler ve düzenlemelerin maliyetlerinin İş Güvenliği Uzmanları ile işverenleri karşı karşıya kalmasına neden olabileceğinden, oluşabilecek bir iş kazası durumunda İş Güvenliği Uzmanlarının da kanundan dolayı sorumlu bulunmakta olduğundan, ancak buna karşılık önlemleri alması gereken işverene karşı İş Güvenliği Uzmanlarının ekonomik manada bağımlılığının bulunduğundan dolayı İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerini eksiksiz ve gereğince yapabilmeleri noktasında onlara ekstra iş güvencelerinin sağlanması gerekmekte olduğu sonucuna varmıştır. Yapılan bu çalışmada İş Güvenliği Uzmanlarının kendilerine çok fazla sorumluluk yüklediğini düşünmesinin ana nedenlerinden biri de Orhan (2014)'ün yapmış olduğu çıkarımla paralellik göstermektedir.

Tecrübe ve mevcut mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına çok fazla sorumluluk yüklemesi ile ilgili İş Güvenliği Uzmanlarının cevaplarının arasında doğrusal bir artış bulunmaktadır. Yani tecrübe arttıkça İş Güvenliği Uzmanları mevzuatın kendilerine çok fazla sorumluluk yüklediğini düşünmektedir. 10 yıl ve üzeri tecrübeye bulunan 12 İş Güvenliği Uzmanının hepsi bir şekilde mevzuatın kendilerine çok fazla sorumluluk yüklediğini düşünmektedir. İSGB ve İşveren Vekili sıfatıyla görev yapan 59 İş Güvenliği Uzmanının hepsi mevzuatın kendilerine çok

fazla sorumluluk yüklediğini düşünmektedir. Kesinlikle çok fazla sorumluluk yüklediğini düşünenler OSGB vasıtasıyla hizmet veren İş Güvenliği Uzmanlarından olmuştur. İSGB ve İşveren Vekili sıfatıyla görev yapan İş Güvenliği Uzmanları birebir işverenle irtibat halinde olmaları ve her ne kadar gelirleri OSGB'ye göre fazla olsa da risklerinin fazlalığından dolayı böyle düşündükleri değerlendirilmiştir. Hizmet verilen işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre büyüklüğü İş Güvenliği Uzmanlarının mevzuatın kendilerine çok fazla sorumluluk yüklemesi ile ilgili düşüncelerinde bir etken olarak tespit edilememiştir.

İş Güvenliği Uzmanlarından yürürlükte bulunan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuattan kendilerine çok fazla sorumluluk yükleyip yüklediği ile düşüncelerini almak amacıyla sorudan alınan cevaplar genel manasıyla İş Güvenliği Uzmanları tarafından bir memnuniyetsizlik olduğu tespit edilmiştir.

- (20) Yürürlükte bulunan yasal mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına tehlikeleri tespit ve riskleri önleme açısından inisiyatif tanıyıp tanımadığı ile ilgili İş Güvenliği Uzmanlarının düşünceleri bu çalışmada kullanılan örneklemin verdiği yanıtlar analiz edilerek öğrenilmeye çalışılmıştır. Ayrıca örnekleme bulunan İş Güvenliği Uzmanlarından alınan yanıtlar boyutlandırılarak İş Güvenliği Uzmanlarının tecrübeleri ve sunmuş oldukları hizmeti hangi vasıtayla icra ettikleri vermiş oldukları yanıtlarda bir etken olup olmadığı analiz edilmiştir. Örnekleme bulunan 333 İş Güvenliği Uzmanından 1'i fikir belirtmemiş, geri kalan 332 İş Güvenliği Uzmanının yanıtı değerlendirilmiştir. Örneklemin %6,61'ini teşkil eden 22 İş Güvenliği Uzmanı mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına inisiyatif tanımadığını, %21,62'sini teşkil eden 72 İş Güvenliği Uzmanı kısmen inisiyatif tanıdığını, %49,85'ini teşkil eden 166 İş Güvenliği Uzmanı oldukça inisiyatif tanıdığını, %21,62'sini teşkil eden 72 İş Güvenliği Uzmanı ise kesinlikle inisiyatif tanıdığını belirtmiştir. Örneklemin

%71,47'sini teşkil eden 238 İş Güvenliği Uzmanı oldukça ve kesinlikle inisiyatif tanıdığını belirtmiş olduğu tespit edilmiştir. Yürürlükte bulunan yasal mevzuatın İş Güvenliği Uzmanları tarafından inisiyatif tanıma konusunda yeterli olduğu düşüncesi olduğunun çıkarımı yapılabilir. Tülü (2014), yapmış olduğu çalışmada kullandığı örneklemeden ÇSGB tarafından düzenlenen mevzuatın sahada uygulanabilirliğine ilişkin olarak araştırma yapmış, İGU'larının %70, İH'lerinin %62 oranlarında eksik noktaların bulunduğu sonucuna ulaşmıştı. Bu çalışmada ise neredeyse İş Güvenliği Uzmanlarının %70'i mevzuatın inisiyatif tanıdığını belirtmiştir. Tülü (2014)'ün yapmış olduğu çalışmada genel anlamda uygulanabilirlik vardır. Bu çalışmada ise özel alanda inisiyatif hususu araştırılmıştır. Daha önce verilen cevaplarla beraber değerlendirildiğinde bu örnekleme kullanılan İş Güvenliği Uzmanlarının genel tutumlarına uygun bir dağılım görülmektedir.

Farklı tecrübe sınıfı oluşturularak yapılan çok boyutlu analizde, İş Güvenliği Uzmanlarının yürürlükteki yasal mevzuatın tehlikeleri tespit ve riskleri önleme açısından İş Güvenliği Uzmanlarına inisiyatif tanıyıp tanımadığı algısının iş tecrübesine bağlı olarak arttığı görülmüştür. Tecrübe arttıkça inisiyatif tanıdığını düşünen artmaktadır. Farklı hizmet şekli oluşturularak yapılan çok boyutlu analizde, İş Güvenliği Uzmanlarının yürürlükteki yasal mevzuatın tehlikeleri tespit ve riskleri önleme açısından İş Güvenliği Uzmanlarına inisiyatif tanıyıp tanımadığı algısının hizmet şekline bağlı olarak genel görünümünden farklı olmadığı gözlenmiştir. İSGB aracılığı ile hizmet şeklinin diğer sınıflara kıyasla daha fazla inisiyatif tanıdığı görülmektedir. Bu algının sebebinin ise İSGB aracılığıyla hizmet şeklinde işveren ile olan bire bir irtibatın olduğu değerlendirilebilir.

Örneklemin cevaplarından, yürürlükte bulunan yasal mevzuatın İş Güvenliği Uzmanları tarafından inisiyatif tanıma konusunda yeterli olduğu düşüncesi olduğunun çıkarımı yapılabilir.

(21) İş Güvenliği Uzmanlarının denetlemekle sorumlu olduğu işyerlerinin işverenleri tarafından istihdam edilmesinin tehlikeleri bildirme konusunda serbestiyi kısıtlayıp kısıtlamadığı ile ilgili örnekleme bulunan İş Güvenliği Uzmanlarının düşünceleri bu çalışmada kullanılan örneklemin verdiği yanıtlar analiz edilerek öğrenilmeye çalışılmıştır. Ayrıca örnekleme bulunan İş Güvenliği Uzmanlarından alınan yanıtlar boyutlandırılarak İş Güvenliği Uzmanlarının tecrübeleri, sunmuş oldukları hizmeti hangi vasıta ile icra ettikleri ve çalışmakta oldukları işyeri büyüklüklerinin vermiş oldukları yanıtlarda bir etken olup olmadığı analiz edilmiştir.

