



**T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞVERENLERİN İŞ HUKUKU ÇERÇEVESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİNİN TEMİN EDİLMESİ NOKTASINDAKİ
YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

Faik ÖZKAN

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Hasan SINAR**

İSTANBUL-2018

**T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞVERENLERİN İŞ HUKUKU ÇERÇEVESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİNİN TEMİN EDİLMESİ NOKTASINDAKİ
YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

Faik ÖZKAN

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Hasan SINAR**

İSTANBUL-2018

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Anabilim Dalı : İş Sağlığı ve Güvenliği
Program : İş Sağlığı ve Güvenliği
Öğrenci No : 174203007
Öğrenci Adı Soyadı : Faik ÖZKAN

" İşverenlerin İş Hukuku Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temin Edilmesi Noktasındaki Yükümlülükleri" isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 27.09.2018 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.

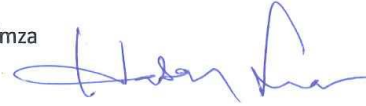
Jüri Başkanı : Doc. Dr. Alpaslan KUZUCUOĞLU
(Medeniyet Üniversitesi)

İmza



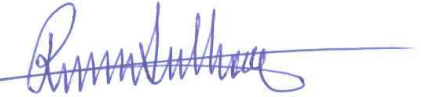
Danışman : Doc. Dr. Hasan SINAR
(Altınbaş Üniversitesi)

İmza



Üye : Dr. Öğr. Üyesi Rüştü UÇAN
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza



ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Doç.Dr. Türker Tekin ERGÜZEL
Enstitü Müdür V.

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği açısından her sektörün kendine özgü tehlikeleri mevcuttur. İş hayatının gelişmesi, insan hayatının değer kazanması, ürün kalitesi ve marka değerinin korunması ayrıca yasal yaptırımlar üretim aşamalarının denetlenmesi ve özel güvenlik tedbirlerinin alınmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu nedenle yurt içi ve yurt dışında organizasyonlar kurulmuş, yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Başta ağır sanayi, maden ve inşaat sektörü olmak üzere pek çok alanda yaşanan önemli iş kazaları, iş sağlığı ve güvenliğine yeni yaklaşımlar getirilmesine neden olmuştur. Üretim yapan firma ve çalışan sayısı bakımından da iş sağlığı ve güvenliği açısından dikkate alınması gereken önemli sektörlerden biri olmuştur.

Bu çalışmada; işverenlerin iş kanunu çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliğinin temin noktasındaki yükümlülükler incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı, Güvenlik, İş Sağlığı Mevzuatı

ABSTRACT

In terms of occupational health and safety, each sector has its own hazards. The development of business life, the appreciation of human life, the protection of product quality and brand value, as well as legal sanctions required the inspection of production stages and the taking of special security measures. For this reason, domestic and foreign organizations were established and legal arrangements were made.

Major occupational accidents in many areas, especially in the heavy industry, mining and construction sectors, have led to new approaches to occupational health and safety. It has been one of the important sectors to be considered in terms of occupational health and safety as regards the number of firms and employees engaged in the production.

In this study, the responsibilities of employers in the provision of occupational health and safety within the framework of labour law were examined.

Key Words: Occupational Health, Safety, Occupational Health Legislation

YEMİN METNİ

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamada etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

22.09.2018

Faik ÖZKAN



İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	vi
GİRİŞ	1
1.GENEL BİLGİLER	3
1.1.İş Sağlığı ve Kanunu Kavramı	3
1.1.1.İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı Ve Kapsamı.....	4
1.1.2.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	6
1.1.2.1.Dünyadaki Tarihsel Gelişimi	6
1.1.2.2.Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi	12
1.1.3.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı	19
1.1.3.1.Sosyal Yönden	19
1.1.3.2.Ekonomik Yönden	21
1.1.4.İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	22
1.1.5.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	23
1.1.5.1.Çalışan Açısından Önemi.....	24
1.1.5.2.İşveren Açısından Önemi	25
1.1.5.3.Devlet Açısından Önemi	26
1.2.Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı.....	27
1.2.1.İşverenin Genel Yükümlülüğü	28
1.2.2.İşyeri Tehlike Sınıfı	30
1.2.3.İş Güvenliği Uzmanı, İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli	32
1.2.4.Çalışan Temsilcisi	32
1.2.5.İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	33

1.2.6.Risk Değerlendirilmesi	33
1.2.7.İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi.....	34
1.2.8.Acil Durum, Tahliye ve İlk Yardım.....	34
1.2.9.Çalışanların Sorumlulukları	35
2.GEREÇ VE YÖNTEM.....	35
2.1.Araştırmanın Amacı	36
2.2.Yöntem.....	36
3.BULGULAR.....	36
3.1.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İşverenlerin Yükümlülükleri Ve İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi Durumunda Karşılaşacağı Hukuki Yaptırımlar	36
3.1.1.İşverenin Gözetme Borcu.....	36
3.1.2.İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Her Türlü Önlemi Alma Borcu	37
3.1.3.Çalışanlara Eğitim Verme Yükümlülüğü.....	38
3.1.4.Denetleme Yükümlülüğü	42
3.1.5.İşyeri Organizasyonunu Yapma Yükümlülüğü.....	43
3.1.5.1.İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü	43
3.1.5.2.İşverenin İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Yükümlülüğü	49
3.1.6.İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi Durumunda Karşılaşacağı Hukuki Yaptırımlar.....	64
3.1.6.1.Genel Olarak	64
3.1.6.2.İşin Durdurulması	65
3.1.6.3.İdari Para Cezası	72
SONUÇ ve TARTIŞMA	75
KAYNAKÇA	81

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
HESAPRO	: İş Sağlığı, Güvenliği ve Verimlilik İlişkisi Projesi
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	:İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGK	:İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
M.Ö.	:Milattan Önce
OSGB	:Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
TCK	:Türk Ceza Kanunu
WHO	:Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği hukuku, risklerden arınmış sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışma ortamı sağlayarak çalışanların yaşam hakkını, sağlığını ve beden bütünlüğünü korumayı hedefler.

İşveren in iş sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcu, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almayı gerekli kılar. İşveren in iş sözleşmesinden doğan bu yükümlülüğü TBK m.417/2’de açıkça ifade edilmiştir. Bu maddeye göre; “işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür”. Bunun yanında kanun koyucu, sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için bir takım emredici hükümlerle, çalışan ve işverene hak ve sorumluluklar yüklemiştir. Bu yükümlülüklerin belirlenmesinde, iş ilişkisinin zayıf tarafı olarak görülen işçilerin yükümlülüğü daha hafif tutularak işçilerin korunması amaçlanmış ve işverenin sorumluluğu esas benimsenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere mevzuatımızda İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Umumi Hıfzıssıha Kanunu, Belediye Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer verilmiştir. Bu düzenlemelerden özellikle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında birliği sağlamak maksadıyla yürürlüğe koyulan İSGK, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununun ilgili hükümleri ile birlikte önem arz eder.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut koşulların daha iyi duruma getirilmesi amacıyla yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Kanunu’nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır. İSGK m.4/1’e göre işverenler, çalışanların iş ile ilgili güvenlik ve sağlığını sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda işverenler; meslekile ilgili risklere tedbir alınması, eğitimler ve bilgi verilmesi dâhil bütün önlemlerin alınması, organizasyonun meydana getirilmesi, gerekli araç ve gereçlerin temin edilmesi, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen koşullara uygun duruma getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar (İSGK m.4/1-a). İşyerinde sağlanan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar (İSGK m.4/1-b). Risk değerlendirmesi yapar ya da yaptırır(İSGK m.4/1-c). Bunun yanında çalışanlara

görevler verilirken, personelin sağlık ve güvenlik bakımından işe uygunluğunu dikkate alır(İSGK m.4/1-ç). Ayrıca yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli önlemleri alır (İSGK m.4/1-d). Kanun koyucunun, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamını sağlamak amacıyla koyduğu bu kuralların yaptırımını olarak ise, işverene hukuki, idari ve cezai sorumluluk yüklenmiştir.

İşverenin iş sağlığı güvenliği bağlamında ceza sorumluluğunu, kendisinden beklenen iş sağlığı güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranarak, TCK'da yer alan suçlarda öngörülen ölüm ve yaralanma gibi neticelere sebebiyet vermesi doğurur. İşveren bu neticelere, daha ziyade taksirli ve ihmali hareketi ile sebebiyet verir. Gerçekten çoğu olayda işveren istemediği neticelere (ölüm ve yaralanma gibi), kendisine yüklenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihmal etmesi yoluyla sebep olur. Ancak işverenin ceza sorumluluğundan bahsedilebilmesi için işverenin bu fiilinin suçun unsurlarının bütününe karşılması, bunun yanında da kusurlu olması gerekmektedir. Zira ceza hukukunda kusur sorumluluğu esastır. Dolayısıyla, meydana gelebilecek bir iş kazasında ceza sorumluluğunun belirlenmesinde sadece özel hukuktan kaynaklanan yükümlülüğün ihlali yeterli olmayacak, bunun yanında suçun oluşması, işverenin kusurlu olması ve varsa cezalandırılabilirliğin diğer şartları birlikte aranacaktır.

Çalışmamızda işverenlerin iş kanunu çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliğinin temin edilmesi noktasındaki yükümlülükleri incelenmiştir.

1. GENEL BİLGİLER

1.1. İş Sağlığı ve Kanunu Kavramı

İnsanlar, ilk çağlardan itibaren barınma, beslenme ve yaşamlarını idame ettirme gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmışlardır. Tarihsel süreçte çalışma eyleminin şekil ve niteliği değişime uğramıştır. Şüphesiz bu değişimin en radikal dönüm noktası sanayi devrimidir. Sanayileşmenin çalışma koşullarında ortaya çıkardığı değişiklikler, işverenlere daha fazla üretim ve kar getirmiştir. Ancak diğer taraftan bu değişikliklerin çalışanlara yansması daha riskli ve tehlikeli çalışma ortamları olmuştur.

Çalışma hayatındaki risklerin yükselmesi iş sağlığı ve güvenliği kavramının doğuşuna neden olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği, teknik, sosyal, hukuki ve ekonomik yönü olan ve çalışma hayatının bütün taraflarını ilgilendiren bir kavramdır. Bu kavram zamanla insan hayatına verilen değerın göstergelerinden biri halini almıştır. Kavram anlamsal olarak dar ve geniş olarak iki farklı şekilde yorumlanmaktadır. Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işyeri sınırları içerisindeki uygulamaları kapsamaktadır. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise işyeri dışında da işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyecek risklere karşı korunmasını amaçlamaktadır.

Günümüzde çalışma hayatı geçmişe oranla çok daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Özellikle hizmet sektörü ve pazarlama tekniklerinde yaşanan değişimler ve yenilikler çalışma koşullarının ve bunlara bağlı ortaya çıkan sağlık ve güvenlik sorunlarının çeşitlenmesi sonucunu doğurmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin ilk formları genellikle maden ocaklarında çalışan işçilerin maruz kaldıkları kaza ve hastalıkların önlenmesine yönelik iken, çağdaş anlamda iş sağlığı ve güvenliği bütün işkollarını kapsayacak şekilde genişlemiştir. Bu kapsamda gece çalışması, vardiyalı çalışma, tele çalışma, evde çalışma gibi güncel çalışma formları ve bunların ortaya çıkardığı riskler iş sağlığı ve güvenliğinin konusuna dahil olmuştur.

1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı Ve Kapsamı

Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler, toplumun geneli açısından birçok fayda sağlarken, özellikle çalışanlar açısından bir takım sağlık ve güvenlik sorunlarını da ortaya çıkarmıştır (Laçiner 2013). Üretimde kullanılan yöntemlerin gelişmesi ve karmaşıklaşması ve bunun sonucu olarak ortaya çıkan mekanizasyon, iş kazası ve meslek hastalığı görülme sıklığında artış yaşanmasına neden olmuştur. İşçilerin işyerindeki fiziki çevre koşullarından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerinden korunması için yapılan çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği kavramını ortaya çıkarmıştır (Uçak 2011)

“Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerinin belirttiğine göre iş sağlığı ve güvenliği; bütün personellerin beden bakımından, psikolojik ve toplumsal refah ve sağlıklarının maksimum seviyeye yükseltilmesi ve bunun korunabilmesi, iş yeri şartlarının, çevre ve üretilen malların getirdiği sağlığa zararlı neticelerin ortadan kaldırılması, personellerin yara almaları ve kazalarla karşı karşıya kalacak risk unsurlarının ortadan kaldırılması, bütün personellerin beden, ruh ve sosyal refah ve sağlıklarının maksimum seviyeye yükselmesini ve bunun korunmasını, çevre ve üretilen malların getirmiş olduğu aykırı sonuçların yok edilmesi, personellerin yaralanma ve kazalara maruz bırakacak risk unsurlarının yok edilmesi, personellerin psikolojik ve bedensel özelliklerine uygun bir şekilde işlere yerleştirilmesi ve neticede personellerin psikolojik ve bedensel ihtiyaçlarına uygun iş ortamları meydana getirilmesi şeklinde ifade edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, tehlikelerin önlenmesiyle birlikte risklerin öngörülmesini, değerlendirilmesini ve bunların bütünüyle ortadan kaldırabilmek veya zararlarını minimuma indirebilmek için yapılacak çalışmaları da içermektedir” (Tozkoparan ve Taşoğlu 2011).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, esasen iş sağlığı ve iş güvenliği olmak üzere iki boyuta sahiptir. İş sağlığı boyutu, iş sağlığı ve güvenliğinin tıp bilimi ile ilgili kısmını oluşturmaktadır. Bu nedenle iş sağlığı, çalışanların sağlığını korumayı amaçlar. “Dünya Sağlık Örgütü’nün tanımlamasına göre sağlık; sadece hastalık ve sakatlık durumunun bulunmaması değil, fiziksel ve sosyal bakımdan da tam bir iyilik halidir. Bu örgüte göre iş sağlığı ise, tüm mesleklerde işgörenlerin bedensel, psikolojik ve toplumsal bakımdan iyilik hallerini sürdürme ve daha üst seviyelere yükseltme çalışmaları olarak tanımlanmaktadır” (Bilir ve Yıldız 2014). Öyleyse, iş sağlığı kavramı ile sadece fiziksel

bütünlüğün korunması değil, bunun yanında çalışanların ruh sağlığının korunması da ifade edilmektedir (Laçiner 2013).

Her ne kadar iş sağlığı ve iş güvenliği iki farklı kavramdan oluşsa da, gerek kavramların içeriği gerekse günlük hayatta kullanımı iş sağlığı ve güvenliğinin tek bir kavram olarak ele alınmasını gerektirmektedir. Sağlık ve güvenlik birbirleriyle etkileşim durumunda olan iki kavramdır. Sağlık veya güvenlik tedbirlerinin yeteri ölçüde alınmamasının doğuracağı sonuçlar işçi açısından benzer niteliktedir. Her iki durumda da işçinin hastalanması ya da sağlığını kaybetmesi söz konusudur. Dolayısıyla iş sağlığı ve iş güvenliği bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalıdır (Arıcı 1999).

İş sağlığı ve güvenliği kavramının ifade ettiği anlam ve kapsam zamanla değişim göstermiştir. İlk önceleri çalışanların sadece iş kazası ve meslek hastalığı geçirmemesiyle sınırlı bir amacı kapsayan iş sağlığı ve güvenliği kavramı, zamanla çalışanı, yorgunluktan korumayı, erken yaşlanmasını önlemeyi ve daha nitelikli bir yaşam sürmesini sağlamayı hedefleyen bir anlayışa evrilmiştir (Pınar 2013). Bu durum dar ve geniş anlamda iki farklı iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı ortaya çıkarmaktadır.

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işçinin sağlık ve güvenliğinin işyeri sınırları içerisindeki ve iş nedeniyle meydana gelen tehlikelere karşı korunmasını anlatır (Laçiner 2013). Bu tanımda iş sağlığı ve güvenliği kavramına iki konuda sınır getirilmektedir. İlki iş sağlığı ve güvenliğinin işle, ikincisi ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışılan mekan ile sınırlanmasıdır (Uçak 2011).

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise işyerinde alınan sağlık ve güvenlik tedbirlerinin yeterli korumayı sağlamayacağı kabulüne dayanan ve işçinin sağlığını etkileyen işyeri dışındaki riskleri de iş sağlığı ve güvenliği kavramının muhtevasına dahil eden bir yaklaşım getirmektedir. Diğer taraftan sağlık ve güvenlik ihtiyacı ve önlemleri artık sadece işçiyle sınırlanmayıp tüm bağımlı çalışanlar kapsar tarzda değerlendirilmektedir (Arıcı 1999).

İş sağlığı ve güvenliği kavramının uygulanma alanı bakımından kapsamı, başlangıçta sanayi türünden olan çalışma alanları ile sınırlı olmuştur. Ancak özellikle son yüzyılda çalışma alanlarının çeşitlenmesi, hizmet sektöründeki çalışmaların artması ve yeni çalışma metotlarının ortaya çıkması sanayi sektörünün dışındaki işkollarında çalışanların sağlıklarının da gündeme gelmesine yol açarak iş sağlığı ve güvenliği kavramının kapsamını genişletmiştir. Günümüzde sanayide çalışanların yanı sıra

ticaret, imalat, hizmet, tarım, ulaşım vb. gibi bütün alanlarda çalışan kişiler ile bu çalışma alanlarındaki sağlık ve güvenlik konuları, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilmektedir (Bilir ve Yıldız 2014).

İş sağlığı ve güvenliği kavramının önlem ve telafi olmak üzere iki farklı yönü vardır. Önlem, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını, işyerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesini ve böylece mesleki risklerin önlenerek risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, işyerlerinde gerekli önlemler alınarak kaza ve hastalık ortaya çıkmadan önce engellemektir. Kaza ve hastalık ortaya çıktıktan sonra oluşacak zararın telafi edilmesi de iş sağlığı ve güvenliğinin telafi yönünü oluşturmaktadır (Durmaz ve Okumuş 2014).

1.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Çalışma tarihinde çalışmanı korumak için tedbirlerin alınması insanlık tarihi kadar eskidir. Toprak işlenmesi, madenlerin bulunması ve madencilik yöntemlerinin geliştirilmesi, ateşin bulunması, buhar gücünden faydalanılmaya başlanması, Sanayi Devrimi, kimyasalların kullanılmaya başlaması vb. aşamalardan geçen üretim süreçleri içinde çalışanlar, her zaman çeşitli risk ve tehlikelerle karşı karşıya kalmışlardır. Üretim araç ve tekniklerindeki değişim ve dönüşümlerle beraber çalışanların sağlık ve güvenlik problemlerinde artışlar yaşanmış ve konu gün geçtikçe önemli olmaya başlamıştır. Çalışma yaşamındaki gelişmelerin meydana getirdiği problemlerin çözüme kavuşması amacı ile yapılan çalışmalar iş sağlığı ve iş güvenliğinin gelişiminde temel unsur olmuştur (Demircioğlu 2003; Yiğit 2012).

Çalışma tarihinde yaşanan bu değişimler dünyada bütün yerlerde aynı zamanda meydana gelmiştir. Bundan dolayı iş sağlığı ve güvenliği tarihi incelenirken önce dünyada yaşanan gelişmeler incelenecek, daha sonrasında da Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi incelenecektir.

1.1.2.1. Dünyadaki Tarihsel Gelişimi

İş güvenliği ile ilgili ilk yazılı kaynak olan ve en eski tarihe sahip Fransa'da bir müzede bulunan ve tarihteki ilk yazılı kanunlar olarak bilinen Hammurabi

Kanunlarıdır. M.Ö.2000’li senelerinde Babil İmparatorluğunun kurucusu Hammurabi tarafından hazırlanan bu yazılı kanunlarda bulunan bazı maddeler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk hükümler olarak değerlendirilebilir. Bu kanunda işverenler, yapılan işin negatifneticelerinden sorumlu tutulmuşlar ve çok ağır şekilde cezalandırılmışlardır (Halis 2000).

M.Ö 1500 yıllardan bu günlere kadar ayakta kalan Mısır Piramitlerinin inşaatı sırasında, mimar-mühendis olarak çalışan, ayrıca hekim ve rahip olan İmphotep piramitlerin yapılışı esnasında çok fazla insanın oluşan kazalardan dolayı yaşamını yitirdiğini ve piramitlerin yapımında çalışanlarda bel incinmesine devamlı karşılaşıldığına işaret etmiştir. Ayrıca Eski Mısırlıların inşaat işlerinin aksamaması ve yeterince iş gücünden yararlanılması bakımından inşaat alanı içinde ve dışarısında tıbbi servisler meydana getirdikleri bilinmektedir (Bilir 2016).

Şimdi ki anlamı ile iş sağlığı ve güvenliği şeklinde değerlendirilebilecek çalışmalara da ilk olarak eski Roma’da rastlanmıştır. İş sağlığı ve iş güvenliğiyle alakalı çok fazla bilim insanı önemli çalışmalarda bulunmuş ve öneriler sunmuştur. M.Ö. 484-425 seneleri arasında yaşayan ünlü tarihçi Herodot beslenmeyle çalışma arasında ilişki kurarak çalışanların verimli çalışabilmeleri bakımından maksimum enerjili besinler ile beslenmelerinin gerekliliğini belirterek ilk defa işle sağlık arasında bulunan ilişkiyi vurgulamıştır. Hipokrat’ın yazdığı düşünülen kitapta da ilk defa meslek hastalığından bahsedilmiş ve kurşunda bulunan zararlılıklardan bahsedilmiştir. Hipokrat kurşun koliğini tanımlayarak kurşunun sebep olduğu saplanıcı şekildeki karın ağrılarından bahsetmiş, kurşunun halsizlik, kabız, felç ve görme bozukluklarına olan etkilerini açık bir şekilde ortaya koymuştur. Platon’un bazı zanaatkarların yapmış oldukları işlerde çalışma konumlarından ileri gelen vücut görünümündeki bozukluklardan bahsettiği bilinmektedir. Aristo da sporcuları izleyerek onların beslenmeleri ile ilgilenmiş gladyatörler için özel diyet tarifleri hazırlamıştır. Koşucuların hastalıklarını kapsayan çalışmalar yapmıştır (Fişek 1984; Berk vd. 2011; MMO, 2014; Kılış, 2016).

M.Ö.200’lü senelerde kurşun koliği ve kurşun anemisini inceleyip özelliklerini belirleyen Nicander, Hipokrates’in yapmış olduğu çalışmaları daha da ileri taşımıştır. Pliny, tozlu ortamlarda çalışanlarda öksürük, nefes darlığı gibi durumların var olduğunu belirterek tozlu yerlerde çalışmanın risklerine işaret ederek çalışma ortamında

var olan tozlardan korunmak için çalışanların şimdiki maskeler gibi başlarına torba geçirmelerini teklif etmiştir. Juvenal da demircilerin göz yakınması ve göz hastalıklarının yaptıkları işten kaynaklandığını ve devamlı ayakta olmalarından kaynaklı varisler oluşabileceğini öne sürmüştür (Yıldız vd., 2008).

İş hekimliği ile ilgili yazılmış ilk kitap olarak kabul edilen “De Morbis Metallicis” adlı kitapta Paracelsus, madenlerde çalışan kişilerin çeşitli zehirlenme olaylarıyla karşı karşıya kaldıklarını belirterek çalışanlarda meydana gelen belirtileri tanımlamıştır. Yapılmış olan bu tanımların önemli bölümü bugünkü pnömokonyoz meslek hastalığının tanısında kullanılmaktadır. Zehirlerin kimyasal yapısıyla doz ve organizma arasındaki ilişki üzerine çalışmalar yapmıştır. “Tüm maddeler zehirdir. Zehiri bulunmayan madde yoktur. Uygun doz, zehir ve ilaç arasındaki farkı yaratır” sözleri ile tıp tarihine geçerek modern toksikolojinin başlangıcı sayılmıştır (Kılış 2016; Bilir 2016).

Çalışma yaşamındaki zararlı etkenlere karşı alınan tedbirlere ilişkin bulunan en eski bilgiler 2. yüzyılda Roma zamanına denk gelmektedir. Madenciler tozları solumamak için kendilerini çuval veya çantaya sokmakta ve ağız kısmını kapatmak için de deri kullanmaktaydılar. Dünyada ilk mineroloji bilgini olarak bilinen Georgius Agricola, jeoloji, madencilik, metalürji bilgilerini içine alan “De Re Metalica” adlı kitabında tozu önleyebilmek maksadıyla maden ocaklarının havalandırılması gerektiğini belirtmiş, çalışanlara maskeleri önermiş, iş kazalarının giderilmesi ve iş güvenliği ile ilgili bazı tekniklerle ilgili önerilerde bulunmuştur. İşle sağlık arasındaki ilişkinin açık şekilde belirtilmesi ve problemlerin belirlenerek korunabilme tekniklerinin de önerilmesi kitabı iş sağlığı ve güvenliği bakımından önemli hale getirmiştir (Fişek 1984; MMO 2014).

Uzmanlık alanı epidemiyoloji olan ancak meslek hastalıklarıyla ilgili ün kazanan ve işçi sağlığının kurucusu olarak bilinen Bernardino Ramazzini 1633-1714 seneleri arasında İtalya’da yaşamıştır. Felsefe ve tıp bilimleri eğitimi alan Ramazzini iş sağlığı ve güvenliği alanında çok fazla çalışma yapmış, bilimsel öneri ve görüşler ve öneriler sunmuştur. Meslek hastalıklarından bahsettiği “De Morbis Artificum Diatriba” adlı kitabında kimyasal maddeler, tozlu yerler, ağır metaller, hatalı duruşlar, şiddetli hareketler, hastalık yapıcı maddelerden söz ederek hastalık risklerini anlatmıştır. İş veriminin çoğalması bakımından iş yerlerinde koruyucu güvenlik tedbirlerinin alınması ve çalışanlara uygun işler verilerek çalışanların sağlığının koruma altına alınması

gerekliliğini ileri sürmüştür. Çalışma ortamının sıcaklığından, havalandırılmasından bunlar için yapılması gereken önleyici işlemlerden bahsederek korunma yöntemlerinin üzerinde durmuştur. İş kazasına maruz kalan bütün hastasına ne işle uğraştığını ve iş koşulları ile ilgili ayrıntılı sorular sorarak kişinin karşılaştığı etkenlerle ilgili bilgi sahibi olmasıyla birlikte iş yerlerini de ayrıntılı olarak gezip incelemelerde bulunmuştur. Yazmış olduğu kitabında, 53 hastalığı ayrıntılarıyla tanımlamış ve meslek hastalığından korunma teknikleri, ergonomi, hijyen ve beslenme ile ilgili bilgilerde vermiştir. Doktor Ramazzini'ye göre sağlık durumunda tehlike yaratarak kazanılan kazançlar kirli kazançlardır. Hasta muayene esnasında yönelttiği “ne iş yapıyorsun?” sorusunun iş hekimliği literatürüne yerleşmesini sağlayan hekim olarak tarihe geçmiştir. Doktor Bernardino Ramazzini'nin yaptığı çalışmalar sayesinde bilimsel sayılabilecek iş hekimliği kavramı ortaya çıkmıştır. İtalya'da ortaya çıkan konunun hızlanarak gelişmesi Sanayi Devrimi sonrası İngiltere'de olmuştur (Gerek, 2006; Berk vd. 2011; MMO 2014; Bilir 2016).

Buhar makinesinin İngiliz mühendis James Watt tarafından icat edilmesiyle beraber insan gücü yerini makine ve buhar gücü geçmeye başlamıştır. Kömür ocaklarında birikmiş olan suların tahliye edilmesi için kullanılan buhar makinesinin, Sanayi Devriminin simgesi olarak bilinen insan gücü ile çevrilemeyecek büyüklükteki pamuklu dokuma makinelerinde kullanılmaya başlaması ilk fabrika örneklerini ortaya çıkarmıştır.

Sanayi Devriminden önce kendisine ait iş yerinde sağlıklarını riske atmadan çalışanlar, Sanayi Devriminden sonra fabrika ve maden ocaklarında günde 16-18 saat sürelerde düşük ücret karşılığında, sağlıksız ve güvenli olmayan çalışma şartlarında, iş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olabilecek derecede ağır şartlarda çalıştırılmışlardır. Genellikle kadın ve çocuklardan oluşan bu çalışanlar, tecrübe eksiliği ve eğitimin yetersizliğinden dolayı fabrika üretim sisteminin hızlı çalışma temposuna, alet ve makinelere uyum problemi yaşamışlar ve çok fazla iş kazasına ve ölüme neden olmuşlardır (Bilir ve Yıldız 2014).

Aile işletmelerinin yerini fabrika üretimine bırakması ile işgücü gereksinimi hızlı artmış, bu şekilde kırsaldan şehirlere göçler yaşanmaya başlamış ve fabrika etrafında biriken büyük işçi kitleleri barınma, yeterli beslenememe, aşırı yorgunluk, sağlıklı olmayan çalışma yerleri gibi nedenler ile salgın hastalıklara yakalanmaya ve yaşamlarını

yitirmeye başlamışlardır.Fabrikasyon üretimin başlamasıyla küçük sanat yaşamının usta ve kalfaları yeni kurulan fabrika sanayisinin vasıfsız ya da yarı vasıflı işgücüne dönüşmüşlerdir (Fişek 1984; Ayhan 1986).

Sanayi Devrimiyle yaşanan, üretimde makineleşme ve teknolojinin getirmiş olduğu hızlı değişim ve dönüşümler neticesinde meydana gelen problemler, çalışma yaşamı ve toplumsal yaşam üstünde huzursuzluklara sebep olmuştur. Yaşama ve çalışma şartlarındaki olumsuz durumların giderilmesi isteği ile çalışanlarca bazı eylemler yapılmaya başlanmış ve yaygınlaşmıştır. Yaşanan bu durumda mevcut değerlerin önemlerinin kaybedilmesi ya da ortadan kalkması, çalışanların korumasız kalması başta çalışanlar olmak üzere toplumun geniş bir bölümündeönemli endişe yaratmıştır. Yaşananlar neticesinde 19. yüzyıl başlarında bazı hekim, politikacı, teknik eleman ve işverenler konuya duyarlılık göstermiş ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi bakımından gayret göstererek bir takım önerilerde bulunmuşlardır.