Örnekleme bulunan 333 İş Güvenliği Uzmanından 1'i fikir belirtmemiş, geri kalan 332 İş Güvenliği Uzmanının yanıtı değerlendirilmiştir. Örneklemin %7'sini teşkil eden 7 İş Güvenliği Uzmanı işveren tarafından istihdam edilme durumunun tehlikeleri bildirme konusunda serbestiyi kısıtladığını kesinlikle düşünmemekte, %20,72'sini teşkil eden 69 İş Güvenliği Uzmanı kısıtladığını kısmen düşünmekte, %49,55'ini teşkil eden 165 İş Güvenliği Uzmanı kısıtladığını oldukça düşünmekte, %27,33'ünü teşkil eden 91 İş Güvenliği Uzmanı ise serbestiyi kesinlikle kısıtladığını düşünmekte olduğunu belirtmiştir. Örneklemin %76,88'sini teşkil eden 256 İş Güvenliği Uzmanı oldukça ve kesinlikle kısıtladığını belirtmiş olduğu görülmektedir. Kesinlikle düşünmüyorum yanıtını veren İş Güvenliği Uzmanı sayısı dikkate alındığında işveren tarafından istihdam edilmenin serbesti açısından bir sorun olduğu net bir şekilde görülmektedir. Kısmen düşünen İş Güvenliği Uzmanları da aslında bu durumun serbestiyi kısıtladığı hakkında bir düşünceye sahip olduğu değerlendirildiğinde; örneklemin ağırlıklı çoğunluğunu teşkil eden %97,60'lık kısmını teşkil eden 325 İş Güvenliği Uzmanı tarafından işveren tarafından istihdam edilmenin bir sorun olduğu düşünülmektedir. Arslan ve Ulubeyli (2016),'nin yaptığı çalışmada uzmanların %58,2'si, firmalara danışmanlık

yaparken işverenlerin doğrudan veya dolaylı müdahaleleri ile karşılaştıklarını belirtirken, bu durumun aksini söyleyenlerin oranı ise %36,4 olarak belirlenmişti. Bu çalışmada sorulan soru biraz daha daraltılarak sorulmuş ve direkt olarak işveren tarafından istihdamın serbestiyi kısıtlayıp kısıtlamadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Arslan ve Ulubeyli (2016),’nin sonucundan biraz daha fazla işveren tarafından istihdamın sıkıntı yarattığı sonucu çıkmıştır. Fakat hem Arslan ve Ulubeyli (2016),’nin çalışması hem bu çalışma işveren istihdamını problem olarak ortaya koymaktadır.

Farklı tecrübe sınıfı oluşturularak yapılan çok boyutlu analizde, mesleki tecrübenin İş Güvenliği Uzmanlarının işveren tarafından istihdamının tehlikeleri bildirme konusunda serbestiyi kısıtlama algısında bir etken olup olmadığı incelenmiştir. Sınıflar arasında büyük farklılıklar gözlemlenmemiş, tüm tecrübe sınıflarında işveren tarafından istihdamın tehlikeleri bildirme konusunda serbestiyi kısıtladığı tespit edilmiştir. Farklı mesleki icra yolu sınıflandırması oluşturularak yapılan çok boyutlu analizde, mesleki icra yolunun İş Güvenliği Uzmanlarının işveren tarafından istihdamının tehlikeleri bildirme konusunda serbestiyi kısıtlama algısında bir etken olup olmadığı incelenmiştir. Sınıflar arasında büyük farklılıklar gözlemlenmemiş, tüm tecrübe sınıflarında işveren tarafından istihdamın tehlikeleri bildirme konusunda serbestiyi kısıtladığı tespit edilmiştir. İşyerinin işçi sayısı sınıflandırması oluşturularak yapılan çok boyutlu analizde, hizmet verilen işyerinin işçi sayısının İş Güvenliği Uzmanlarının işveren tarafından istihdamının tehlikeleri bildirme konusunda serbestiyi kısıtlama algısında bir etken olup olmadığı incelenmiştir. Sınıflar arasındaki dağılımda farklılıklar göze çarpmıştır. Fakat sınıflar arasında dağılım farkı gözlemlense de genel algının işveren tarafından istihdamın İş Güvenliği Uzmanının tehlikeleri bildirme hususunda serbestiyi kısıtladığı yönündedir.

Örneklemin tespit etmiş oldukları tehlikeleri onaylı deftere yazmamaları konusunda örneklemin %39,80'i işverenden bir şekilde baskı görmüş olduklarını belirtmişlerdi. Bu husus ile beraber değerlendirildiğinde işveren tarafından tehlikeleri bildirme ve riski önleme açısından İş Güvenliği Uzmanlarının serbestisini kısıtlaması konusu dikkat çekicidir.

- (22) İş Güvenliği Uzmanlarının hangi çeşit vasıta ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetini daha rahat icra edebileceği konusunda İş Güvenliği Uzmanlarının tercihleri bu çalışmada kullanılan örneklemin verdiği yanıtlar analiz edilerek öğrenilmeye çalışılmıştır. Ayrıca örnekleimde bulunan İş Güvenliği Uzmanlarından alınan yanıtlar boyutlandırılarak İş Güvenliği Uzmanlarının tecrübeleri, sunmuş oldukları hizmeti hangi vasıtayla icra ettikleri ve çalışmakta oldukları işyeri büyüklüklerinin vermiş oldukları yanıtlarda bir etken olup olmadığı analiz edilmiştir.

Örnekleimde bulunan 333 İş Güvenliği Uzmanından 20'si fikir belirtmemiş, geri kalan 313 İş Güvenliği Uzmanının yanıtı değerlendirilmiştir. Örneklemin %17,72'sini teşkil eden 59 İş Güvenliği Uzmanı OSGB aracılığıyla çalışmayı, %69,07'sini teşkil eden 230 İş Güvenliği Uzmanı İSGB aracılığıyla çalışmayı, %2,10'unu teşkil eden 7 İş Güvenliği Uzmanı İşveren Vekili sıfatıyla çalışmayı, %5,11'ini teşkil eden 17 İş Güvenliği Uzmanı ise diğer vasıtalarla çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Örneklemin yanıtlarına göre İş Güvenliği Uzmanlarının büyük bir çoğunluğu İSGB aracılığı ile hizmet vermeyi tercih etmektedirler. OSGB aracılığı ile hizmet tercihi düşük bir oranda kalmıştır. İşveren Vekili sıfatı ile yapılabilecek İş Güvenliği Uzmanlığı ise örneklem tarafından çok az tercih edilmiştir. Ankette tercih sebepleri örnekleme sorulmamış olduğundan yanıt veren İş Güvenliği Uzmanlarının verdikleri yanıtları etkileyen diğer hususlar irdelenememiştir. İş Güvenliği Uzmanlarının tercihlerinde tehlikeleri tespit, bildirim, kazaları önleme, işverene bildirim konusunda rahatlık gibi görev ve sorumlulukları ile ilgili etkenlerle beraber

mali ve özlük haklarının da etkili olduğu düşünülebilir. Hizmet verme şekli açısından OSGB'nin değil de İSGB'nin tercihi; OSGB'lerin işyerleri ile sözleşmeleri yapıp İş Güvenliği Uzmanını görevlendirmeleri sonucu bire bir işveren ile mali yönlerden irtibat kuramaması ve ücretinin düşmesi, İSGB'lerde ise bire bir işverenden iş aldığından ücretin artması etken olarak değerlendirilebilir. Taşkıran (2016), çalışmasının özünde OSGB'leri birer yüklenici, İş Güvenliği Uzmanlarını ise birer taşeron olarak nitelmişti. Her ne kadar İşveren Vekilinin ücreti daha fazla olsa da iş kazası sorumlulukları açısından işveren gibi sorumluluğu olduğundan örnekleme tercih edilmemiştir. Tercih sebepleri belirtilmemiş olsa da İş Güvenliği Uzmanlarına hangi çeşit vasıta ile iş güvenliği hizmetini daha rahat icra edebileceği ile ilgili sorulan soruya örneklemin çoğunluğu tarafından İSGB aracılığı ile icra olmuştur.

Farklı tecrübe durumunun İş Güvenliği Uzmanlarının daha rahat hizmet sunabileceğini değerlendirdiği vasıta tercihi konusunda bir etken olup olmadığı incelenmiştir. İSGB aracılığı ile hizmet tercihinin örneklemin çoğunluğu tarafından yapıldığı görülmüş, tecrübe arttıkça sınıflar arasında gözle görülür bir değişim olduğu analiz edilmiştir. Tecrübenin bir etken olduğu ve İş Güvenliği Uzmanı tecrübesi arttıkça algılarının net bir şekilde İSGB üzerinde ağırlık kazandığı söylenebilir. Farklı mesleki icra yolu sınıflandırması oluşturularak yapılan grafik analizinde, mesleki icra yolunun İş Güvenliği Uzmanlarının daha rahat hizmet sunabileceğini değerlendirdiği vasıta tercihi konusunda bir etken olup olmadığı incelenmiştir. İş Güvenliği Uzmanları algısında meslek icra yollarının bir etken olmadığı söylenebilir. Sınıflar arası dağılımlarda büyük farklılıklar gözlemlenmemiştir. İşveren Vekili olarak hizmet verenler işveren vekili olarak görev yapmayarak ağırlıklı olarak İSGB vasıtası ile çalışmayı, İSGB vasıtası ile çalışanlar bu şekilde devam etmeyi, OSGB aracılığı ile çalışanlar da İSGB aracılığı ile çalışmayı tercih etmiş oldukları

görülmüştür. Yukarıda da bahsedildiği gibi ücretin bir etken olduğu görülebilir. İşveren vekili olarak görev yapan İş Güvenliği Uzmanları her ne kadar fazla ücret alsalar da bu defa risk açısından işveren gibi sorumlu olduklarından İSGB vasıtası işle hizmet verme tercihi yönünde cevap verdikleri söylenebilir. İş Güvenliği Uzmanları tercihinde çalışmakta oldukları iş yeri büyüklüklerinin bir etken olduğu grafik yardımıyla söylenebilir. Çalışan sayısı 30'dan az işletmelerde sınıfsal dağılım grafiği dalgalanmalar ve genel algıdan farklı sonuçlar ortaya koymuş olup OSGB'ler tercih edilmiş, 30'dan fazla çalışanı bulunan işletmelerde ise dağılımlar genel algıyı yansıtmış ve büyük farklılıklar göstermemiştir.

Örneklemin tercih sebepleri belirtilmemiş olsa da İş Güvenliği Uzmanlarına hangi çeşit vasıta ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetini daha rahat icra edebileceği ile ilgili sorulan soruya örneklemin çoğunluğu tarafından İSGB aracılığı ile icra olmuştur.

- (23) İş Güvenliği Uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmesinin iş kazalarını önlemede İş Güvenliği Uzmanlarına daha bağımsız denetleme yapma hususundaki düşünceleri İş Güvenliği Uzmanlarının düşünceleri ve tercihleri örneklemin verdiği yanıtlar analiz edilerek öğrenilmeye çalışılmıştır. Ayrıca örnekleminde bulunan İş Güvenliği Uzmanlarından alınan yanıtlar boyutlandırılarak İş Güvenliği Uzmanlarının tecrübeleri, sunmuş oldukları hizmeti hangi vasıtayla icra ettikleri ve çalışmakta oldukları işyeri büyüklüklerinin vermiş oldukları yanıtlarda bir etken olup olmadığı analiz edilmiştir.

Örnekleminde bulunan 333 İş Güvenliği Uzmanının hepsi fikir belirtmiştir. Örneklemin %1,20'sini teşkil eden 4 İş Güvenliği Uzmanı kamu tarafından istihdamın daha bağımsız bir denetime etkisinin olduğunu kesinlikle düşünmediğini, %4,20'sini teşkil eden 14 İş Güvenliği Uzmanı kısmen düşündüğünü, %33,33'ünü teşkil eden 111 İş Güvenliği Uzmanı oldukça düşündüğünü, %61,26'sını teşkil eden 204 İş Güvenliği Uzmanı ise

kesinlikle düşündüğünü belirtmişlerdir. İş Güvenliği Uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmeleri durumunda işyerlerinde iş kazalarını önlemeye yönelik daha bağımsız denetim yapabileceğini düşünen İş Güvenliği Uzmanları çoğunluktadır. Örneklemin %94,59'unu teşkil eden 315 İş Güvenliği Uzmanı kamu istihdamının bağımsız denetimi kolaylaştıracağını oldukça ve kesinlikle düşünmektedir. Örnekleme yer alan İş Güvenliği Uzmanlarının %1,20'lik kısmını teşkil eden 4 İş Güvenliği Uzmanı hariç tüm İş Güvenliği Uzmanları daha bağımsız denetim açısından kamu istihdamının uygun olacağını düşünmektedir. Daha önceki sorulan sorulara verilen cevaplar ve yapılan analizlere paralel olarak değerlendirildiğinde aslında örnekleme yer alan İş Güvenliği Uzmanları iş kazalarının önlenmesinde daha bağımsız görev icra edebilmeleri için işverenden bağımsız bir kurum tarafından istihdam edilmelerinin faydalı ve etkili olacağını düşünmektedirler. Akboğa ve diğerleri (2016), İş Güvenliği Uzmanının işverene olan ücret ve iş sözleşmesi bağımlılığının ortadan kaldırılması gerektiği, İş Güvenliği Uzmanlarına kamusal denetim yapma yetkilerinin verilmesi gerektiği ve ücretlerini işverenden değil devletten almaları gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada da aynı doğrultuda sonuç çıkmıştır.

Kamu tarafından istihdam olduğu durumda iş güvencesi bağlamında kendini güvende hissedecek olan İş Güvenliği Uzmanı gördüğü tehlikeleri işverenin baskısı olmadan daha rahat bir şekilde bildirecek, giderilmesini sağlayacak ve bu sayede iş kazalarını engelleyecektir. Verilen yanıtların dağılımında; İş Güvenliği Uzmanı kendisini istihdam eden, maaşını veren, özlük haklarını takip eden işverenin de çekindiği ve bu yüzden de bildirim konusunda tereddütler yaşadığı; kamu tarafından istihdam edilmesi durumunda bu hususun olmayacağından denetimin daha bağımsız yapılacağını düşünmekte olduğu görülmektedir. Örneklemin %94,59'u İş Güvenliği Uzmanlarının kamu tarafından istihdam edilmesi durumunda iş

kazalarını önleme hususunda daha bağımsız denetleme yapabileceği konusunda düşünceye sahiptir. Kısmen düşünen %4,20'lik kısım da eklenirse, ağırlıklı çoğunluk kamu istihdamının bağımsız denetim açısından faydalı olacağı görüşüne sahiptir.

Tecrübe dağılımı ile çok boyutlu analiz yapıldığında, 0-1yıllık tecrübeye sahip İş Güvenliği Uzmanları sınıfı dağılımında bir farklılık gözlemlenmiş olsa da tecrübe sınıflandırmasının algıda genel anlamda bir farklılık oluşturmadığı değerlendirilebilir. İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet verme şeklinin kamu istihdamının daha bağımsız görev icra etme olanağı sağlayacağı düşüncesinde genel dağılıma göre bir farklılık göstermediği görülmüştür. Hizmet verilen işyeri büyüklüklerinin iş yeri büyüklüklerinin İş Güvenliği Uzmanları algısında genel dağılıma göre bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Yukarıda bahsedilen daha önce yapılan İş Güvenliği Uzmanlarının sorunlarına yönelik araştırmalarda elde edilen bulgularla bu çalışmada çıkan bulgular aynı doğrultudadır.



5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Günümüz üretim teknolojisinde makinenin işgücü ile birleşmesi sonucunda, işverenler açısından hızlı ve düzenli bir üretim meydana gelirken, işçiler açısından da bir o kadar tehlikeli bir süreç yaşanmaktadır. Makineleşme ile sanayileşme oranının artmasına paralel olarak iş kazası riskinin artması kaçınılmazdır. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin maliyeti azaltıcı yöntemlere başvurması ve eğitime önem vermemesi gibi nedenlerle bu risk daha da artmaktadır. İşverenlerin öncelikle dikkat etmeleri gereken husus iş kazalarının insancıl yönüdür. Bu konudaki çabalar her şeyden önce yaşamını sürdürmek mücadelesi veren çalışanın can güvenliğini sağlama amacına yönelik olmalıdır. Birinci derecede önem taşıyan bu insancıl faktörün yanı sıra iş kazaları sonucu karşılaşılan yaptırımlar göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Ceza davaları sonucu alınan mahkûmiyet kararları 22,5 sene hapis cezasına kadar çıkmakta iken, iş kazası sonucu tazminat davalarındaki parasal tutarlar, bir kişinin ölümüyle sonuçlanan iş kazalarında 1-1,5 milyon TL. seviyesine ulaşabilmektedir.

Bu konuda her şeyden önce yükümlülüklerin bilincinde olmak, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan tüm güvenlik önlemlerinin eksiksiz uygulanmasına özen göstermek gerekmektedir. Özellikle bilinçli taksir kapsamına girebilecek hatalı uygulamalardan ve ihmallerden kaçınmak büyük önem taşımaktadır. Yukarıda açıklandığı gibi çok açık ve önemli bir ihmal sonucu meydana gelen iş kazasında birden fazla ölüm veya bir ölümün yanı sıra bir veya birkaç yaralanma olmuşsa, bilinçli taksir kapsamına giren asli kusurlu sanık 22,5 yıl hapis cezasına mahkûm olabilmektedir. Öte yandan bilinçli taksir kapsamına giren suçlarda verilen hapis cezaları idari para cezasına çevrilmemektedir. Aynı zamanda toplumda infial yaratan iş kazası sonucu soruşturma ve kovuşturma aşamasında tutuklama durumu söz konusu olabilmektedir.