Bu dönemde çalışma şartlarının düzeltilmesi, çalışma zamanlarının düşürülmesi, fabrika ve maden ocaklarında iş gören kadınların ve çocukların korunması içinyasalar çıkarılmasıyla ilgili İngiliz parlamenter Antony Ashly Cooper yoğun emek harcamıştır.

Genç işçilerin çalışma saatleri ve çalışma şartlarıyla ilgili bir rapor hazırlamıştır. Hekim Thomas Percival tarafından hazırlanan bu rapor kendisi de bir işveren ve aynı zamanda parlamenter olan Sir Robert Peel’i harekete geçirmiş ve İngiliz parlamentosunda konu ile alakalı devletin ilk ciddi müdahalesi sayılan bir yasa çıkartabilmek için girişimlerde bulunarak,1802 senesinde “Çırakların Sağlığı ve Morali” isimli yasanın çıkartılmasını sağlamıştır. İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı olarak çıkarılan ve ilk olma niteliği bulunanbu kanunla çalışma saati günde 12 saat olarak sınırlanmış, çocukların gece çalıştırılması yasaklanmış, senede bir kez yeni elbise verilmesi, işyerlerinin havalandırılması ve yılda iki kez boya badana yapılması mecburi duruma getirilmiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili ilk önemli yasa olarak 1833 yılında İngiltere’de çıkarılan “Fabrikalar Yasası” kabul edilmektedir. Fabrikalar Yasası ile işçi sağlığı ve iş güvenliği ilk defa devletin sorumluluk alanına dâhil edilerek hukuki bir boyut kazanmıştır. Yasanın yürürlüğe girmesi ile 9 yaşından küçüklerinişe alınması ve 18

yaşından küçük çocukların günde 12 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmış, fabrika denetimi bakımından müfettiş atanması bir mecburiyet durumuna getirilmiştir. 1842 senesinde çıkarılan bir başka yasa kadınlarla 10 yaşından küçüklerin maden ocaklarında çalışmasını yasaklamıştır. 1844 senesinde iş yeri hekimlerinin yükümlülükleri artırılarak sağlık bakımından tehlikeli yerlerde çalışanların sağlık kontrolü hekim görevi arasında sayılmıştır. 1847 senesinde de çalışma saatlerini 10 saatle sınırlandıran “On Saat Yasası” çıkartılmıştır (Gerek 2006; Yıldız vd., 2008; Yiğit 2012; Bilir ve Yıldız 2014; MMO 2014).

Sosyal problemlere karşı kişisel girişimleriyle çözümler arayan ütöpk sosyalist Robert Owen, İskoçya’daki fabrikasında on yaşından küçük işçi çalıştırmayarak, çalışma süresini azaltarak, genç ve yetişkinlere ayrı eğitim programları hazırlayarak çalışanlarının yaşam standartlarını yükseltme ve onlara zamanın çok önünde haklar tanımayı denemiş, çalışma yaşamındaki olumlu olmayan durumlara kişisel olarak çözümler aramış ve bu arayışlarıyla iş güvenliğini ilk defa iş yerine getiren işveren olarak tarihin sayfalarında yerini almıştır (Fişek 2014).

Sanayi Devrimindeki gelişmelere paralel olarak iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili İsviçre’de 1840,Fransa’da 1841,Almanya’da 1849 senesinde kanunlar çıkarılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı Avrupa’da bu gelişmeler yaşanırken Amerika’da Sanayi Devriminden sonra meydana gelen olumsuz çalışma şartlarının ortadan kaldırılması için eyalet hükümetleri yetkilendirilmiştir.Massachusetts eyaleti iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında öncü olmuş ve 1836 senesinde çocuk işçilerle alakalı bir yasa çıkarılmıştır. 1867 senesinde de 10 yaşından küçüklerin fabrikalarda çalıştırılmalarını yasak eden bir kanun çıkarılmış ve kanunun uygulamasını sağlayacak bir denetim örgütü kurulmuştur. Ayrıca iş istatistiklerini toplamak ile görevli bir de büro kurulmuştur (MMO 2014).

Sanayileşmenin gelişmesiyle beraber çalışma koşullarından en çok etkilenen ücretli kesim olmuştur. Çocuk ve kadın çalışanlar, uzun çalışma saati, ağır ve tehlikeli çalışma koşulları gibi olumsuz gelişmeler karşısında işçi örgütlenmeleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu örgütler işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için çeşitli faaliyetlerde bulunmuşlardır. Uzun mücadele sonrasında devlet sosyal güvenlik alanında daha çok etkin olmak mecburiyetinde kalmıştır. Sanayileşmeyle beraber çeşitli alanlarda çok fazla yeni üretim yerleri faaliyete geçmiş, ücretli çalışan sayısı hızlı bir şekilde artmıştır.

Çalışan sayısında yaşanan bu durum işçi sınıfının korunması bakımından hukuki düzenleme ihtiyacını doğurmuştur (Bedir vd., t.y.).

1919 senesinde imzalanan Versay Barış antlaşmasıyla Milletler Cemiyetine bağlı olarak Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur. 1946 senesinde Birleşmiş Milletlerin uzman kuruluşu durumuna gelen ILO hazırlamış olduğu tavsiye kararları ve sözleşmelerle çalışma yaşamı ve sosyal koşullarla ilgili uluslararası standartları belirlemektedir. Sözleşmeler, onaylayan ülkeler için çok taraflı uluslararası antlaşmalar gibi ülkeleri bağlayıcı nitelik taşır ve sözleşmeden doğan yükümlülükleri ve bu konulardaki denetimi kabul etmiş sayılır (Gençler 2007; Limon 2012).

1.1.2.2. Türkiye'deki Tarihsel Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu'nda Sanayi Devriminden önce nüfusun önemli bir kısmı tarımda çalışmaktaydı. Tarımsal faaliyetlerle birlikte küçük zanaat ve atölye üretimiyle ilgili iş yerleri bulunmaktaydı. Sanayi Devrimi ile beraber Avrupa'nın fabrika türü üretimlere geçmesine karşın Osmanlı Devletinde sanayi küçük el sanatları ve atölyelerden öteye geçememiştir. Bundan dolayı Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili gelişmeler daha sonra başlamıştır (Çelik 2003).

Osmanlı sanayileşmesinin başlangıcı olarak II. Mahmut döneminde Sinop, İzmit ve İstanbul tersanelerinde yapılan buharlı gemi imalatı sayılabilir. Osmanlı Devletinde sanayi kuruluşlarının gelişmeye başlaması Tanzimat ve sonraki zamanlarda başlamıştır. Askeri amaçlı üretimler ile beraber kömür ocakları ve madenler, demiryolu yapımı, tütün işletmelerinin açılmasıyla devam eden sanayileşme sürecinde çalışma şartları ağır, çalışma süreleri de günde 16 saate kadar çıkmakta idi. Belirli ve sınırlı alanlarda gelişme gösteren sanayi kuruluşlarının kömür madenine duydukları gereksinimin artması ile kömür madenleri önemli bir kaynak durumuna gelmişti (Arıcı 1999).

Osmanlı sanayisinde Ereğli Kömür İşletmelerinin önemi büyüktür. Fakat kömür madenlerinde ağır çalışma koşullarının bulunması ve çalışanların akciğer hastalığına yakalanması üretimin düşmesine sebep olmuştur. 1865 senesinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ilk kanuni belge olması bakımından önemi bulunan Dilaver Paşa Nizamnamesi hazırlanmıştır. Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından hazırlanan tüzük 100 maddeden oluşmaktaydı. Üretimi artırabilmek amacıyla çıkartılan bu

tüzükte çalışma şartlarına ilişkin düzenlemelerle birlikte madende bir hekim bulundurulması, işçilere ait dinlenebilme ve barınma yerleri, tatil zamanları ve çalışma saatlerine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Ancak Padişah tarafından onaylanmaması sebebiyle tüzük yürürlüğe girmemiştir. Dilaver Paşa Nizamnamesi çalışanların sağlığından çok üretimle ilgilenmiş üretimin aksamaması önemsenmiştir (Gerek 2006; Makal vd. 2012).

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ikinci önemli kanuni belge 1869 senesinde çıkan Maadin Nizamnamesidir. İş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı çok fazla düzenlemenin bulunduğu Nizamnamenin 64. maddesi işverenin iş kazasının oluşmasını giderebilmek bakımından gerekli önleyici önlemlerin almasını, 65. maddesi oluşan iş kazalarının bildirimini yapılmasını ve işverenin yükümlülüğünü, 66. maddesi havzada her işverene hekim çalıştırma ve gerekli olan ilaçları bulundurma zorunluluğu getirmekteydi. Nizamnamenin 67. Maddesinde de kazaya uğrayanlara ya da ailelerine işverenlerce mahkemelerin belirleyeceği tazminatın ödenmesi hükmünü getirmiştir. Kaza, işverenin kötü yönetimi, denetim ya da gereken tedbirleri kanunlara uygun şekilde yapmamasından kaynaklanmış ise işveren ilave 5 altından 20 altına kadar fazla tazminat ödeyecektir (Ayhan 1986; Fişek 1984; Gençler 2007).

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili getirmiş olduğu hükümler ile Dilaver Paşa Nizamnamesine göre daha kapsamlı bir düzenleme olan Maadin Nizamnamesi işverenlerce uygulanmamıştır ve hükümleri hayata geçirilememiştir (Fişek 1984; Ayhan 1986).

1921 senesinde Milli Mücadelenin en fazla yaşandığı dönemde çalışma hayatıyla ilgili iki kanun çıkarılmıştır. Kömür üretiminde sorunlar yaşanmaması maksadıyla işgörenlerin meslek hastalığına ve iş kazalarına karşı korunmalarını sağlama ve verimliliği artırabilme düşüncesiyle çıkarılan bu yasalar Türkiye'deki ilk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları olarak kabul edilebilir.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların "sağlık, sosyal ve iktisadi durumunun düzeltilmesiyle ilgili çıkarılan bu kanunlardan ilki 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanundur. Kanunla bir Amele Birliği

Sandığının kurulmasıyla elverişli olmadığı için kullanılmayan ve maden ocakları etrafında bırakılan kömür tozlarının satılarak, satıştan elde edilen gelire çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması bu sayede Amele Birliği Sandığının işçilere yönelik faaliyetlerinin artırılması amaçlanmıştır”. Fakat kanun ile bahsi geçen tozlar biriktirilememiş düzenlemeden beklenen yarar sağlanamamıştır (Makal 1999).

Çıkarılan bir diğer kanunda “10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik” Kanundur. Bununla çalışma şartlarının iyileştirilmesi ile ilgili düzenlemelerle birlikte kömür havzalarında çalışan kömür işçilerinin sağlık sorunlarıyla ilgili hükümler bulunmuş, sağlık ve güvenlik önlemlerine uymayan işletmelere cezai işlem hükümleri getirilmiştir. 151 sayılı kanunda; işverenler havzada çalışanların konaklaması için koğuşlar yapacak, yiyecek ve yıkanmak için hamam olanağı sağlayacaktır. Madende çalışmaya başlama yaşı 18 olarak belirlenmiş, zorla çalıştırma ve angarya yasaklanmıştır. İşveren kazaya maruz kalan ya dahastalık geçiren işçiyi tedavi ettirmek maksadıyla iş yerlerinde hekim çalıştıracak, revir oluşturacak ve gerekli ilaçları bulduracaktır. Kanun ile iş kazası neticesi yaralanmalar ve ölüm sonucunda tazminat davası açabilme yolu açılmıştır. İşveren gerekli olan tedbirleri almak ile sorumlu tutulmuş, oluşan kaza işverenin kusurundan dolayı oluşmuşsa 5000 liraya kadar para cezası öngörülmüştür. Günlük çalışma süresi sekiz saat ile sınırlandırılmıştır. Fazla çalışma da tarafların istek durumuna bırakılmıştır. Kanunla birlikte asgari ücrette belirleyecektir. Ayrıca işveren yeni işçilerin eğitiminden de sorumlu olacaktır (Fişek 1984; Talas 1997; Arıcı 1999).

151 sayılı yasayla işçilerin ve işverenlerin zorunlu katılımlarıyla İhtiyat ve Teavün ismiyle yardım sandığı kurulmuş, hastalık ve iş kazalarında ihtiyaç duyulan yardımların yapılması sağlanmıştır. Teavün sandıkları vasıtası ile çalışanlara hastalık, iş göremezlik ve yaşlılıklarında gelir bağlanması düşünülmüş olması sosyal güvenlik bakımından sosyal sigortalara doğru atılmış ilk adımdır (Talas 1997).

114 ve 151 sayılı kanunlar mecliste görüşülürken işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyebilecek genel bir iş kanununun hazırlanması tartışılmış ise de bu fikrin bir yasaya dönüşmesi uzun seneler sonra gerçekleşmiştir (Güzel 1986).

1923 senesinde Cumhuriyet ilan edilmesinden önce toplanan İzmir İktisat Kongresinde, günlük çalışma saatinin 8 saate indirilmesi, gece çalışmasına çift ücret ödenmesi, maden ocaklarında çalışma süresinin 6 saat ile sınırlandırılması, 18 yaşın altının ve kadınların çalıştırılmaması, kadın çalışanlara doğum ve aybaşı izni verilmesi, asgari ücretin belirlenmesi, haftada bir gün istirahat izni, hasta işçilere üç ay sınır olarak izin verilmesi, 12 yaşından küçük işçilerin çalıştırılmalarının yasaklanması, hastalık sebebiyle iş göremeyen çalışanların gündelik ücretlerinin ödenmesi, kaza ve hayat sigortasının kurulması, sendikalaşma hakkının tanınması, iş kazası oluşmasında işyerleri tarafından yaşamlarının garanti edilmesi gibi işçi sağlığı ve iş güvenliğini de ilgilendiren tekliflerin bulunduğu 34 maddelik İşçi Grubunun İktisat Esasları kabul edildi (Koç t.y.)

Cumhuriyetin ilanından sonra gerçekleşmeye başlayan sanayileşmeyle birlikte iş sağlığı ve güvenliğini de alakadar eden çok fazla yasal düzenleme yapılmıştır.

1926 senesinde kabul edilen 818 Sayılı Borçlar Kanunu iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önemli hükümler getirmiştir. Kanunun 332. Maddesi ile işverenlerin, iş kazası ve meslek hastalığından meydana gelen hukuki sorumlulukları düzenlenmiş ve işverenin gözetme borcu kapsamında iş yerinde iş güvenliği ile ilgili tedbirleri alma yükümlülüğü düzenlenmiştir. 818 Sayılı Borçlar Kanunu işçiyi koruma düşüncesiyle birçok hüküm tesis etmiştir (Baybora vd. 2012).