İş organizasyonunda yer alan aktörler sorumluluklarının ve yükümlülüklerinin bilincinde olmalıdır. İşveren, işçi ve İş Güvenliği Uzmanı bu organizasyonda iş sağlığı ve güvenliği kapsamında kritik bir konumdadır. Burada ara bulucu konumunda olan İş Güvenliği Uzmanıdır. İş Güvenliği Uzmanı görevini icra ederken işverenin iş kazası ve meslek hastalığı oluştuğunda yükleneceği büyük maliyeti önceden daha küçük maliyetli tedbir aldirarak ve tedbirleri uygulatarak sıfırlayan bir rol oynamaktadır. İş Güvenliği Uzmanının oynadığı rol insani açıdan çok kritiktir. İşveren doğal olarak yaptığı işi kar elde etmek maksadıyla yapmaktadır. Bunun için de elbette maliyetleri düşürmek serbest piyasa ekonomisinde rekabet için şarttır. Fakat düşürülen maliyet iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine yönelik olmamalıdır. İşçi penceresinden bakıldığında da işçi çok fazla iş sağlığı ve güvenliği tedbiri ister ve uygulamaz. İşte burada İş Güvenliği Uzmanı devreye girer. İşverene gerekli tedbirleri aldirır, işçiye de alınan bu tedbirlere uyulması ve donanımların kullanılmasını sağlar.

Sorumluluğunun ve yükümlülüğünün bilincinde olan profesyonellerin çalıştığı bir iş organizasyonunda doğal olarak güvenlik kültürü oturur. Fakat ülkemizde meydana gelen iş kazaları ve sayıları dikkate alındığında bu şekilde kültüre sahip iş organizasyonun sayısı gerçekten çok azdır. İş sağlığı ve güvenliği konusu gelişmiş ülkelerde insan haklarına saygı göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ülkemiz de bu konuya ağırlık vermeye çalışmakta olup yasal düzenlemeler ve cezai müeyyideler ile hedefe ulaşmaya çalışmaktadır.

İş Güvenliği Uzmanlığı yapılan yasal düzenlemeler ile gündeme çok daha fazla gelmektedir. Yeni bir istihdam olanağı değerlendirilmiş ve genç mühendisler tarafından yapılan tercih ile talep patlaması yaşamıştır. Fakat zaman geçtikçe meydana gelen iş kazaları sonucunda gerek kamuoyunu rahatlatmak gerekse gerçekten yükümlülüklerini yerine getirmemesinden dolayı İş Güvenliği Uzmanlarının cezai müeyyidelere tabi tutulmasından kaynaklı olarak çekinilen bir meslek olarak görülmeye başlanmıştır.

Tabii her meslek dalının kendine göre riskleri bulunmaktadır. İş Güvenliği Uzmanları da belirli riskleri mesleklerini icra ederken kabul etmelidir. Fakat mesleğini etik kurallara uygun ve ulaşılmak istenen hedefe yani sıfır kazaya yasal kurallara uyarak ulaşmak isteyen bir İş Güvenliği Uzmanı kaçınılmaz olan durumlar hariç hiçbir riskle karşılaşmadan çalışabilir.

Bu çalışmada; İş Güvenliği Uzmanlarının mevcut hukuk kuralları açısından soruşturma ve kovuşturmalardaki sorumluluğu ve yürürlükteki yasal düzenlemelere göre inisiyatifleri incelenmiştir. Çalışma iki ana bölüme ayrılarak yapılmıştır. Birinci bölüm mevcut hukuk kuralları çerçevesinde sorumluluk ve yükümlülüklerin tespiti, ikinci bölüm ise örneklem alınan İş Güvenliği Uzmanlarının cevapları incelenerek mevcut düzenlemelerin uygulamacılar tarafından değerlendirilmesidir.

Birinci bölümde; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ve cezai müeyyidelerle ilgili tanımlar yapılarak standartlık sağlanmıştır. Çalışmanın konusu gereği cezai müeyyidelerle ilgili kavramlar detaylandırılmıştır. Özellikle iş kazaları sonucu oluşan suçların taksirle işlenen suçlardan olduğu tespit edilmiş olduğundan taksir, bilinçli taksir, kast ve kusursuz sorumluluk kavramları üzerinde durulmuş ve kavram bütünlüğü sağlanmıştır.

- (1) Çalışma sonucunda; taksirin '*dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyerek gerçekleştirilmesidir.*', bilinçli taksirin '*kişi istememesine rağmen, neticeyi öngörebilmektedir. Bu durumda bilinçli taksirin varlığından söz edilir ve cezanın belirli oranlarda arttırılması yoluna gidilir.*', kastın '*işlendiği iddia edilen suçun, kanunda yazılı olan tanımında belirtilen unsurlarının bilinçli bir şekilde gerçekleştirilmesidir. Bir hareketin suç olarak tanımlanabilmesi için, kast gereklidir.*', kusursuz sorumluluğun '*tüm tedbirler alınmış olsa da sorumlu olduğu*' tespit edilmiştir. Bu kavramlar ceza davalarının soruşturma ve kovuşturmalarında önemli kavramlardır. İş kazası sonucu İş Güvenliği Uzmanlarının

sorumluluğunun tespiti maksadıyla haklarında yürütülecek soruşturma ve kovuşturmalarda kendilerine yöneltilecek suçların taksirli suçlar olduğu, kusursuz sorumluluk ilkesinin Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarla oluşturulan içtihatlarda olmadığından herkesin kusuru oranında sorumluluğu olduğu, bilinçli taksir kapsamında suçun cezasının arttırıldığı anlaşılmıştır.

- (2) Bilinçli taksir ve taksir kavramları çok önemlidir. Örneğin toprak kayması olabilecek bir şevde çalışan işçilerin göçük altında kalmaması için şeve direk koyarak kaymanın engellenmeye çalışılmasına rağmen direğin dirence dayanamayarak toprak kayması sonucu oluşan iş kazası neticesinde ölüm veya yaralanma meydana gelmesi taksirli bir suç iken, şeve hiç direk koymayarak toprak kayması sonucu oluşan iş kazası neticesinde ölüm veya yaralanma meydana gelmesi bilinçli taksir suçudur. Bilinçli taksir sonucu oluşan suça verilecek ceza taksir sonucu oluşan suça verilecek cezaya göre hâkimin takdirine göre üçte birden yarı oranına kadar arttırılabileceği, taksirle işlenen suçların para cezasına çevrilebilirken, bilinçli taksirle işlenen suçların para cezasına çevrilemeyeceği, taksirle yaralama suçunun şikâyete tabi iken bilinçli taksirle yaralama suçunun şikâyete tabi olmadığı tespit edilmiştir. Yine bilinçli taksirle işlenen suçlarda ceza indirimi şahsi sebeplere dayanırken taksirle işlenen suçlarda indirim sebepleri şahsi sebeplerle sınırlı olmadığı anlaşılmıştır.
- (3) Çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin dünyada ve ülkemizde tarihsel gelişimi incelenmiştir. Ülkemizdeki düzenlemelerin iş kazaları konusunda örnek ülkelerin düzenlemelerine uygun olarak yapılmaya çalışıldığı ve eksikliklerin uygulamalar neticesinde tespit edilerek düzeltilmeye çalışıldığı anlaşılmıştır.
- (4) Bilindiği üzere 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiş ve yeni düzenlemeler mevzuatımıza dâhil edilmiştir. Çalışmada 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği

yenilikler ile işveren ve çalışan açısından getirdikleri sıralanmıştır. Yine kanunun yönetmeliklerinde İş Güvenliği Uzmanının, işverenin ve işçinin görev, yetki ve yükümlülükleri incelenmiştir. İş Güvenliği Uzmanının görevleri olan; rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme, kayıt ve ilgili birimlerle işbirliği konuları ayrı ayrı incelenmiştir. En etkili yetkisinin; işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak olduğu tespit edilmiştir. İş Güvenliği Uzmanının yükümlülükleri incelendiğinde; ceza soruşturma ve kovuşturmalarda en önemli dayanak olan, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirmekle yükümlü olduğu ve görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile görevleri ile ilgili hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazması gerektiği ön plana çıkmaktadır. Bu iki yükümlülük aslında yapılan bu çalışmanın özünü oluşturmaktadır.