1930 senesinde yürürlüğe giren “1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çalışma yaşamımıza işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili önemli düzenlemeler getirmiş, iş yerinde sağlık hizmetleri bu kanun ile başlamış ve halen halk sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği alanlarında önemli bir yaptırım aracı olarak kullanılmaktadır” (Berk vd., 2011). Kanun ile sanayi kuruluşlarında, kadın ve çocuk çalışanların çalıştırılma koşulları, çalışanların gece çalışmaları, hamilelerin doğum öncesinde ve doğumdan sonraki çalıştırılma şartları düzenlenmiştir. İşverenlerin, işçilerin sağlık durumlarını denetlemek için iş yerlerinde doktor bulundurmaları, rahatsızlanan işçilere tedavi olanağı sunmaları, iş yerlerinde revir oluşturmaları öngörülmüştür (Güzel ve Okur 2002).

“1936 senesinde çıkartılan 3008 Sayılı İş Kanunu iş sağlığı ve güvenliği konusunu ayrıntılı ve sistemli olarak düzenleyen ilk kanundur”. Cumhuriyet ilanından sonra çıkarılan ilk İş Kanunu olma niteliğini taşıyan kanunun işçilerin sağlıklarının

korunabilmesi ve iş emniyeti başlıklı üçüncü faslında temel iş sağlığı ve güvenliği konularını düzenleyen 9 madde bulunmaktadır. Kanununun 54. maddesi işverenleri iş yerlerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş emniyetini temin edebilmek bakımından gerekliliği olan tedbirleri alabilme ve bu konudaki koşulları ve tertibatı bulundurmak ile yükümlü tutmuştur. Kanunun yayınladıktan sonra çıkarılan tüzükler ile uygulamanın yaygınlaşması ve kolaylaştırılması sağlanmıştır (Makal vd. 2012).

7 Haziran 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve “28 Ocak 1946 tarih ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı’nın Kuruluş ve Görevleriyle İlgili Kanunla çalışma yaşamının düzenlenmesi ve çalışanların sosyal güvenliğin sağlanması görevlerini üstlenmiştir”. İşçi sağlığı ve iş güvenliği, Çalışma Bakanlığının kurulmasıyla beraber bakanlık seviyesinde incelenmeye başlamıştır (ÇSGB, 1993).

1967 senesinde artık çalışma yaşamının gereksinimlerini karşılayamaz duruma gelen “3008 sayılı İş Yasasının yerine 931 Sayılı yeni İş Yasası çıkartılmış, fakat 931 Sayılı İş Yasası Anayasa Mahkemesince usul bakımından bozulmuştur. Bunun üzerine 1971 senesinde 1475 Sayılı İş Yasası çıkartılmıştır. 10 bölümden ve 112 maddeden meydana gelen 1475 Sayılı İş Yasasının Beşinci Bölümü İşçi Sağlığı ve Güvenliği başlığını taşımaktaydı. 73. Maddeyle başlayan bölüm 82. Madde ile bitmekte ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili temel ve müstakil bir kanun bulunmayan Türk iş hukukunda iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenlemekte idi” (Makal vd., 2012).

2000’li senelere bakıldığında hızla gelişen teknolojinin değiştirdiği üretim süreçleri, çalışma yaşamında yaşanan gelişmeler ve uluslararası düzenlemelerin etkileri karşısında bulunan kanun çalışma yaşamının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmıştır. Bu durum yeni bir İş Kanunu gerekliliğini doğurmuştur. Avrupa Birliği (AB) ve ILO normları dikkate alınarak hazırlanan ve iş ilişkilerinde önemli değişiklikler getiren 4857 Sayılı İş Kanunu, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 1971 yılından beri yürürlükte olan 1475 Sayılı İş Yasasını yürürlükten kaldırmıştır (Demircioğlu ve Centel 2003).

AB’nin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönergelerinden yola çıkarak hazırlanan ve daha da koruyucu ve ayrıntılı hükümleri içine alan kanunun beşinci bölümü iş sağlığı ve güvenliği başlığını taşımakta ve 13 maddeden oluşmaktaydı. İş sağlığı ve güvenliği

konusuna yeni bir bakış getiren 4857 sayılı yasa ayrıntılı hükümler içine almaktadır. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili gerekli olan önlemlerin alınması yeterli olmamış, yeni yasa ile işverenlere eğitim ve denetim sorumlulukları getirilmiştir. İşveren iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı olarak çalışanları bilgilendirme, eğitim verme ve denetlemek ile yükümlü kılınmıştır. Bu düzenleme AB'nin 91/383 Sayılı yönergesinde bulunan denetleme ve eğitim hükümlerine uygunluk göstererek gerçekleştirilmiştir. Ayrıca stajyerler ve çıraklarda bu kanun kapsamına alınmıştır. Kanun ile işverenlere iş güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğü getirilmiştir.

4857 sayılı yasayla iş yerlerinde temel iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri verilmesi amacı ile iş yeri sağlık ve güvenlik örgütlenmesi tanımlanmıştır. Minimum 50 işçi çalıştıran işverenler, işletmelerinde sağlık birimi oluşturmak ve burada hekim ve gerekli durumlarda sağlık çalışanı bulundurmaya zorundadır. 50'den az işçi çalıştıran işverenler için de bu şekilde bir zorunluluk getirilmemiştir.

4857 Sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hükümleri AB uyum süreci kapsamında AB mevzuatı ve ILO Sözleşmeleri karşısında kapsam bakımından yeterli olmamaktaydı. Yürürlükteki mevzuatın kapsam olarak yeterli olmaması ve dağınıklığı, bu şekilde önemli bir alanın ikincil mevzuat ile düzenlenmesi ve kolay değiştirilebilir olmasının sistemli ve devamlılık gerektiren iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını zorlaştırması, çıkarılan yönetmeliklerin bazılarının yargı organları tarafından iptali neticesinde meydana gelen boşlukların meydana getirdiği olumsuz gelişmeler gibi nedenler müstakil bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu gerekli kılmaktaydı. AB'de iş sağlığı ve güvenliği temel belgeleri arasında bulunan ve "Çerçeve Direktif" olarak isimlendirilen 89/391/EEC sayılı "İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi" esas alınarak günümüz gereklerine uygun, tüm faaliyet alanlarını ve tüm çalışanları kapsamı içine alan, önleyici yaklaşımı benimsemiş, müstakil bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) 20 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Kılış 2016).

6331 Sayılı İSGK 8'i geçici madde olmak üzere toplam otuz dokuzmadde ve beş bölümden oluşmaktadır. Kanunun, ilk bölümünde kanunun amacı, kapsamı ve kapsam dışında kalan faaliyetler ile beraber daha önce mevzuatta bulunan ya da mevzuata yeni

eklenen kavramların tanımları yer almıştır. İkinci bölümde işverenlerin ve çalışanların görev, yükümlülük ve yetkileriyle alakalı maddeler yer almış, bu bölümde yer alan maddeler ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, risk değerlendirmesi, acil durum planları ve tahliye, personellerin bilgilendirilmesi ve eğitimi, çalışmaktan kaçınma hakkı gibi önemli konular düzenlemiştir. Üçüncü bölüm, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyiyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının oluşumu ve çalışma esaslarıyla iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonunun sağlanmasıyla ilgili düzenlemeler kapsamaktadır. Dördüncü bölüm çalışma yaşamının teftişi ve idari yaptırımlar, beşinci bölüm de çıkarılacak yönetmelikler, değiştirilen ve yürürlükten kaldırılan hükümler, geçici maddeler ve kanunun kademeli yürürlüğe girişine ilişkin hükümlerden oluşmaktadır (Korkut ve Tetik 2013).

Kanun çalışma yaşamında işçi, memur, çırak, stajyer, geçici, kısmi ya da tam zamanlı olarak çeşitli statülerde çalışan, kamu ve özel sektörde çalışan herkesin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden faydalanmasını sağlamıştır. Başka bir ifade ile herhangi bir çalışan sınırlaması olmadan kamu ve özel sektör işverenlerinin ve iş yerlerinin tamamı kanun çerçevesinde bulunmaktadır (Kılış 2016).

6331 Sayılı İSGK'nın temeli iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmedengiderilmesi için kurulmuştur (Bayılmış ve Taş, 2015:100). 6331 Sayılı İSGK modern iş sağlığı ve güvenliği şartlarına uygun bir şekilde tazmin edici yaklaşım yerine, risk ve tehlikelerin kaynağında yok edilmesini temel alan önleyici yaklaşımı benimsemiştir. Önleyici yaklaşımın ön koşulu olarak işyeri için risk değerlendirmesinin yapılması ya da yaptırılması mecburiyeti getirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili personellerin görüşlerinin alınması ve yönetim süreçlerine katılmaları sağlanarak katılımcı bir yaklaşım hedeflenmiştir. Çalışanların güvenlik ve sağlıklarının sağlanması, işverenin esas yükümlülüğü olarak kabul edilmiş ve büyük oranda kanun bu yükümlülük üzerine şekillendirilmiştir.

Kanun işletmede iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması ve devamlılığı maksadıyla yalnızca kurallar, yasaklar ve sınırlar çizmemiş, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi yoluyla bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmayı hedeflemiştir. 6331 Sayılı Kanunla işletmede iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yapılması maksadıyla iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık çalışanı çalıştırma mecburiyeti için

gerekliliği olan minimum 50 işçi alıştırma mecburiyeti kaldırılarak bütün iş yerleri kapsama alınmış ve işverene bunların dışardan satın alınabilmesi olanağı verilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde kamu kuruluş ve kurumlar haricinde 10'dan az çalışanı olan işletmelerden çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta bulunan iş yerlerine ilk defa devlet desteği sağlanması olanağı sunulmuştur. İSGK ile iş sağlığı ve güvenliği hakkında çalışanları temsil edecek çalışan temsilcisi kavramı getirilmiştir. 2005 senesinde ILO'nun 155 Sayılı Sözleşmesi gereği kurulan "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" yasal statüye kavuşturulmuştur. Aynı alışma alanını kullanan birden çok işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıyla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Radyo ve televizyon kuruluşlarına iş sağlığı ve güvenliği, çalışma yaşamı vb. konularda eğitici ve uyarıcı özellikte yayın yapma zorunluluğu getirilmiştir. Kanun temel konuları düzenlemiş, uygulama ve detaylar çıkarılacak yönetmeliklere bırakılmıştır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu alışanların, üretim, işletmelerin ve çevrenin güvenliğini ilgilendiren kapsamlı bir yasal düzenleme olarak çalışma hayatımıza girmiştir (Korkut ve Tetik 2013).

1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

Yılmaz' a göre; iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, işgörenlerin işletmelerde işin yürütümü sebebi ile ortaya çıkabilecek farklı tehlikelerden korunmasıyla birlikte işletmeierisindeki ve dışındaki çalışma koşullarını da iyileştirmek yöntemiyle yapılan sistemli çalışmalar neticesinde refahın arttırılmasını amaçlamaktadır (Yılmaz 2009).

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları sosyal ve ekonomik yönden olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

1.1.3.1. Sosyal Yönden

İş sağlığı ve güvenliğinin öncelikli olarak amacı çalışanların yaşamını ve sağlıklarını koruma altına almaktır. İş sağlığı ve güvenliği, sadece iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni ile ortaya çıkan zararları gidermek için değil, bu şekilde istenilmeyeneticelerin meydana gelmesini engellemeyi de amaçlar. Çalışanların risk ve tehlikelerden uzak tutulmuş sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışmaları işçinin mutluluk ve huzurunu yükseltecek ve toplumsal sağlığının korunmasına yardımcı olacaktır (Eyrenci vd., 2005).

Daha geniş bir ifade ile iş sağlığı ve güvenliğinin amacı; personellerin bedensel ve psikolojik sağlığını negatif etkilerden koruyabilmek, işletmedeki riskli durumları minimuma indirerek üretimin güvenliğini sağlamaktır (Kılıkış 2016).

Personelleri korumak; iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı personellerikoruyabilmek ve sağlıksız ortamlardan uzak çalışmalarını sağlamaktır (Özkılık 2005). Çalışanların sağlık koruması açısından işletmelerde bulunan unsurların denetlenmesi ve bunların kontrol altına alınması gerekmektedir (Bilir 2001). İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, işletmeleri risk ve tehlikelerden uzak tutarak çalışanlar bakımından güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı sağlama, iş kazasına ve meslek hastalığına karşı koruyarak psikolojik ve ruhsal bütünlüklerinin devamlılığını sağlama çalışmalarına odaklanır. İş sağlığı ve güvenliğinisaglayabilmek için ana yükümlülük işverene ait olduğundan işveren, hukuki bakımdan da işçisini koruma borcu altındadır. Fakat hukuk, işverenle birlikte devlet ve çalışanlara da bazı sorumluluklar yüklemiştir. İş sağlığı ve güvenliği sağlamada işverenin tek başına gayreti yetersiz olacaktır. Bundan dolayı çalışanların ve devletin destek vermesi gerekmektedir.

Üretimin güvenliğini sağlama; çalışanları iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunma, kaza ve hastalık sebebiyle meydana gelen işgücü ve iş günü kayıplarını düşürecek ve bundan dolayı da üretim güvenliği sağlanmış olacaktır. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşması üretimde verim artışı sağlayacağından bilhassa iktisadi bakımdan önemlidir.

İşletme güvenliğini sağlamak; üretim güvenliğinin sağlandığı bir işletmede, alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri sayesinde işletmeyi tehlikeye düşürebilecek yangın, patlama, arıza gibi durumlar ortadan kaldırılmış ve dolayısıyla işletme güvenliği sağlanmış olacaktır (Yiğit 2012).

İş sağlığı ve güvenliği en geniş anlamı ile bireysel ve sosyal mutluluk ve huzurun sağlanmasını amaçlamaktadır. Çünkü çalışma ortamlarında karşı karşıya kalınan tehlikelerin neticeleri ilk olarak çalışanları, çalışanların aileleri ve işletmeleri ve daha sonrasında toplumu negatif yönde etkileme potansiyeli taşır. Bundan dolayı yaşama, çalışma ve sağlık hakkını maksimum düzeyde sağlayacak hukuki, teknik ve tıbbi tedbirlere gereksinim vardır (Akpinar 2013). Çalışanları, çalışma şartlarından doğabilecek

sağlık ve güvenlik tehlikelerine karşı koruma, personellerin güvenlik, refah ve sağlığı sağlama ve geliştirmek, güvenceli bir çalışma ortamı oluşturmak, sosyal hukuk devletinin temel fonksiyonudur (Türkoğlu 2013).

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanmadığı işlerde çalışanlar, sağlıklı olmayan yapılara sahip olacak ve toplumlar içinde sağlıklı olmayan bireyler olacaktır. Sağlıksız kişilerden oluşan toplum, mutlu ve huzurlu olması mümkün değildir. Bundan dolayı personellere gerekli sağlık ve güvenlik ortamının sağlanması sosyal bakımdan mecburidir.

1.1.3.2. Ekonomik Yönden

İş sağlığı ve güvenliğinin sosyal boyutunun yanı sıra, çalışandan başlayarak ailesi, iş yeri ve ulusal ekonomiye kadar uzanan giden bir ekonomik boyutu da bulunmaktadır.

ILO'nun verilerine göre dünyada her yıl en az 270 milyon insan işkazasıyla karşı karşıya kalmakta ve 160 milyon kişi işle ilgili kısa ya da uzun vadeli hastalık geçirmektedir. Dünyada her sene 2.2 milyon çalışan iş ile ilgili kaza veya hastalıktan dolayı yaşamını kaybetmektedir. İş sağlığı ve güvenliği yalnızca işletmelerin değil ülkelerin gayri safi milli gelirlerinde de önemlidir. İşle ilgili hastalık ve kazalardan meydana gelen tazminat, kaybedilen işgünü, üretim kesintisi, eğitim, tıbbi giderler vb. neticelerden dolayı meydana gelen maliyetlerin ülkelerin gayri safi milli hasıllarının %4'ünü bulduğu tahmin edilmektedir. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansına göre Avrupa Birliğine üye ülkelerde bu oran %2,6 ile %3,8 arasında değişmektedir (Allı 2001).

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle oluşan sosyal yardımlarda yapılan artışlar, sosyal güvenlik prim kayıpları, sağlık için yapılan harcamalar, ödenen tazminatlar, işgünü ve üretim kayıplarıyla birlikte maddi olarak belirlenemeyen yetişmiş insan gücü kaybı da iş kazası ve meslek hastalıklarının sebebiyle meydana gelen önemli bir problemdir (Kılıkış 2016).

İş kazası ve meslek hastalıklarından doğan maliyetler küresel ekonomide ciddi yükler getirmektedir ve ekonomik büyümeyi yavaşlatmaktadır. Bu maliyetlerin önemli bir kısmı sosyal güvenlik sistemleri ve kamu finansmanı üzerinde yük oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği nedeniyle meydana gelen yüksek maliyetler işletmelerin rekabet

gücünü de etkilemektedir. Bundan dolayı iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılması, topluma yönelik ekonomik kazanımlar getireceği gibi, işletmeler için de rekabet gücü artışı sağlayacaktır.

1.1.4. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

İşyerlerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması veya alınan önlemlerin yetersiz kalması mesleki risklerin ortaya çıkmasına neden olur. Mesleki riskler, iş kazası ve meslek hastalıklarından meydana gelmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı çalışanların korunması, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunun önemli amaçlarından biridir. Özellikle sanayi devrimi sonrasında değişen çalışma koşulları, beraberinde her geçen gün sıklığı artan iş kazası ve meslek hastalığı sorununu getirmiştir. Bu nedenle 19. yüzyıldan itibaren hem iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi hem de meydana gelen kaza ve hastalıkların tazmini için çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır.(Göktaş vd, 2011).

İş kazası, iş ile ilgili olarak oluşan plansız ve beklenmedik bir olay olup bireyin ve işyerinin bedence ya da maddi bakımdan belirli bir zarara uğraması ile sonuçlanmaktadır. Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için işyerinde meydana gelmiş olması gerekmez. “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesinde iş kazası”;

- Sigortalı çalışanın iş yerinde olduğu zaman,
- İşverenlerce yapılan iş nedeniyle, sigortalı kendi hesabına bağımsız çalışıyor ise yürütmekte olduğu iş sebebiyle,
- İşverenlere bağlı bir şekilde işgören sigortalının görevli olarak işyerinin haricindedişarıya gönderilmesi sebebiyle kendi işini yapmaksızın geçen sürelerde,
- Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatınca bebeğine süt verebilmek amacıyla verilen sürelerde,
- Sigortalı çalışanların işyeri tarafından verilen bir taşıt ile işin yapıldığı yere gidiş geliş süresince,

olan ve sigortalıyı hemen ya da daha sonradan bedenen veya psikolojik bakımdan özre uğratan olaydır.

Meslek hastalığı da;çalışanın işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken işin özelliğine göre yineleyen bir sebeple veya işin yürütüm koşullarisebebiyle maruz kaldığı bedeni ve ruhi arıza şeklinde tanımlanmaktadır. Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak tamamen mesleki özellikler taşımaktadır(Korkusuzve Uğur2010).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının ilk formları, madencilik sektöründe yaşanan göçük ve patlamalar ile kömür tozlarının neden olduğu meslek hastalıkları şeklinde görülmüştür. Sanayi devrimi ile başlayan süreçte çalışma hayatında çalışan aleyhine yaşanan değişimler ve üretimde kullanılan tehlikeli maddelerin sayısında yaşanan artış daha riskli bir çalışma ortamı ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla günümüzde çalışanların maruz kaldığı iş kazası ve meslek hastalıklarının sayısı ve görülme sıklığı geçmişle kıyaslanamayacak kadar artış göstermiştir.

Türk iş mevzuatında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili birçok düzenleme vardır. Buna karşın iş kazası ve meslek hastalıklarının görülme sıklığı her geçen gün artan bir seyir izlemektedir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği açısından mevzuattaki modernleşme ve ilerlemelerin uygulamaya yansımadağının göstergesidir. Bu olgunun başlıca sebepleri, tarım sektöründen sanayi sektörüne işgücü kaydırılması sonucu çok sayıda niteliksiz çalışanın üretime katılması, küçük ve orta ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine gerekli önemin verilmemesi, iş güvenliği kültürünün eksikliği, yeni teknolojiye geçişte işçilerin yeterince eğitilmemesi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının maliyeti ve iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin eksikliğidir (Balkır2012).

1.1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesine yönelik tedbirler, genellikle işçileri ilgilendiren konular olarak değerlendirilmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği sadece işçiler bakımından değil işveren ve devlet bakımından da önem taşımaktadır. Dahası iş sağlığı ve güvenliği toplumsal yaşamın merkezi ve sosyal dengenin kaynağını oluşturan en önemli yapı taşlarından biridir. Verimli bir çalışma sisteminin temeli daha fazla hammadde veya teknoloji kullanmaktan ziyade, sağlıklı ve ergonomik çalışma ortamlarının oluşturulmasıdır.

1.1.5.1. Çalışan Açısından Önemi

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamasının etkileri ilk etapta ve en fazla çalışanları olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle işyerindeki riskler, çalışanların iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalması ile sonuçlanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü rakamlarına göre dünya genelinde çalışan 3 milyar kişiden her gün yaklaşık 1 milyonu iş kazasına maruz kalmaktadır. Her yıl yaklaşık 2,3 milyon çalışan iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Her 15 saniyede bir dünya genelinde 160 iş kazası meydana gelirken, yine her 15 saniyede bir kişi iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ölmektedir(Çakar 2018).

Türkiye’de iş kazası ve meslek hastalığı görülme sıklığı ve bunlara bağlı ölümlerin oranı dünya ortalamasının çok üzerindedir. Türkiye’de yaşanan ölümlü iş kazası sayısı, Avrupa Birliği ortalamasından 7 kat daha fazladır. Dahası iş kazası nedeniyle meydana gelen ölüm sayısında Türkiye, Rusya ve Hindistan ile birlikte dünyanın en yüksek rakamlarına sahiptir. Benzer şekilde Türkiye’deki yıllık iş göremezlik sayısı, Almanya, ABD ve Meksika gibi hem nüfus hem de çalışan kişi sayısı bakımından daha fazla olan ülkelerin iş göremezlik sayısından daha fazladır (Ceylan 2011). Sosyal Güvenlik Kurumu’nun iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili yayınladığı istatistiklere göre 2012 yılında toplam 74.871 sigortalı iş kazası geçirmiş ve bu kazalar sonucunda 744 çalışan yaşamını yitirmiştir. 2012 yılı içerisinde 1 işçi ise meslek hastalığı nedeniyle ölmüştür. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle toplam 2209 kişi sürekli iş göremez duruma gelmiştir. Üstelik bu rakamlara kayıt dışı çalışan işçiler dâhil değildir. Türkiye’de kayıt dışı istihdam sayısının yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda iş kazası ve meslek hastalığı sayısının resmi istatistiklerden daha fazla olduğu söylenebilir.

İş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle çalışanların geçici ya da sürekli olarak iş göremez duruma gelmesi, bu kişilerin gelirlerinden yoksun kalmalarına neden olmaktadır. Her ne kadar iş göremez duruma gelen kişilere sosyal güvenlik uygulamaları kapsamında iş göremezlik ödeneği verilse de bu ödenekten sağlanan aylık, normal gelirden daha düşük olmaktadır. Çalışanın gelir kaybına uğraması kendilerinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimlerini idame ettirmek için gerekli olan gelirden mahrum kalmasına neden olmakta ve bu durum sosyal bir sorun olarak ortaya

çıkılmaktadır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması çalışanın sağlık ve güvenliğini korumanın yanı sıra bu kişilerin gelirlerini korumak açısından da fayda sağlamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, işçinin hayatını ve sağlığını güvence altına almayı hedefler. Sağlıklı ve güvenli bir iş çevresi sosyal bakımdan da faydalıdır. Sağlık ve güvenlik açısından riskli bir işyerinde çalışmak, fiziksel ve ruhsal açıdan çalışanları olumsuz etkilemekte ve sağlıksız bir birey haline gelen çalışanın topluma maliyeti yüksek olmaktadır. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ise işçinin hem çalışma hayatında hem de sosyal hayatında huzurlu ve mutlu olmasını sağlar.

1.1.5.2. İşveren Açısından Önemi

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması sadece çalışanlar açısından değil işverenler açısından da önemlidir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini eksiksiz bir şekilde alması her şeyden önce işverenin işçiye karşı vicdani bir sorumluluğudur. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işveren açısından iki temel fayda sağlamaktadır. Birincisi işyerinde meydana gelen iş kazaları ve işe bağlı etkenler nedeniyle ortaya çıkan meslek hastalıkları işverene çeşitli maliyetler yüklediği için bu risklerin önlenmesi işvereni ek maliyetlerden kurtarmaktadır. İkinci olarak ise işyerindeki risklerin ortadan kaldırılması iş ve üretim verimliliğinin korunması açısından fayda sağlamaktadır.

İşyerlerinde sağlık ve güvenlik önlemleri almak işverenlere ek harcamalar yüklemekte ve bu harcamalar üretim maliyetlerini artırmaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği önlemleri işverenler tarafından ihmal edilebilir olarak görülmektedir. Ancak iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmesi durumunda işveren, işçiye tazminat ödemenin yanı sıra iş gücü kayıplarına, kaza sebebiyle makinelerde ve üretim araçlarında meydana gelen hasarlara ve kaza nedeniyle yapılan diğer maliyetlere katlanacaktır. İlk etapta işverene yeni maliyetler getiren iş sağlığı ve güvenliği önlemleri uzun vadede iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkaracağı kayıplardan daha az maliyetli olmaktadır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri almak, kaza olasılığının azalmasını, birim üretim maliyetinin düşmesini ve karın artmasını sağlar (Yılmaz 2009).

İşveren işyerinde güvenlik önlemleri alarak çalışanların yanı sıra üretimde kullanılan araç ve gereçleri de korumaktadır. Sanayi üretimindeki makinelerin genellikle yüksek maliyetli araç gereçler olduğu göz önüne alındığında bunların güvenlik kurallarına uygun koruyucu parçalarla donatılması hasara uğrama olasılıklarını da azaltmaktadır. İş kazası meydana gelmesi durumunda iş kesintiye uğrayarak aksamakta ve bu arada kazaya uğrayan aletlerin onarım masraftan ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yöneticilerin kaza ve sonuçlarıyla ilgilenirken yapmaları gereken işleri bırakmaları da işveren açısından kayba neden olmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması, ergonomik açıdan uygun olmayan sağlıksız ve riskli çalışma ortamları ortaya çıkarır. Bu ortamlarda işçilerin verimli çalışması beklenemez. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, verimsiz çalışmadan kaynaklanan ekonomik kayıpları engeller.

İş kazası ve meslek hastalığının meydana geldiği işyerlerinde işveren açısından bir diğer tehlike ise kamuoyu baskısı ve prestij kaybıdır. Özellikle meydana gelen büyük ve ölümlü iş kazaları, gerek yazılı gerekse görsel basında yer alarak kamuoyu tepkisinin oluşmasına neden olmaktadır. Böyle bir durum işverenlerin hukuki ve cezai müeyyidelerle karşılaşmasını kolaylaştırmanın yanında işverenin toplum gözünde olumsuz bir imaj kazanmasına neden olabilir. Kamuoyunda olumsuz imaja sahip bir işyeri, faaliyet gösterdiği iş dalında emek arzı kaybına uğrar. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıklarının sıkça yaşandığı işyerlerinde bireyler çalışmak istemeyeceklerdir. Dolayısıyla özellikle kalifiye personeli çalıştırmak için işveren daha fazla ücret ödemek durumunda kalacaktır. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi işverenin ve işyerinin saygınlık ve değerini toplum nezdinde artırmaktadır.

1.1.5.3. Devlet Açısından Önemi

Devlet, bütün vatandaşlarının sağlık ve refah içerisinde yaşamlarını sürdürmekle yükümlüdür. Dolayısıyla çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması devletin en asli görevlerinden biridir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını sağlamak, devletin çalışanı işverene karşı koruma sorumluluğunun bir parçasıdır.

Toplumda 15-65 yaş arasındaki nüfus, ekonomik olarak aktif nüfustur ve bu nüfus toplumun büyük bir kesimini meydana getirir. Çalışanların bakmakla yükümlü olduğu kişiler de dikkate alındığında çalışma hayatı toplumun genelini ilgilendiren sosyolojik bir olgudur. Dolayısıyla çalışma hayatındaki riskli ortamlar nedeniyle ortaya çıkacak kaza ve hastalıklar toplumun geneline mal olabilecek olaylardır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması toplum sağlığı ve refahını sağlamak için atılması gereken önemli adımlardan biridir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda işçinin ve işverenin kayıpları dikkate alınırken devletin kayıpları genellikle göz ardı edilmektedir. Ancak iş kazaları ve meslek hastalıklarının devlete yüklediği yük azımsanmayacak kadar büyüktür. İş kazaları ve meslek hastalıklarının neden olduğu kayıplar işçi ve işveren şahsında tecelli ettiği için makine hasarları, işgücü kayıpları ve üretim kayıpları aynı zamanda ülke ekonomisi için hem kaza kaybı hem de gelir kaybına yol açmaktadır (Ancı 2011).

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasının ülke ekonomisine çeşitli maliyetleri vardır. Bu maliyetler; çalışmadan geçirilen zamanın yarattığı gelir kayıpları, sakatlanma veya ölüm sebebiyle kaybedilen verimlilik, kaza mağdurlarına yapılan tıbbi tedavi masraflarıdır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği müfettişlerinin teftiş ve soruşturma giderleri de iş kazaları ve meslek hastalıklarının devlete maliyetleri arasındadır.

İş kazası ve meslek hastalıklarının görülme sıklığının fazla olması işverenlerde olduğu gibi devlet açısından da bir prestij kaybına sebep olmaktadır. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıkları sayısı, ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle paralellik göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine daha fazla ilgi gösterildiği ve buna mukabil iş kazası sayılarının gelişmekte olan ülkelere oranla daha düşük olduğu göze çarpmaktadır. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği, devlet bakımından bir saygınlık göstergesidir.