- (5) İş kazası '*işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olay*' olarak tanımlanmıştır. Çalışmada iş kazası sayılacak kazalar sıralandıktan sonra iş kazası sonrası sorumluluklar ortaya konmuştur. İş Güvenliği Uzmanının işveren ile beraber kusuru oranında idari, hukuki ve cezai sorumluluğu olduğu tespit edilmiştir. Yani İş Güvenliği Uzmanının bir iş kazasının oluşmasında kusuru oranında ceza davası sonucu mahkûmiyet alabileceği, yine kusuru oranında tazminat ödemeye mahkûm edilebileceği anlaşılmıştır.

- (6) İş kazası sonucu işlenmiş olan suç taksirli suçlardandır. Genelde taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçları oluşmakta, soruşturma ve kovuşturma bu suçlardan yapılmaktadır. Çalışmada taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçları detaylı bir şekilde izah edilmiş ve İş Güvenliği Uzmanları için başvuru dokümanı meydana getirilmeye çalışılmıştır. İş Güvenliği Uzmanı bu suçlardan soruşturma ve kovuşturmada şüpheli ve sanık olabilir. Taksirle öldürme ve yaralama suçlarının tanımı ve tarihçesi yapıldıktan sonra suçların konusu ayrı ayrı incelenmiştir. Suçların unsurları olan hareket, illiyet bağı ve netice Yargıtay içtihatları ve örnek olaylarla ortaya konmuştur. Taksirle öldürme suçunda suça bakmaya görevli mahkemenin, Asliye Ceza Mahkemesi, birden fazla kişinin ölümüne veya bir ya da birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olduğu hallerde ise görevli mahkemenin Ağır Ceza Mahkemesi olduğu, taksirle öldürmenin basit şeklinin cezasının *'üç yıldan altı yıla kadar hapis'* taksirle öldürmenin ağırlaşmış şeklinin cezasının ise, *'üç yıldan on beş yıla kadar hapis'*, bilinçli taksir durumu hariç taksirle öldürme suçunun cezasının paraya çevrilebileceği tespit edilmiştir. Taksirle yaralama suçunun ağırlaştırıcı halleri çalışmada sıralanmış, taksirle yaralama suçu dolayısıyla açılan davaya bakma görevinin, TCK 89'uncu maddenin 1, 2, 3'üncü fıkralarına uyan eylemlerde ve 4'üncü fıkradaki nitelikli halde ise Asliye Ceza Mahkemesi olduğu, taksirle yaralama suçunun basit halinin yaptırımının, *'üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası'*, bilinçli taksir halinde temel cezanın *'üçte birden yarısına kadar arttırılabileceği'*, nitelikli hallerde de *'yarı oranından bir katına kadar arttırılabileceği'* ve bilinçli taksir hariç taksirle yaralama suçunun kovuşturmasının şikâyete bağlı olduğu tespit edilmiştir.
- (7) Yaşanmış olaylardan ders çıkarmak en önemli erdemdir. Çünkü önümüzdeki örnekler tecrübe edebileceğimiz şeylerin yaşanmışlıklarıdır. Çalışmada biri soruşturma safhasında açık kaynaktan elde edilmiş taksirle

öldürme suçu ile ilgili İş Güvenliği Uzmanının hukuki süreçte yaşadıkları diğer ikisi ise Yargıtay kararlarından alınmış taksirle öldürme olaylarında İş Güvenliği Uzmanları hakkında verilen kararlar ders niteliğinde sunulmuştur. Yargıtay tarafından verilen '*Görev sorumluluğu kapsamında işyerindeki olaya konu aksaklıkları tespit eden ve iş yeri defterine maddeler halinde yazarak görev ve sorumluluğunu yerine getiren iş güvenliği uzmanı sanık A.D.'ye olay nedeniyle kusur izafe edilemeyeceği gözetilmeden beraati yerine mahkûmiyetine karar verilmesi,*' bozma kararı İş Güvenliği Uzmanının onaylı deftere tehlikeleri yazmasının ne kadar önemli olduğunu, yine Yargıtay tarafından verilen '*Miratek Şirketi'nde A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı olarak çalışan, Kayı Şirketi'ne ait noter onaylı İş Sağlığı ve Güvenliği defterini tutan, anılan defterin çuvallar arasında olmadığı ancak 28.05.2011- 30.07.2011- 20.10.2011- 15.11.2011 tarihli dosyada mevcut bahsedilen deftere ait sayfaların incelenmesinden, kazaya konu eksiklikleri tespit ettiği görülen ve tanık olarak beyanı alınan, iş yeri güvenliğinden sorumlu olduğu anlaşılan N.Ş.T. hakkında, Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunularak hakkında dava açılması sağlandıktan sonra açılan davanın incelemeye konu dosya ile birleştirilip,..'* bozma kararı İş Güvenliği Uzmanının işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirmekle yükümlü olduğu ve iş durdurma yetkisinin olduğunun önemini, yerel Savcılık tarafında '*Şüpheli İş Güvenliği Uzmanı E.E.'nin ifadesinin ardından görevli hâkim dosyada kaza ile ilişkin bilirkişi raporu olmamasına rağmen, şüphelinin kazanın meydana geldiği inşaatta iş güvenliği uzmanı olarak görev yapması nedeniyle kusurlu olduğu konusunda kuvvetli şüphenin bulunması*

nedeniyle tutuklanmasına karar vermiştir.' kararının toplumda infial yaratan iş kazaları ile ilgili ilk etapta sorumlu olarak İş Güvenliği Uzmanının adli makamlar tarafından huzura alındığını göstermesi bakımından çok önemlidir. Bu üç farklı karardan anlaşılacağı üzere İş Güvenliği Uzmanı sorumluluğunun, yetkisinin ve yükümlülüğünün farkında olarak iş ve işlemlerini yapmalıdır. Eğer bu hususta hareket ettiğini gösterebilir ve delillendirebilirse risksiz ve rahat bir şekilde mesleğini icra etmiş olur, eğer bunu yapmazsa her an iş kazasının insani ve vicdani boyutu dışında mahkûmiyet ile karşılaşabileceği görülmektedir.

- (8) Çalışmanın birinci bölümünün sonunda; iş kazası oluşumundan kararın temyiz aşamasında onanmasına kadar sanık olabilecek İş Güvenliği Uzmanlarının yaşayabileceği süreç bu çalışmada safhalandırılarak anlatılmıştır. Kolluğa bildirim, olay yeri tespit ve inceleme tutanağı ve bilirkişi raporlarının önemi tespit edilmiş, uzlaşma kavramı izah edilmiştir. İş Güvenliği Uzmanlarının hukuki süreçte karşılaşabileceği konular bir başlık altında sunulmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde örneklem olarak alınan İş Güvenliği Uzmanlarının cevaplandırmış olduğu anket bulguları incelenmiştir. İş Güvenliği Uzmanlarına uygulanmış olan ankete katılan İş Güvenliği Uzmanlarından oluşan örneklem kümenin genel özellikleri '*sektörel dağılım, sertifika sınıfı, tecrübe durumu, mesleğini icra yolu, hizmet verdiği işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre büyüklüğü*' incelenmiş ve Türkiye'de görev yapan İş Güvenliği Uzmanlarının genel dağılımına paralellik gösterdiği tespit edilmiştir. Örneklemin cevapları değerlendirildiğinde;

- (1) İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermiş oldukları işyerlerinde yaptıkları denetim neticesinde tehlike tespit etmekte oldukları,
- (2) İş Güvenliği Uzmanlarınca tespit edilen tehlikeler ve tehlikelerle ilgili alınması gereken tedbirler herhangi bir yere yazma koşulu olmadan işverene bildirilmekte olduğu,
- (3) İşverence herhangi bir yere yazılmadan kendisine bildirilen tehlikeler ve tavsiyeler ile ilgili tatmin edici düzeyde tedbir alınmadığı,
- (4) İş Güvenliği Uzmanlarınca hizmet verdikleri işyerlerinde tespit etmiş oldukları tehlikeler ve alınması gereken tedbirlerin işverene tebliğ niteliğinde olan onaylı deftere yazılmasından imtina ediliyor olduğu,
- (5) İş Güvenliği Uzmanlarınca hizmet verdikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirmekten imtina ediliyor olduğu,
- (6) İş Güvenliği Uzmanlarınca hizmet verdikleri işyerlerinde tespit etmiş oldukları tehlikeler ve alınması gereken tedbirlerin işverene tebliğ niteliğinde olan onaylı deftere yazılmamasında işverenin baskısının önemli bir etken olduğu,
- (7) İş Güvenliği Uzmanlarının hizmet vermiş oldukları işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ile ilgili İş Güvenliği Uzmanlarınca işveren iş kazası olmadan önce onaylı deftere yazılarak ikaz ediliyor olduğu,
- (8) İş Güvenliği Uzmanlarınca yürürlükte bulunan yasal mevzuatın tam manasıyla yeterli olmadığı düşüncesinin olduğu,
- (9) İş Güvenliği Uzmanlarınca yürürlükte bulunan yasal mevzuatın İş Güvenliği Uzmanlarına çok fazla sorumluluk yüklediği algısının olduğu, iş tecrübesi arttıkça bu algının daha da yükseldiği,