1.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı

İş sağlığı ve güvenliğinin önemi işveren bakımından ve çalışan bakımından olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

1.2.1. İşverenin Genel Yükümlülüğü

Sanayi Devrimiyle beraber toplumsal, iktisadi ve siyasi bakımdan köklü değişimlere uğrayan toplulukların üretimlerde kullanmış oldukları araçlar, teknoloji gelişimine bağlı bir şekilde modern duruma gelmiştir. Çalışma yaşamında yeni teknoloji kullanılması ile geleneksel risklerin nitelikleri ve sayısının değişmesiyle birlikte farklı riskler de ortaya çıkmıştır (Baybora vd. 2012).

Teknolojide yaşanan gelişmeler bir taraftan yaşam standardını yükseltirken diğer taraftan bireylerin yaşamlarını yitirmelerine neden olabilmektedir. Bundan dolayı çalışma yaşamı içinde iş sağlığı ve güvenliğinin ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. İşverenin çalışanları işletmelerde oluşabilecek risk ve tehlikelere karşı korumak amacıyla gerekli önlemleri alıp işletmeyi sağlık ve güvenlik bakımından çalışılabilir duruma getirmesi kendisine önemli faydalar sağlar. Ters durumda çalışanların iş ortamlarında karşı karşıya kaldıkları risk ve tehlikeler neticesi meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları işletmelerin iktisadi bakımdan zararlara uğramalarına sebep olur (Bayılmış ve Taş 2015).

İşletmeler küreselleşen dünyada yaşanan ve çalışma yaşamına da etkisi olan hızlı değişim süreci içinde bulunabilmek, rekabet içerisinde mevcut durumlarını sürdürebilmek ve daha iyi konumlara götürebilmek amacıyla üstünlük kazanma çabası içindedirler. Bu gayret içinde önemli kaynaklardan bir tanesi de insan kaynağıdır (Fırat 2008). İşletmeler ihtiyacı olan insan kaynağını kalifiye, işinde yetkin, yüksek motivasyon sahibi, teknik ve örgütsel inovasyona aktif katkı sağlayan, işinde istekli çalışanlardan sağlama gayreti içindedirler (Hesapro 2013).

İş güvenliğiyle iş gücü verimlilik arasında karşılıklı etkileşim olduğu, risk ve tehlikelerden arındırılmış sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının işgücünün verimliliğini ve işletme karlılığını yükseltme potansiyeli taşıdığı yapılan uygulama ve araştırma çalışmalarıyla ortaya konmuştur.

İşletmelerin çalışma ortamlarının yeterli düzeyde sağlıklı ve güvenli olmaması iş kazası ya da meslek hastalıklarından dolayı üretimlerde yaşanan aksaklıklar veya durmalar, iş verimlerinde meydana gelen düşmeler, rekabetin düşüşe geçmesi ve karlılık durumuna etkisi olacağından önemli maliyetlere sebep olacaktır. Sağlıklı ve güvenli

çalışma ortamları, iş akışında aksaklıklara sebep olan birey, makine, malzeme, ürün ve zaman kayıplarına sebep olan unsurların ortadan kaldırılması veya minimuma indirilmesini sağlayarak çalışanların motivasyonunu artıracak, işletmeye yüksek verimlilik, etkinlik, kalite ve rekabet edebilme yeteneğini sağlayacaktır.

Çalışanlar ve aileleriyle işletmelerin mali yapılar üstünde ciddi etki ve sonuçlara sebep olan maliyetlerin bazıları görünür maliyetlerdir ve kolay bir şekilde tespit edilir. Fakat iş kazaları yüksek oranda görünmez maliyetlere sebep olduğu söylemek mümkündür. Bu şekildeki maliyetler doğrudan ve dolaylı maliyetler veya direkt ve indirekt maliyet şeklinde isimlendirilmektedir (Aytaç 2011).

Yaşanan iş kazası neticesi iş akışı yavaşlamakta, iş kazasının yaşandığı alanda olan çalışanlar, bu olaya şahitlik eden çalışanlar, gözlemci personel yöneticiler, işveren ya da işveren vekillerinin zaman ve işgücü kayıpları meydana çıkmaktadır. İş kazası sebebiyle çalışanlarda oluşan moral bozukluğu ve işe karşı çekimser davranışları yükselmekte bundan dolayı da üretimde niteliksel ve niceliksel düşüşler yaşanmaktadır. İş kazasına maruz kalan çalışanın yerine yeni bir çalışan alınması, yeni çalışanın alışma süresi, eğitimi ve gerekli niteliklerinin kazandırılması işletmelere ilave maliyetler yüklemektedir.

Ayrıca alınan siparişlerin süresinde yetiştirilememesi, müşteri memnuniyetsizliği, prestij ve müşteri kaybı, işletmenin firma imajına zarar gelmesigibi maliyetler iş kazalarının işverenlere yüklediği dolaylı maliyetler arasında bulunmaktadır (Ayan 2011).

Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü'nün koordinatörlüğünde yürütülen “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Verimlilik İlişkisi Projesi (HESAPRO)” adlı AB LdV ortaklık projesi raporuna göre, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yapılan iyileştirmeler işletmelerde kişisel ve toplumsal seviyelerdepozitif etki yaratmaktadır. Raporda, alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin ve yapılan iyileştirmelerin işletmenin amaçlarına ulaşmasını desteklediği, işletme performansındaki yükselmeye destek olduğunu ve neticede iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak yapılan iyileştirmelerin iş mükemmeliyeti için bir anahtar olarak nitelendirilebileceği belirtilmiştir (Hesapro, 2013).

İşverenler aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları maliyet faktörü şeklinde değil, işletmelerin performanslarının yükseltilmesi için araç şeklinde görülmektedir. Daha önce yapılmış bir araştırma neticesine göre işletmelerde iş güvenliği için harcanan 1 Euro yatırımın geri dönüşü 3-7 Euro arasında olduğu görülmüştür (Hesapro, 2013).

Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Yönetiminin (HSE) yaptığı bir araştırmanın neticesinde büyük bir kağıt firması, çalışanlarının üyesi olduğu sendikayla uyumlu olarak, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yönetim danışmanlığı ve eğitime yönelik 175.000 İngiliz Sterlini yatırım yapmış, kısa sürede 500.000 İngiliz Sterlini kar elde etmiştir (Hesapro, 2013).

İşletmelerin performanslarını yükseltmek için iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları işletme amaçları ile uyumlu olmalıdır. İş mükemmelliği ve başarının anahtarı iş sağlığı ve güvenliğinin firma stratejisi ve politikasıyla bütünleştirilmesidir. Bu bütünleştirme iş yeri ortamında yenilikçilik ve refahın artırılmasıyla birlikte işletmelerin sürdürülebilir büyümeye fayda sağlamalarına katkı sağlar (Hesapro, 2013).

İşveren, çalışan ve iktisadi çevrelerin iş sağlığı ve güvenliğinin önemini kavramaları ve bu durumun ne kadar gerekli olduğuna inanmaları iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı oluşan maliyetleri bilmeleri ile mümkün olacaktır (Dizdar, 2008:142). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan harcamalar ve yatırımlar işverenlerce üretim maliyetini yükseltici bir faktör şeklinde değerlendirilmiş olsa bile uzun vadede iş kazalarının ve meslek hastalığının neden olacağı kayıpların yok edilmesiveya en aza indirilmesiyle ekonomik kazanca fayda sağlayacaktır (Bayılmış ve Taş, 2015).

1.2.2. İşyeri Tehlike Sınıfı

Mesleki tehlikeler, kimyasal, fiziksel, biyolojik, ergonomik ve psikolojik olarak bölünebilir (Smedley ve ark. 2013). Psikolojik tehlikeler, sosyal çevreye ve algılamalara bağlıdır. İşyerinde kimyasal, fiziksel ve biyolojik ajanlar hızla artmaktadır. Bu nedenle risk değerlendirmesi ve yönetim metotları iş hijyeni dünyasının daha sık bileşenleridir (Paakönen, 2011).

Maruziyet değerlendirmesi çeşitli nedenlerden ve genellikle bunların kombinasyonu için yapılabilir:

- Sağlık zararlarından korunulmasını sağlamak için
- Bu tehlikelerin daha iyi anlaşılır hale gelmesi için,
- Tehlikelerin kontrolünde teknolojinin etkililiğini değerlendirmek için
- Sorunları olan bir işyerini değerlendirmek için
- Risk yönetimi amacıyla denetim yapmak için
- Belirgin olmayan olası sorunları tespit etmek için
- Mevzuat ve mesleki maruziyet seviyeleri ile uyumu belgelemek için

Maruziyet değerlendirmesi işyeri düzeyinde yapılmalıdır. Bu değerlendirme teknik açıdan karmaşık olabilir fakat düzgün bir şekilde yapılırsa, maruziyet tespit edilebilir ve gerekli kontrol yöntemleri uygulanabilir (Paakönen, 2011).

Biyolojik tehlikeler, meslek hastalığına neden olabilen bakteriler, virüsler, mantarlar ve parazitleri de içeren iş çevresindeki mevcut mikrobiyal ajanları ifade eder. Bu hastalıklar iki gruba ayrılır fakat gruplar çakışabilir: mesleki enfeksiyonlar, mesleki alerjiler ve ilişkili immün sistem hastalıkları.

Bu hastalıklar mesleki kabul edilir çünkü işte direkt maruz kalma sonucu gelişir. Aynı mikroorganizmalardan kaynaklanan mesleki ve mesleki olmayan hastalıklar arasında çok az veya hiç fark bulunmamaktadır. Patogenezi, klinik özellikleri, tanı ve tedavisi aynıdır. İşteki biyolojik tehlikeler kontrol edilebilirse, meslek hastalıkları ve immün sistem hastalıkları (alerjiler gibi) önemli ölçüde azaltılabilir.

Mikrobiyal ajanlar insanlarda, hayvanlarda, doğal veya insan yapımı ortamlarda bulunmaktadır. Bunlar doğrudan temasta veya dolaylı olarak hava, yiyecek, su veya vektörlerle bulaşabilir (Tsing ve Koh, 2011).

Mesleki enfeksiyonlar işe özgü olabilir veya genel popülasyonda yaygın olabilir fakat mesleki maruziyet olanlarda daha sık görülür. Mesleki maruziyet ve mesleki olmayan maruziyetten kaynaklanan enfeksiyon hastalıkları arasında patolojik veya anatomik fark yoktur. Ancak, bir enfeksiyon genel toplumda olağan dışı ise, belirli meslekte tehlike olarak bilinebilir ve enfeksiyon ve iş arasındaki ilişki genellikle oldukça kolay kurulabilir. Tüm meslek hastalıkları gibi, çoğunlukla önlenemez (Patel,2012).

Bir enfeksiyon kapmada çalışana yatkınlık yapan çeşitli işle ilgili faktörler vardır. Bunlar:

- Bilinçli olarak mikroorganizmalarla çalışma, örn. Laboratuvar çalışanları
- Enfeksiyon hastalık prevalansının yüksek olduğu kişilerle temas, örn. Sağlık çalışanları
- Enfeksiyon hastalıklarının rezervuarı olan hayvanlarla temas. Örn. Tarım çalışanları

Mesleki enfeksiyonların üç ana kategorisi vardır:

- Zoonozlar
- İnsan kaynaklı enfeksiyonlar
- Çevre kaynaklı enfeksiyonlar (Patel, 2012)

Fiziksel tehlikelerin ortak noktası çeşitli formlarda enerjinin salımıdır. Bu salım, aniden ve kontrolsüz olabilir.

1.2.3. İş Güvenliği Uzmanı, İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında görev yapan Bakanlıkça yetki almış, iş güvenliği uzmanlığı belgesi bulunan, ÇSGB ve kuruluşlarında iş yaşamını teftiş eden müfettişlerle mühendislik ya da mimarlık fakülteleri mezunlarıyla teknik elemanlardır.

İSG alanında görev yapan ve ÇSGB tarafından sınav sonucunda yetki alan işyeri hekimliği belgesi sahibi hekimdir.

İSG alanında görev alan ÇSGB tarafından belge verilen hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesi sahibi kişilerdir.

1.2.4. Çalışan Temsilcisi

İSG ile ilişkili faaliyetlere katılma, aksiyon ve faaliyetleri izleme, önlem alınmasını talep etme, iyileştirme tekliflerinde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsile yetkili çalışan ya da sendika temsilcisidir.

(<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>)

1.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

50 ve üzeri çalışanın görev aldığı ve 6aydan fazla devam eden sürekli işleringerçekleştirildiği işletmelerde işveren, İSG ile ilgili faaliyetlerde bulunmak için bir kurulbelirler. Kurul minimum aşağıda belirtilen çalışanlardan oluşmalıdır;

- İşveren ya da işveren vekili,
- İşyeri hekimi,
- İş güvenliği uzmanı,
- İnsan kaynakları, çalışan, sosyal, idari ve mali işleri yürüten bir kişi,
- Olması durumunda sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde formen, ustabaşı ya da usta,
- Çalışan temsilcisi (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-3.htm>)

1.2.6. Risk Değerlendirilmesi

Tehlike, zarar verme potansiyeli olan bir durum veya işçilerin zarar görmesine veya hastalanmasına sebep olabilecek emniyetsiz çalışma şartları ve uygulamalarıdır. (Esin 2014).

Risk değerlendirmesi, çalışma alanında tehlikelerin tespit edilmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine sebep olan koşullarla tehlikelerden kaynaklı risklerin analiz edilmesi, seviyelerinin tespit edilmesi ve önlemlerin kararlaştırılması için yapılması gereken çalışmalar bütünüdür(<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>).

Çalışanların işyerlerindeki güvenliği söz konusu olduğunda, geçmişte yalnızca ortaya çıkması olağan tehlikelerin üzerinde durulurdu. Çerçeve direktif (1986) ile risk kavramı, İSG etkinliklerini yönlendiren mevzuat hükmü oldu-tehlike ortadan kaldırılamadığında, ortaya çıkabilecek olası kötü sonuçların kestirilmesi, bunların verebileceği zararların önlenmesi veya boyutunun azaltılması. Dolayısı ile risk değerlendirmesi, günümüzdeki yönetim anlayışının temel ilkeleri arasındaki olaylara er-yaklaşımın (proaktif) gereğidir; çünkü ileriye dönük sorgulama getirmektedir (Esin 2014).

1.2.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

İşyerlerinde pozitif davranış değişikliklerine ve güvenlik yaklaşımlarına (örneğin kaza, olay, ramak kalada azalma) ulaşmak amacıyla kullanılan gelişim araçlarından biri olarak görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, İSG yönünden hedeflere erişmeyi ve çalışanın yeni bilgi ve becerilere sahip olmasını amaçlayan planlı bir organizasyondur. İşçilere yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin ergonomi, yangın söndürme eğitimi, elle taşıma işleri, kimyasallar ile güvenli çalışma eğitimi vb. gibi bazı spesifik türleri mevcuttur.

1.2.8. Acil Durum, Tahliye ve İlk Yardım

İşyerinin tümünde veya belirli bir parçasında ortaya çıkabilecek yangın, patlama, kimyasallardan kaynaklanan yayılma, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilkyardım veya tahliye gerektiren olaylardır. Deprem, yangın, sel ve su baskını, patlama vb. durumlar acil durumlardan birkaçıdır.

İş yerinin durumu, konumu ve yapısına göre işveren acil çıkış ve kurtarma planı geliştirebilir.

Bu planda işyerinde personel olmayan başka insanların da düşünülmüş olması gerekmektedir. Ziyaretçi grupları, dışarıdan gelen temizlik görevlileri veya sevkiyat yapan şirketlere ait personel gibi gruplar örnek verilebilir.

İlk Yardım tedbirlerine ilk yardım çantası veya ilaçların bulundurulmasının yanı sıra ilk yardım eğitim almış çalışanların ve acil doktorlarına iletişimi sağlayacak haberleşme donanımı dahildir.

İşyerlerinin durumlarına göre bir acil planın yapılması uygundur. Duruma göre acil numaraları aramayı sağlayan telefon bağlantısı da yeterlidir. Ancak acil numara aranmıyorsa çalışma saatlerinde devamlı bir görevlinin bulunduğu santral bulunmalıdır. Bu santral işyeri içerisindeki acil aramalara cevap vermelidir. Tehlikeliyerlerdeki çalışanlara telsiz verilmesinin uygun olup olmadığı kontrol edilmelidir.

AB Direktiflerini uyumunu sağlama konusunda başarı sağlayan Alman İş Koruma Kanunu'na göre ilk yardım hizmeti verecek işçilerin adlarının belirlenmesini gereklidir. Buna göre;

- 20'ye kadar çalışanın olduğu işyerinde bir ilk yardım görevlisi gerekmektedir.
- 20 kişiden fazla çalışana olan idari ve ticari işletmelerde personelin %5'i, diğer işyerlerinde %10'u ilk yardım görevlisi olarak bulundurulmalıdır.

1.2.9. Çalışanların Sorumlulukları

İş sağlığı ve güvenliğinin asıl amacı, çalışanların yaşamlarını ve beden bütünlüğünü koruyabilmektir (Oğuz, 2010). Sağlıklı ve güvenli iş ortamının sağlanabilmesi en fazla işçörenlere etkisi olmaktadır. İnsan yaşamının kutsal oluşu, bir farklılık gözetmeden bütün bireylerin yaşama haklarının güvence altına alınması gerektirir. Fakat bilhassa personeller, beden ve ruh sağlığı içinde yaşamlarını sürdürebilmeleri durumunda kendileriyle beraber bakmaya yükümlü oldukları kişilerin yaşamlarını da sürdürmelerini sağlamış olurlar (Kılıkış, 2016).

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde meydana gelen oksanlık larenellikle kişisel yaralanma ve hatta çalışanın yaşamını yitirmesine, beden ve ruh sağlığının bir bölümünü ya da hepsini devamlı ya da geçici bir şekilde yitirmesine ya da gelir seviyesinde düşüşe sebep olmaktadır. Çalışanların aldıkları ücret gelirinden başka bir gelirlerinin olmaması, yaşanan bu kayıpların kendileri ve baktıkları aile üyeleri için hayatlarını çok daha fazla zorlaştırmaktadır (Gerek, 1989). Üretim yapan inşalar tüketen insan durumuna, huzur içinde yaşayan ailesi de başka bireylere muhtaç duruma gelebilir (Alper, 1992).

İş kazası veyameslek hastalığından dolayı çalışanın geçici ya dadevamlı iş yapamaz duruma gelmesi, elde edeceği gelirlerden mahrum kalması anlamına gelir (Tekin, 1991).

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, İş Kanunu dahilinde İşverenlerin yükümlölüklerinin ne olduğu ve yükümlölüklerini yerine getirmemesi durumunda karşılaşacağı yaptırımların irdelenmesidir.

2.2. YÖNTEM

Araştırmanın yöntemi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İşverenin Yükümlölükleri ile ilgili hükümlerinin incelenmesi, İşverenlerin yükümlölüklerini yerine getirmesi koşulu ve yaptırımları ile ilgili Yargıtay Kararlarının araştırılması şeklinde gerçekteştirilecektir.

3. BULGULAR

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması İşverenlerin Yükümlölükleri Ve İşverenin Yükümlölüklerini Yerine Getirmemesi Durumunda Karşılaşacağı Hukuki Yaptırımlar

3.1.1. İşverenin Gözetme Borcu

Borçlar Kanununun 332. maddesindeki düzenlemeye göre;“iş sahibi, akdin hususi halleri için mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak ve bundan dolayı maruz kaldığı tehlikelere karşı işa beden önlemleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleriyle, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. Görüldüğu gibi işverene işçiyi gözetme borcu kapsamı bu maddede yer almıştır. Bu düzenlemeye aykırılık halinde işveren zararı tazminle mükellef olacaktır. Bu hükümdenulunan hakkaniyet ibaresi,işverenin sorumluluğunun dayandığı hukuki esas değil, işverence alınması gerekli olan iş güvenliği tedbirlerinin ölçüsünü ifade etmektedir ki bundan dolayı hukukumuzda işverenin kusursuz sorumluluğunun kabulünü gerektirecek bir yasal düzenleme olarak Borçlar Kanununun 332. maddesine de dayanılmaması gerekir”(Süzek 2006).

Borçlar Kanunu bu düzenlemeyle işverene işletmelerin sakıncalı durumlarına karşı gerekli tedbirleri alma ve çalışanlara sağlığa uygun çalışma ortamı sağlama görevlerini yüklemektedir.

İş sözleşmesinin muhtevassından dolayı eğer Borçlar Kanunundabir düzenleme olmasaydı, yine işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğünden söz edilmesi, işverenin akdi sorumluluğuna gidilebilmesi gerekirdi. İşyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınması zorunluluğu işverenlerin işçiyi gözetme borucunun doğal sonucudur. İş sözleşmesinde işveren bakımından işçinin mesleki bilgisi, deneyimi, davranış ve tutumları gibi kişisel özellikleri oldukça önemlidir. İş sözleşmesinin işçi ve işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği gereği işveren işçiyi gözetme borcu altındadır.

İşyerinde işverenin gözetme borcu iş sağlığı ve güvenliği konusunda başlıca yükümlülüklerinden birisidir.

3.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Her Türlü Önlemi Alma Borcu

4857 sayılı Kanun iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin yükümlülüklerini anlatırken her türlü önlem ibaresini kullanmıştır. İşverenin yükümlülüklerini sınırlı bir şekilde saymak mümkün değildir. Zira yapılan işin niteliği, işçilerin durumları vb. birçok faktörlere göre iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin yükümlülükleri farklılık arzedecektir. Bu nedenle işverenin yükümlülükleri sınırlı sayıda belirlenemez. Ancak işverenlerin iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli bütün önlemleri almak, işçilere bilgi vermek ve eğitmek, işçilerin düşüncelerini dinlemek, katılmalarını sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uyulmadığını denetlenmesi ve işyerini örgütlemek işverenin temel yükümlülükleri olarak sayılabilir. Bu temel yükümlülüklerden de en önemlisi ve en işlevsel olanı işyerini örgütleme yükümlülüğüdür. Yükümlülüklerin başında ise işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bilinçlenmiş olması gerekmektedir (Demircioğlu 1997).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinde açıkça belirtildiği üzere işverenler işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği sağlanabilmesi bakımından gerekli olan bütün önlemleri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdürler (Karakoç 2013).

İşverenin Borçlar Kanununun “332. maddesi uyarınca yüklendiği işçiyi gözetme borcu yani işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu mutlak olmadığından işçinin maruz kaldığı tehlikenin büyüklüğüne göre önlem alınacaktır”. Borçlar Kanununun 332. maddesindeki kural İsviçre Borçlar Kanununun eski 339 maddesinden alınma olduğu belirtilirken 1972 yılında İsviçre de hizmet akdini düzenleyen Borçlar Kanunu hükümleri yenilenmiş ve bu yeni düzenlemede; işçi şahsiyetinin, sağlık ve hayatının korunması için gerekli her türlü tedbirin alınması işverene borç olarak yüklenmiş ve yine yeni düzenlemede tekniğin hali hazır durumuna göre tecrübenin öngördüğü ve adalet dairesinde işverenden istenebilecek tedbirlerinden söz edilmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1979 tarihli bir kararında kanun, tüzük ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş olsa dahi işverenin İş Kanunu'nun emredici açık hükmü uyarınca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli tedbirleri almak ile yükümlü olduğunu belirtmiştir (Demircioğlu 1997).

3.1.3. Çalışanlara Eğitim Verme Yükümlülüğü

İşyerlerindeki personeller, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kendilerinden beklenebilecek deneyim ve bilgiye genelde sahip değildirler. Bu sebeple, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili problemlerin çözüme kavuşmasında eğitim öncelikli rol oynamaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarına bakıldığında, bu kazaların ve hastalıkların meydana gelmesinde önemli bir neden de kuşkusuz işçilerin işyerindeki risklere karşı eğitilmemiş olmaları ve eğitimin önemiyle ilgili yeterli bilince kavuşturulamamış olmalarıdır. İSGK ile bütün sorumluluk işverene verilmiş olmasıyla beraber, bu sorumluluğun yanı sıra personellerin iş sağlığı ve güvenliği sağlanmasında katkılarını artırmanın en etkili yolu eğitim olduğu da unutulmamalıdır (Karakoç 2013). Bu nedenle işçilerin yeterli eğitime sahip olmaları son derece önemlidir.

Bir toplumda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi bakımından ilk olarak iş sağlığı ve güvenliği bilincinin sağlanması mecburidir (Süzek, 1996). İş sağlığı ve güvenliği konusundaki önlemlerin amacına ulaşması, çalışanların eğitilmiş olmalarına bağlıdır.

Konunun önemini istatistiksel veriler ile açıklarsak, ILO tarafından yapılan bir araştırmada iş kazalarının olma nedenlerinin yaklaşık olarak %88'inin tehlikeli hareketten (davranıştan), %10'nun tehlikeli durumlardan, %2'si kaçınılmaz durumlardan (sebebi bilinmeyen) kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu durumun önemli nedeni de, işçilerin yeteri düzeyde bilgiye sahip olmamasıdır. Bununla birlikte, işçilerin yeterli bilince ve eğitime sahip olmalarının önemi tartışılmazdır (Bacak 2003).

İş sağlığı ve güvenliği hakkında kanun koyucu çalışanların yeterli düzeyde bilgi ve bilince erişmesi bakımından işverenlere eğitimler verme ve bilgilendirme yükümlülükleri getirmiştir. İSGK'nun yürürlüğe girmesiyle yürürlükten kalkan İş K. m. 77/f.2'ye göre, işverenler "...işçilerin karşılaştıkları mesleki riskler, önlemler, yasal sorumluluk ve haklarıyla ilgili bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorunda" idi. Fıkranın devamında ise, yapılacak eğitimin usul ve esaslarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırlayacağı yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir (Malbeği 2013). Bugünkü yasal düzenlemeye göre de, işverenler "Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü önlemin alınması..." (İSGK m. 4/1, a) konusunda yükümlülükleri devam etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mülga olan maddeleri içeren İş K. ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yeni hükümler içeren İSGK bilhassa iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çok fazla maddesinde, ayrıntıların, yönetmelikler ile düzenleneceği belirtilmiştir. "Bunlari gelişmiş batılı ülkelerin kuralları temel alınarak düzenlenmiş, üretim esnasında kullanılacak malzemedan, işyeri sağlık ve güvenlik biriminin tabanının niteliğine kadar ayrıntılı hükümler içermektedir" (Tuncay 2004).

Bu hükme dayanarak söz konusu esas ve usuller Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te detaylı olarak düzenlenmiştir. Ancak İSGK yürürlüğe girmesine binaen yeni Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yayım tarihi olan 15.5.2013 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Yeni Yönetmeliğin geçici 1. maddesinde yeni Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce 16. Maddeyle yürürlükten kaldırılan Yeni yönetmeliğin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeleri İSGK'nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeleri ile birlikte incelenecektir.

İSGK da çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimini iki ayrı madde halinde düzenlemiştir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı 2012). İşverene iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla işçilerin bilgilendirmesi ile ilgili de birçok görevler yüklemiştir. Çalışanların bilgilendirilmesi başlıklı m. 16/f.1 göre; “İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve devamlılığı amacıyla işveren, personelleri ve personel temsilcilerini işyerinin özelliğini de göz önüne alarak işyerinde karşı karşıya kalınabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici önlemler; kendileriyle ilgili yasal sorumluluk ve haklar ve ilk yardım, olağanüstü haller, afet ve yangınlarla mücadele ve tahliye işlerinde görevlendirilen kişiler konularında bilgilendirmekle yükümlüdür”. Ayrıca işverenin ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda tehlikeyle karşılaşan veya kalma durumu bulunan tüm işgörenleri, tehlikelerle ve bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak önlemler ile ilgili derhal bilgilendirmesi de gereklidir (İSGK m. 16/2,a).

İşverenin bilgilendirme yükümlülüğü kendi işçilerine karşı olduğu kadar alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi kapsamında kendi işyerinde çalışan başka işverenin işçilerine, kamu görevleri nedeniyle işyerinde çalışanların işverenlerine karşı da söz konusu olmaktadır (Mollamahmutoğlu ve Astarlı 2012). Yasa işverene, yalnızca işyerindeki çalışana değil, başka işyerlerinden kendi işyerine çalışmak üzere gelenlerin yukarıda belirtilen İSGK m. 16/f.1'deki bilgileri almalarını sağlamak üzere, bu işgörenlerin işverenlerine gerekli bilgileri verme yükümlülüğü getirmiştir (İSGK m. 16/2,b). Ancak işverenin bu yükümlülüğü doğrudan işçilere karşı değildir; işveren, bu çalışanların bilgilendirme yükümlülüğü kapsamındaki bilgileri almasını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermek yükümlülüğü altındadır (Mollamahmutoğlu ve Astarlı 2012)..

İSGK m. 17/f.1 ve adı geçen Yönetmelik m. 6/f.1 maddeleri uyarınca “işveren, çalışanların asgari yönetmelikte bulunan konuları kapsayacak biçimde iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilmesini sağlamak mecburiyetindedir. Bu zorunluluk sadece asıl işverenin sorumluluğu değildir. Geçici iş ilişkisi kurulan işverende, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlamakla yükümlüdür”. Bu eğitimler çalışanın işverenle hukuki ilişkisinin niteliği dikkate alınarak sözleşmesinin

türüne (örneğin kısmi süreli sözleşme), az tehlikeli bir işyerinde (örneğin, büro işi) bakılmaksızın tüm çalışanlara verilir (Canikoğlu 2012).

İşveren, işgörenlerin işyerinde çalışmadan önce, yapacakları iş ve işyerine özgü risklerle korunma önlemlerini kapsayan konularda öncelikle olarak eğitim verilmesini sağlar (İSGK m. 17/1, Yön. m. 6/2). İşin devamı süresince, yönetmelikte bulunan konuları kapsayan eğitimler değişim gösteren ve meydana gelen yeni riskler de göz önüne alınarak “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliğinde belirtilen çok tehlikeli işyerlerinde yılda en az bir, tehlikeli işyerlerinde iki yılda en az bir, az tehlikeli işlerde en az üç yılda bir kez tekrarlanır” (İSGK m. 17/1, Yön. m. 6/4). Yönetmelik m. 11 ise her çalışan için eğitimlerin en az kaç saat süreceği belirtilmiştir.