- (10) İş Güvenliği Uzmanlarınca yürürlükte bulunan yasal mevzuatın tehlikeleri tespit ve önleme açısından İş Güvenliği Uzmanlarına yeterli inisiyatif tanıdığı algısının olduğu, iş tecrübesi arttıkça bu algının daha da yükseldiği,
- (11) İş Güvenliği Uzmanlarınca işveren tarafından istihdam ediliyor olmanın tehlikeleri bildirme ve riski önleme açısından İş Güvenliği Uzmanlarının serbestisini kısıtladığı düşüncesinin olduğu,
- (12) İş Güvenliği Uzmanlarınca işyerlerine iş güvenliği hizmetinin İSGB vasıtasıyla yapılmasının tercih edildiği,
- (13) İş Güvenliği Uzmanlarınca daha bağımsız bir şekilde işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği denetimini kamu istihdamı ile yapılacağı düşüncesinin olduğu sonucuna varılmıştır.

5.2. Öneriler

- (1) İş Güvenliği Uzmanlarına kanunla ayrı bir iş güvencesi düzenlenmelidir. İş Güvenliği Uzmanlarının işyerlerinde tespit ettiği eksiklikleri işverene bildirme ve sonrasında giderilmesi noktasında takip etme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren bu eksiklikleri gidermediği takdirde ÇSGB'na bildirimde bulunmak İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerinden biridir. Bu noktada İş Güvenliği Uzmanlarına istihdam güvencesi sağlanarak görevlerini cesurca yapmaları sağlanmalıdır. Aksi takdirde keyfi fesih uygulamalarının önü açılacaktır. Almanya İş Güvenliği Yasası ve Avusturya İşte Güvenlik ve Sağlığın Korunması Yasası'nda İş Güvenliği Uzmanlarının görevden alınması şartları kanunda ayrıca belirtilmiş olup bu şartlar dışındaki görevden almaların önüne geçilmiştir. İş Güvenliği Uzmanları ancak, görevlerini ihmal ediyorsa veya işletme çalışanları ve işçi temsilciliğinin, uzmanı görevi nedeniyle şikâyet etmesi durumunda görevden alınmaktadır (Demircioğlu, 2006). Elde edilen bulgulara göre,

işveren müdahalesi, uzmanların uygulamada karşılaştıkları önemli bir sorun olarak adlandırılabilir. Klasik iş sözleşmesinde, çalışan, işi işverenin emir ve talimatları altında yapmaktadır. İş sözleşmesinden doğan edim borcundan işini işverenin emir ve talimatlarına uygun yaparak kurtulmaktadır. İş Güvenliği Uzmanları ise iş sözleşmesiyle çalışmak zorunda olmakla birlikte, iş görme edimlerini işverenin emir ve talimatlarına göre değil, 'mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde' yerine getirmek durumundadırlar. İş Güvenliği Uzmanlarına sağlanacak iş güvencesi tedbirleri ile bu boşluk giderilmelidir.

- (2) İş Güvenliği profesyonellerini yetiştiren örgün eğitim kurumlarının ders programlarına Ceza Hukuku dersleri de eklenmeli ve ders saatleri ayarlanmalıdır. Özellikle TCK, CMK ve CGİK konularına ağırlık verilmelidir.
- (3) Tecrübe sınıflandırması yapılarak yapılacak bir çalıştay ile İş Güvenliği Uzmanlarının 2012 yılında yürürlüğe girmiş olan 6331 sayılı kanunla ilgili tecrübelerinden faydalanılmalı ve kanunda daha iyi sonuçlar verecek düzeltmeler yapılması için yasama organının dikkati çekilmelidir. İş Güvenliği Uzmanları, mevcut yasa ve yönetmeliklerin sahada uygulayıcıları olarak, İş Güvenliği konusunun en önemli paydaşlarından. Daha güvenli bir iş ortamı yaratmak ve iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirmek için, iş sağlığı ve güvenliğinin gerektirdiği şartların sahada yerine getirilmesi ve denetlenmesini sağlayacak olan uzmanların görüş ve önerileri dikkate alınmalıdır.
- (4) Ölümlü iş kazalarının bu denli yoğun yaşandığı ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin piyasaya açılmasının doğurduğu sorunlar yeniden yasa koyucular tarafından gözden geçirilmelidir ve bu uzmanların, mesleki bağımsızlıklarını sağlayabilmek ve bir denetimci olarak çalışabilecekleri bir ortam yaratabilmek için bağımsız bir fondan ücretlerini almalarını

sağlayan gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Buna göre, uzmanların kendilerini bağımsız hissetmeleri ve işveren müdahalesine maruz kalmamaları için ekonomik anlamda işverenden bağımsız hale getirilmeleri faydalı olacaktır. Bu amaçla, uzmanların danışmanlık yapacakları şirket veya şirketlere bağımsız bir kuruluş tarafından görevlendirilmeleri, işverenin doğrudan müdahalesine karşı bir önlem mahiyetinde olacaktır.

- (5) İş Güvenliği Uzmanının işverene olan ücret ve iş sözleşmesi bağımlılığı ortadan kaldırılmalı, kendilerine kamusal denetim yapma yetkileri verilmeli, ücretlerini işverenden değil devletten almalıdırlar. Diğer bir seçenek ise uzmanların bağımsız denetim yapan yani, işletmeye dışarıdan bakan, işletmenin her türlü işçi sağlığı ve güvenliği denetimlerini yapabilen ve yaptırım kararlarını alabilen ancak bu eylem ve işlemlerinin de kamu otoritelerince denetlendiği bir sistemin kurulması olabilir.
- (6) İş Güvenliği Uzmanı Sözleşmelerinde ilgili meslek odaları ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından İş Güvenliği Uzmanları için hukuki destek alınarak örnek İş Güvenliği Uzmanı Sözleşmesi taslağı hazırlanmalıdır.
- (7) Ülkemizde işyerlerinin denetimini İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na bağlı müfettişler yapmaktadırlar. Bu müfettişler bakanlığa bağlı olmaları dolayısıyla işverene bir bağımlılığı olmadığından teftişlerinde gördükleri eksiklikleri özgürce belirleyebilmektedirler. Özel sektörde İş Güvenliği Uzmanlarının işverenle yaptıkları sözleşmeden dolayı işverenle bir bağımlılık ilişkisi kurulmuş olmaktadır. Bu bağımlılık ise İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerini yaparken objektifliklerini zedeleyebilir. Yine bir fon oluşturularak, işverenlerden prim şeklinde İş Güvenliği Uzmanlarına ödenecek ücretler bu fona tahsil edilerek, İş Güvenliği Uzmanlarının maaşları bu fondan yatırılmalıdır. Bu şekilde en azından İş Güvenliği Uzmanlarının işverene olan parasal bağımlılığı ortadan kaldırılmış olur.

- (8) İSGGM bünyesinde yapılabilecek bir çalışma ile aylık veya üç aylık bültenler şeklinde İş Güvenliği Uzmanlarının da sorumluluğu bulunduğu iş kazaları ile ilgili alınacak dersler İSG-KATİP' e kayıtlı tüm İş Güvenliği Uzmanlarına yayımlanmalı ve İş Güvenliği Uzmanları bu dokümandan faydalanmalıdır. Bu doküman sayesinde İş Güvenliği Uzmanları doğru ve yanlış hareket tarzlarını öğrenebilmelidir.
- (9) İSGGM tarafından iş kazaları sonucu yargılanan İş Güvenliği Uzmanları ile ilgili verilen kararlar İş Güvenliği Uzmanlarının sorumluluklarının bilinç seviyesini arttırmak maksadıyla İSG-KATİP üzerinden yayımlanmalı ve İş Güvenliği Uzmanları bu yayınlardan faydalanmalıdır.
- (10) İş kazaları sonucu soruşturma ve kovuşturmalara tabi tutulmuş, hakkında ceza kararı verilmiş veya verilmemiş İş Güvenliği Uzmanları ile mülakat yapılarak doğruları ve yanlışları ortaya çıkarabilecek akademik bir çalışma yapılmalıdır.



KAYNAKLAR

- Akboğa, Ö., Baradan, S., Dikmen, Ü. ve Bayram, İ., 2016, İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma Çalışması. Türkiye Mühendislik Haberleri, s.28-35.
- Akın, L., 2008, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Öneriler. İşveren Dergisi, Mayıs 2008, s.59-61.
- Akın, L., 2008, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu. TİSK Akademi Dergisi, s210-231.
- Akın, L., 2017, İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi. Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, s.9-32.
- Akkaya, T., 2018, Hukukun Temel Kavramları. Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir, 220s.
- Alpar, R., 2011, Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler. Detay Yayıncılık, Ankara, 483s.
- Arslan, V. ve Ulubeyli, S., 2016, İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması. Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:3, s1321-1340
- Artuk, M.,E., Gökçen, A., Yenidünya, C.,A., 2006, Ceza Hukuku Genel Hükümler I. Adalet Yayınları, Ankara, 1156s.
- Baloğlu, C., 2014, İşverenlerin İş Kazalarından Sorumluluğu. Kamu-İş Dergisi, Cilt:13, Sayı:3, s.107-123
- Bilir, N.,M. ve Bilir, P., 2017, İpin Ucu. Dahi Yayıncılık, İstanbul, 565s.
- Bostancı, Y., 2011, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Sayı: 1-2, s.67-86.
- Centel, N., 2001, Türk Ceza Hukukuna Giriş. Beta Yayınları, 784s.
- Centel, N., Zafer, H. ve Çakmut, Ö., 2006, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar. Beta Basım Yayım, İstanbul, Cilt:1, 592s.

- Centel, N., Zafer, H. ve akmut ., 2006, Türk Ceza Hukuka Giriş. Beta Yayınları, İstanbul, 832s.
- elik, N., 2006, İş Hukuku Dersleri. Beta Basım Yayım, İstanbul, 673s.
- sgb, 2012, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. T.C. Resmi Gazete, 52(28339)
- sgb, 2012, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. <https://www.csqb.gov.tr/media/2052/6331.pdf> adresinden erişildi. (E.T. 01.08.2018)
- Demirbaş, T., 2007, Ceza Hukuk Genel Hükümler. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 832s.
- Demircioğlu, A.,M., 2006, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı. Beta Yayınları, İstanbul, 154s.
- Donay, S., 2007, Türk Ceza Kanunu şerhi. Beta Yayınları, İstanbul, 704s.
- Dönmezer, S., 2001. Kişilere ve Mala Karşı Cürümler. Beta Basım Yayım, İstanbul, 532s.
- Dönmezer, S. ve Erman, S., 1964, Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku Umumi Kısım. İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Cilt:2, 665s.
- Erem, F., 1982. Adam ldrmek Cürümleri. Sevinç Matbaası, Ankara, 164s.
- Erem, F., Danışman, A. ve Artuk, M.,E.,1997, manist Doktrin Açısından Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 637s.
- Erman, S. ve zek, ., 1994. Ceza Hukuk zel Bölüm, Kişilere Karşı İşlenen Suçlar. Dünya Yayıncılık, İstanbul, 705s.
- Gazeteport.Com., 2018, <http://gazeteport.com/haber/index.php?id=171639> adresinden erişildi. (ET: 01.09.2018)
- Gökpınar, M., 2008, Ceza Sorumluluğunun Temeli: 'Kast'. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı:79, s.198-234.
- İçel, K., 1967, Ceza Hukukunda Taksirden Doğan Sübjektif Sorumluluk. İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 250s.

- İçel, K. ve Evik, A.,H., 2007, Ceza Hukuku Genel Hükümler II. Beta Basım Yayım, İstanbul, 342s.
- İsg-Katip., 2018, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. <http://isgkatip.csgb.gov.tr/Logout.aspx>. adresinden erişildi. (ET: 01.09.2018)
- Karakaya, A., ve Sancı, V., 2017 ,İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, s.1-13
- Kayan, Y., Doğruyol, M., Gültekin, M.,Ş., Gültekin, M., C., Ayhan, E. ve Kuncan, O., 2017, İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. Bilim ve Gençlik Dergisi, Cilt:5, Sayı:2, s.44-50.
- Kaymaz, S. ve Gökcan, H.,T., 2006, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 598s.
- Kılıç, Y., 2017, İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yer Alan Cezai Müeyyideler, Bunların İnşaat Sektörü Çalışanlarınca Algılanma Biçimi ve Mevcut Uygulamalar Hakkında Bir Araştırma. Üsküdar Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Kılış, İ., 2013, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK). İş-Güç Dergi, Cilt:15, Sayı:1, s.17-41.
- Kılış, İ., Alper, Y., Şen, Ş., Alper, E.,C., 2014, Occupational Safety Experts in the Law No 6331: Qualifications, Assignments and Authorizations. Journal Of Social Security, Volume:4, Number:2, s.43-68.
- Koca, M. ve Üzülmez, İ., 2008, Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 856s.
- Kurtuluş, K., 2004, Pazarlama Araştırmaları (Genişletilmiş 7. Basım). Literatür Yayıncılık, İstanbul. 409s.
- Meran, N., 2008, Yeni Türk Ceza Kanunda Kişilere Karşı Suçlar. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 727s.

- Mengüloğul, C., 2014. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel ve Kanun Sürecinin Değerlendirilmesi. Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Müngen, U., 2011, İnşaat İşverenlerinin ve Teknik Elemanların İş Güvenliği Konusundaki Sorumlulukları ve Yaptırımlar, Türkiye Mühendislik Haberleri, s.15-24.
- Olçay, Z., F., ve Parlak, T., M., 2016, İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelemesi. Abmyo Dergisi, Sayı: 41, s.81-97
- Orhan, S., 2014, İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu. Emek ve Toplum Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 6, s.70-89.
- Özbek, V., Bacaksız, P., Doğan, K., 2006, Ceza Hukuku Bilgisi Genel Hükümler. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 1240s.
- Özdamar, K., 2002, Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-2. Kaan Kitapevi, Eskişehir 584s.
- Özel, S., 2009, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Cezai Sorumluluğu. Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Özen, M., 2015, İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk. Ankara Barosu Dergisi, Sayı:2, s.215-253.
- Özgenç, İ., 2007, Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 867s.
- Öztürk, B. ve Erdem, M.,R., 2005, Ceza Hukuku Genel Hükümler ve Özel Hükümler, Kişilere ve Mala Karşı Suçlar. Turhan Kitabevi, Ankara, 368s.
- Parlar, A. ve Hatioğlu, M., 2008. Türk Ceza Kanunu Yorumu. Yayın Matbaacılık, Ankara, Cilt:1, 2105s.
- Savcı, B., 1980. Yaşam Hakkı ve Boyutları. Ankara Üniversitesi S.B.F. Basın ve Yayın Yüksekokulu Basımevi, Ankara, 167s.

- Sgk., 2018, Sgk İstatistik Yıllıkları.
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari adresinden erişildi. (ET: 12.08.2018)
- Süzek, S., 1985, İş Güvenliği Hukuku. Savaş Yayınevi, Ankara, 358s.
- Tatar, Y., S., 2015, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında İşveren, İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekiminin Hukuki Sorumlulukları. Gediz Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Tezcan, D., Erdem, M.,R. ve Önok, R.,M., 2007, Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 1288s.
- Tülü, M., 2014, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İSG Profesyonellerinin Algı ve Beklentileri. Çsgb İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Yüksek Lisans Tezi.



ÖZGEÇMİŞ

Selami GÜLTEKİN 29.11.1980 yılında Adana'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Osmaniye iline bağlı Kadirli ilçesinde, lise öğrenimini İzmir ilinde tamamladı. 1999 yılında başladığı Kara Harp Okulu öğrenimini 2003 yılında tamamlayarak subaylık diploması ile beraber Sistem Mühendisliği diploması almaya hak kazandı. Jandarma subayı olarak sırasıyla Ankara, Hakkâri, Bursa ve Erzincan illerinde görev yapmaya müteakip 2016 yılında Adana iline tayin oldu. 2016 yılında Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Güvenliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisansına başladı. Halen Jandarma Genel Komutanlığı bünyesinde görev yapmaktadır.

Çok iyi derecede İngilizce bilen Selami GÜLTEKİN; evli ve bir kız çocuğu babasıdır.



EKLER



EK-1: ÖRNEKLEME UYGULANAN ANKET SORULARI (26 SORU)

**MEVCUT HUKUK KURALLARI AÇISINDAN İŞ GÜVENLİĞİ
UZMANLARININ İŞ VE İŞLEMLERİ AÇISINDAN SORUMLULUĞU VE
İNİSİYATİF DURUMU İLE İLGİLİ ANKETİ**

1- Hangi sektörde uzmanlık yapıyorsunuz?

- Sağlık
 Eğitim
 Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık
 İmalat (Gıda, Mob., Tekstil Vb.)
 Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üret. Ve Dağ.
 Toptan ve Perakende Ticaret
 Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri
 İnşaat
 Motorlu Taşıtlarının Bakım ve Onarımı
 Ulaştırma ve Depolama
 Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
 Bilgi ve İletişim
 Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor
 Ofis Faaliyetleri
 Madencilik ve Taş Ocakçılığı
 Diğer (.....)

2- Hangi sınıf İş Güvenliği Uzmanısınız?

- A B C

3- Kaç yıldır profesyonel İş Güvenliği Uzmanı olarak görev yapıyorsunuz?

- 0-1 1-5 6-10 10 ve üzeri

4- Hâlihazırda İş Güvenliği Uzmanlığını hangi yolla icra ediyorsunuz?

- OSGB aracılığıyla
 İSGB aracılığıyla
 İŞVEREN veya İŞVEREN VEKİLİ sıfatıyla
 Diğerleri

5- Hizmet verdiğiniz işyerinin tehlike sınıfı nedir?

- Çok Tehlikeli Tehlikeli Az Tehlikeli

6- İşyerinizde yaklaşık kaç kişi çalışıyor?

- 1-9 10-29 30-49 50-99 100-249 250 ve üzeri

7- İş güvenliği açısından hizmet verdiğiniz işyerinde iş güvenliği açısından tehlike tespit ettiniz mi?

- Evet Hayır

*** 7'inci sorunun cevabı EVET ise lütfen 8, 9, 10,11,12 ve 13'üncü Soruları da cevaplandırınız.**

8- İş güvenliği açısından hizmet verdiğiniz işyerinde iş güvenliği açısından kaç defa tehlike tespit ettiniz?

- 1 1-5 5-10 10-50 50 ve daha fazla

9- Tespit etmiş olduğunuz tehlikeleri hangi oranda işverene bildirdiniz?

- Hiçbirini
- %25 ve daha azını
- %50 ve daha azını
- %75 ve daha azını
- Hepsini

10- İşverene bildirmiş olduğunuz tehlike işveren tarafından tavsiye ettiğiniz önlemler alınarak hangi oranda giderildi?

- Hiçbiri
- %25 ve daha azı
- %50 ve daha azı
- %75 ve daha azı
- Hepsi

11- Tespit etmiş olduğunuz tehlikeyi Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerine dair mevzuatta belirtilen onaylı deftere hangi oranda yazdınız?

- Hiç birini
- %25 ve daha azını
- %50 ve daha azını
- %75 ve daha azını
- Hepsini

12- Hizmet vermiş olduğunuz işverenin tespit etmiş olduğunuz tehlike ile ilgili gerekli tedbirleri almadığı için ilgili işyerini hangi oranda ÇSGB'na yazılı olarak bildirdiniz?

- Hiç birini
 %25 ve daha azını
 %50 ve daha azını
 %75 ve daha azını
 Hepsini

13- Tespit etmiş olduğunuz tehlikeyi Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerine dair mevzuatta belirtilen onaylı deftere yazmamanız veya ÇSGB'na bildirmemeniz konusunda baskı gördünüz mü?

- Hiç birinde
 %25 ve daha azında
 %50 ve daha azında
 %75 ve daha azında
 Hepsinde

14- Hizmet verdiğiniz işyerlerinde kaç defa iş kazası meydana geldi?

- 0 1-3 4-7 8-10 10 ve daha fazla

*** İş kazası meydana geldiyse lütfen 15,16,17,18,19 ve 20'inci soruları da cevaplandırınız.**

15- Hizmet verdiğiniz işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ile ilgili kaza meydana gelmeden önce tehlikeyi işvereni onaylı deftere yazarak hangi oranda tebliğ ettiniz?

- Hiç birinde
 %25 ve daha azında
 %50 ve daha azında
 %75 ve daha azında
 Hepsinde

16- Hizmet verdiğiniz işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ile ilgili işvereniniz adli sürece (Savcılık Soruşturması veya Ceza Mahkemesi Kovuşturması) kaç defa tabi tutuldu?

- Bilgim Yoktur.
 0 1-3 4-7 8-10 10 ve daha fazla

17- Hizmet verdiğiniz işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ile ilgili adli sürece (Savcılık Soruşturması ve Ceza Mahkemesi Kovuşturması) İş Güvenliği Uzmanı olarak kaç defa tabi tutuldunuz?

- 0 1-3 4-7 8-10 10 ve daha fazla

18- Hizmet verdiğiniz işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ile ilgili adli sürece (Savcılık Soruşturması ve Ceza Mahkemesi Kovuşturması) İş Güvenliği Uzmanı olarak işveren ile birlikte hangi oranda tabi tutuldunuz?

- Hiç birinde
 %25 ve daha azında
 %50 ve daha azında
 %75 ve daha azında
 Hepsinde

19- Hizmet verdiğiniz işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ile ilgili soruşturma ve kovuşturma neticesinde işvereniniz ile ilgili ne tür bir adli karar verildi?

- Kovuşturmaya Yer Olmadığına Dair Karar
- Beraat
- Mahkûmiyet Kararı (Adli Para veya Adli Hapis Cezası)
- Hükmün Açıklanmasının Geriye Bırakılması
- Diğer
- Bilgim Yok

20- Hizmet verdiğiniz işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ile ilgili soruşturma ve kovuşturma neticesinde İş Güvenliği Uzmanı olarak hakkınızda ne tür bir adli karar verildi?

- Kovuşturmaya Yer Olmadığına Dair Karar
- Beraat
- Mahkûmiyet Kararı (Adli Para veya Adli Hapis Cezası)
- Hükmün Açıklanmasının Geriye Bırakılması
- Diğer

21- Hâlihazırda yürürlükte bulunan yasal mevzuatları iş kazalarını önleme açısından yeterli görüyor musunuz?

- Fikrim Yok
- Kesinlikle Görmüyorum
- Kısmen Yeterli Görüyorum
- Oldukça Yeterli Görüyorum
- Kesinlikle Yeterli Görüyorum

22- Hâlihazırda yürürlükte bulunan yasal mevzuatların İş Güvenliği Uzmanına çok fazla sorumluluk yüklediğini düşünüyor musunuz?

- Fikrim Yok
- Kesinlikle Düşünmüyorum
- Kısmen Düşünüyorum
- Oldukça Düşünüyorum
- Kesinlikle Düşünüyorum

23- Halihazırda yürürlükte bulunan yasal mevzuatın tehlikeleri tespit etme ve riskleri önleme açısından İş Güvenliği Uzmanlarına inisiyatif tanıdığını düşünüyor musunuz?

- Fikrim Yok
- Kesinlikle Düşünmüyorum
- Kısmen Düşünüyorum
- Oldukça Düşünüyorum
- Kesinlikle Düşünüyorum

24- İş Güvenliği Uzmanlarının denetlemekle sorumlu olduğu işyerlerinin işverenleri tarafından istihdam edilmesinin tehlikeleri bildirme konusunda serbestiyi kısıtladığını düşünüyor musunuz?

- Fikrim Yok
- Kesinlikle Düşünmüyorum
- Kısmen Düşünüyorum
- Oldukça Düşünüyorum
- Kesinlikle Düşünüyorum

25- İş Güvenliği Uzmanlarının hangi vasıtayla hizmet sunarak daha rahat görev icra ettiğini düşünöyorsunuz?

- OSGB Aracılığıyla
- İSGB Aracılığıyla
- İŞVEREN VEKİLİ Olarak
- Diğerleri
- Fikrim Yok

26- İş Güvenliği Uzmanlarının işverenler vasıtasıyla istihdam edilmesinden ziyade işverene bağımlı olmadan kamu tarafından istihdam edilmesi durumunda iş kazalarının önlenmesinde İş Güvenliği Uzmanlarının daha bağımsız olarak denetleme yapacağını düşünöyor musunuz?

- Fikrim Yok
- Kesinlikle Düşünmüyorum
- Kısmen Düşünüyorum
- Oldukça Düşünüyorum
- Kesinlikle Düşünüyorum