İş yeri ya da iş değişikliği, iş ekipmanlarındaki değişim, farklı teknolojiler uygulanması gibi durumlardan dolayı meydana gelecek riskler ile ilgili eğitimler ayrıca verilir (İSGK m. 17/1, Yön. m. 6/3). Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflardabulunan işlerde, yapacağı iş ile ilgili mesleki eğitim aldığına dair belgeleme olmadan çalıştırılmaz (İSGK m. 17/3). Yine tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde; başka işyerlerinden çalışmak üzere gelenler de,yapacakları işlerde karşılaşacakları sağlık ve güvenlik riskleriyle ilgili yeteri kadar eğitim ve bilginin alındığına dair belge olmaksızın işe başlatılmaz (İSGK m. 17/5).

İSGK m. 17/4 gereğince “iş kazasına maruz kalan ya da meslek hastalıklarına yakalanmış olan işgörene işe başlamadan önce, bu kazanın ya da meslek hastalığının nedenleri, bunlardan korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleriyle ilgili fazladan eğitimler verilir. Ayrıca herhangi bir nedenle altı aydan uzun süre ile işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitiminin verilmesi gerekir”.

“Geçici (iş ilişkisi kurulan) işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar” (İSGK m. 17/6). Alt işveren ilişkisi, kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden asıl işverenle birlikte sorumludur (Yön. m. 5/3).

Yön. m.9 da “çalışanlar, uygulamada bulunan iş sağlığı güvenliği eğitimlerine katılmak, eğitimlerde kazandıkları bilgileri yapmış oldukları işlerde uygulama ve bu

konudaki talimatlara uymak durumundadırlar. Eğitimlerin maliyetleri işgörenlere yansıtılamaz. Eğitim esnasında geçirilen zaman çalışma zamanından sayılır”(İSGK m. 17/7, Yön. m. 8).

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te ayrıca Eğitimi verebilecek kişi ve kuruluşlar (İSGK m.13), iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlanma hazırlanması (İSGK m.10), eğitimin temel prensipleri (İSGK m.12), eğitim verilecek mekânın niteliği (İSGK m.14), eğitimlerin belgelendirilmesi (İSGK m.15) konularında ayrıntılı düzenlemeler yer almıştır.

3.1.4. Denetleme Yükümlülüğü

İSGK’da işverenin denetleme ve bilgilendirme yükümlülüğü, İş Kanununun yürürlükten kalkan m. 77’de getirilen düzenlemeye paralel, ancak İş K.’na göre daha kapsamlı olarak hükme bağlanmıştır. İSGK m. 4/f.1,b bendi uyarınca işveren için “işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların ortadan kaldırılmasını sağlar” şeklinde işverene genel bir yükümlülük getirilmiştir. İşverenin bu genel yükümlülüğe aykırı davranmasının yaptırımını ilerleyen konu başlıklarında incelenecektir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyup uymadıklarının işverenlerce sürekli denetlenmesi gerekir. İşverenler bu görevi vekil ile de yerine getirebilirler. Her türlü koruma tedbirlerinin alınmasına rağmen işçi kendi kusuruyla kazaya uğrarsa veya kazanın meydana gelmesine sebep olursa, bu durumda kural olarak işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. Yargıtay’ın birçok içtihatın da, kusurun aidiyeti ve oranının hiçbir kuşkuyla yer verilmeyecek biçimde saptanması gerektiği belirtilmektedir.

“4857 sayılı İş K.’nun 25/II-1 bendi, işverene, işçinin işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle iş sözleşmesini fesih yetkisi vermektedir.” Böylesine geniş yetkileri bünyesinde bulunduran işveren, işyerinde her türlü önlemi almış olsa bile yükümlülüğü sonlandırılmayacak, işçilerce bu tedbirlere uyulup uyulmadığını izlenmesi gerekecektir.

İşveren, çalışanların alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında tecrübeli işçiler yönünden göstereceği dikkat ve özenin daha fazlasını, çırak ve özürülü

çalışanlar içinde göstermek zorundadır. Zira çırakların henüz belli bir yaşam tecrübeleri olmadığı gibi, yeterli derecede ruhi olgunluğa da erişmemiş olmaları işletme tehlikelerini yeterince tanımamalarına neden olmakta, örneğin, makinanın aniden durması, bozulması gibi beklenmedik durumlarda heyecanlanarak kazaya uğrayabilmektedirler (Kaplan 1992).

3.1.5. İşyeri Organizasyonunu Yapma Yükümlülüğü

3.1.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

İş sağlığı güvenliği ile ilgili alınacak bütün tedbirler içinde en önemlilerinden birisi de işyerinin iş güvenliği hakkında iyi bir biçimde örgütlenmesidir. İş sağlığı ve güvenliği literatüründe isabetli bir özdeyiş vardır: “önleme iş yerinden başlar” (Süzek 2006). İşçi güvenlik ve sağlığını koruyabilmek için tarihsel süreç içerisinde, işyerininde dışında ve işyeri düzeyinde olarak farklı organlardan meydana gelen “iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu” meydana getirilmiştir (Güzel 2003)

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili etkili bir örgütlenme ve iş denetimi bulunan işletmelerin meslek hastalıklarını ve iş kazalarının giderilmesi ile ilgili başarı sağlamaları normaldir (Güzel 2003).

İşverenin önemli yükümlülüklerinden birisi de işyerinin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili örgütlenmesidir. İş sağlığı ve güvenliği (dış) denetiminin yetersizliği ancak işyeri örgütünün iş güvenliği konusundaki çabaları ve iç denetimlerle giderilebilir (Süzek 2006).

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu meydana getirmeye ilgili esas sorumluluk daha öncede bahsettiğim üzere işverene düşmektedir. İşveren, konunun önemini göz önünde bulundurarak gerekli önlemleri almak ve işyeri örgütlenmesini sağlamak zorundadır (Özbek 2009).

İSGK bakımından da iş sağlığı ve güvenliği kurulu bir danışma organı niteliğinde bulunmamaktadır.

İSGK da işverenin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulayacağı (İSGK m. 22/1), bu yükümlülüklerine uymaması halinde de idari para cezası ile karşılaşacağı belirtilmiştir (İSGK m. 26/1,i) (Mollamahmutoğlu ve Astarlı 2012).

Aşağıda işverenlerin İSGK ve konuya ilişkin ilgi yönetmeliklerle getirilen, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birimleri oluşturma yükümlülüğü, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı istihdam etme ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüklerinden bahsedilecektir.

Kurulma Koşulları

İSGK m. 22’de getirilen düzenlemeye göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna, elli veya daha çok işçiyi aldığı ve altı ay gibi bir süreden daha çok devamlı işlerin devam ettiği işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı faaliyetlerde bulunmak için kurul oluşturulacağı, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulayacağı öngörülmüştür (İSGK m. 22/1).

İSGK önemli bir değişikliğe giderek, 4857 sayılı İş Kanunu’ndan farklı olarak söz konusu kurulların kurulması için yapılan işin sanayiden sayılan iş olması koşulu aranmamıştır. Bu nedenle, artık sanayi işi yapan işverenlerin dışında ticari veya tarım ve orman işlerinden sayılan işleri yapan işverenler ya da kamu kesimi işverenleri diğer deyişle elli ve daha çok işçiyi alan bütün işletmeler bu kurulları oluşturmak mecburiyetindedir(Süzek 2006). Kısacası getirilen yeni düzenleme ile İSGK m. 37 ile yürürlükten kaldırılan, İş K. m. 80 yer alan işyerinin sanayiden sayılması koşulu kaldırılmıştır.

İSGK diğer değişiklik ise, 4857 sayılı İş Kanunu’ndan farklı şekilde, İSGK m. 22/1’de kurul oluşturulması için elli ve daha fazla çalışanın bulunması koşulunun "devamlı" bir nitelik taşıması hükmüne yer verilmemesidir. Bu durumda söz konusu hükmü “işyerinde hiçbir dönemde elliden az işçi çalıştırılmaması” olarak değil, genel olarak iş ve işletmenin niteliği bakımından elli ve daha çok çalışanın olması gerektiği şeklinde anlamak daha uygun olacaktır (Mollamahmutoğlu ve Astarlı 2012).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında “Yönetmelik m. 5/f.1’e göre, fabrika, müessese, işletme ya da işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde iş sağlığı ve güvenliği kurulları her bir işyerinde ayrı ayrı kurulacağı belirtilmiştir”. Ayrıca ihtiyaç duyulması halinde kurullar arasında koordinasyon ve bilgi alışverişi yönetmelik m. 5/f.2’de yer alan usule uygun olarak işverence sağlanacaktır.

Kurulun Oluşumu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik m. 6’ya göre bu kurullar, “işveren ya da işverenlerin vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler ya da idari ve mali işleri yürütmek ile yükümlü bir kişi, varsa sivil savunma uzmanı, varsa formen ustabaşı ya da usta, çalışanların temsilcisi, şayet çok fazla temsilci varsa baş temsilciden oluşur. Kurul başkanı işveren ya da işveren vekili, kurulun sekreteri de iş güvenliği uzmanıdır. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde kurul sekreteryası, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülecektir” (Yön. m. 6/2).

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması yeterli olmayıp, kurul üyelerinin iş sağlığı ve güvenliği konularında donanımlı ve yeterli bilgiye de sahibi olmaları gerekir. İşveren tarafından, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik m. 7’de yer alan asgari konuları içerecek şekilde kurul üyelerine ve yedeklerine eğitim verilmesi sağlanacaktır (Yön. m. 7/2).

Kurulun Görevleri

İş Sağlığı ve güvenliği kurullarının yetki ve görevleri Yönetmelik m. 8’de sınırlı olarak sayılmıştır. Kurulun görevleri, işyerinin niteliğine uygun bir iç yönerge taslağı hazırlayarak işveren ya da işverenin vekilinin onayına sunmak ve uygulanmasını izlemek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili işyerinde işçönlere yardımcı olmak, işyerinde oluşan iş kazası veya tehlikeli vaka, meslek hastalığında ve bu konularda tehlike durumunda gerekli araştırmayı yapmak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tehlike ve tedbirleri değerlendirerek önlemleri belirlemek ve işveren ya da işveren vekillerine

bildirmek, işyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik önlemlerini planlamak, İSGK m. 13’de getirilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili olarak acilen toplanarak karar vermek, işyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler, çalışma ortamı ile ilgili tüm faktörleri göz önünde tutan genel bir önleme politikası geliştirerek kanun hükmü gereği görevlerini yerine getirmek zorundadırlar (Centel 2003).

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının yukarıda belirtilen yetki ve görevlerinin yanında uymaları gereken bazı yükümlülükleri de vardır. Kurullar iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla yapacakları önerilerde, bulunacakları önerilerde ve verecekleri kararlarda işyeri durumunu ve işverenin imkanlarını dikkate alacaklardır (Yön. m. 11/1). Ayrıca, kurul üyeleri, gerek görevleri sebebiyle işyerinin yapım ve üretim teknikleri, gerek ticari sırları ve ekonomik durumlarıyla ilgili öğrendiklerini gizli tutmak mecburiyetindedir(Yön. m.11/2). Ancak, kurul üyelerinin bu nitelikleri taşımayan işyerindeki sağlık ve güvenlik yönünden eksik bulunan hususlar hakkında açıklamalar yapmaları ve görüş bildirmeleri belirtilen kapsamda sayılmamaktadır (Centel 2003).

Ayrıca kurullar, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidenetim yapmaya yetkili bakanlık iş müfettişlerine işyerinde yapacakları denetim ve incelemelerde kolaylık sağlamak ve yardımcı olmak ile yükümlüdürler (Yön. m. 11/3).

Çalışanların Yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarıyla ilgili Yönetmelik m. 12/f.1 uyarınca çalışanlar, “güvenlik ve sağlığın korunması ve geliştirilmesi maksadıyla kurul tarafından belirlenen kurallar, yasaklarla alınan kararlara ve önlemlere uymak zorundadırlar”.

Diğer bir yandan da, çalışanlar işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenebilmesi, uygulanabilmesi ve alınan önlemlere uyulması hususunda iş sağlığı ve güvenliği kurulu ile işbirliği yapmak zorundadırlar (Yön. m. 12/2).

Kurulun Çalışma Usulleri ve Kararların Bağlayıcılığı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik m. 9 gereğince kurullar “otuz günde bir toplanır. Fakat kurul, işyeri tehlike sınıfını göz önünde bulundurarak,

tehlike durumuna göre bu süreyi iki ay ya da üç ay olmasına karar verebilir (Yön. m. 9/1,a). Toplantı zamanından en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilmesi gerekmektedir (Yön. m. 9/1,b). Ölümlü, uzuv kayıplı ya da ağır iş kazası halleri ya da özel bir önlemi gerektiren durumlarda, kısaca olağanüstü durumlarda kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir”(Yön. m. 9/1,c).

Kurul toplantısının çalışma saatleri içerisinde olması asıldır. Kurul toplantısında geçecek süreler kurulda çalışanlar bakımından çalışma süresinden sayılır (Yön. m. 9/1,ç). “Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğuyla işveren ya da işveren vekiliningözetiminde toplanır ve katılanların salt çoğunluğuyla kararlaralınır. Çekimser oy kullanılamaz. Oylar eşit ise başkan oyu karara etkisi olacaktır”(Yön. m. 9/1,d). Bütün toplantılarda alınan kararları kapsayan tutanaklar hazırlanır, bir işlem olmadan imza altındaki kararlar işverene bildirmiş olur (Yön. m. 9/1,e). Toplantı esnasında alınmış olan kararlar gereği yapılması için ilgililere bildirilir. Kurul tarafından, personellerebildirilmesi yararlı görülen konular işyerinde ilan edilir (Yön. m. 9/1,f).

Diğer yandan, kurul tarafından işyerinde veya işyerlerinde verilen kararlar işverenler ve personelleri bağlar (Yön. m. 9/2).

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak alınan kararları uygulamakla yükümlü tutularak, bu kurulların etkin hale getirilmesi istenmiştir (Aktay vd. 2013). Ancak, kurul tarafından verilen kararlar üzerinde işverenin takdir hakkı olmayıp, bunları uygulamak zorunda ise de, söz konusu kararlar hukuken icrai karar niteliği taşımamaktadır. Bu nedenle, bu kararların kendiliğinden diğer deyişle başka bir işleme gerek kalmaksızın uygulanmaları mümkün olmayıp, uygulanmaları işverenin veya işveren vekilinin bu yoldaki işlemini gerektirmektedir (Centel 2003).

Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Durumlarda

Son yıllarda özellikle alt işveren işyerlerinde (ölümlü veya yaralanmalı) iş kazalarının sıklıkla ortaya çıkması nedeniyle İSGK da işyerinde kurulan alt işverenlik ilişkilerinin, işyerindeki işçi sayıları bakımından iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmasını engelleme amacıyla kullanılmasının önüne geçebilmek için ve işyerinde

asıl işveren ve alt işveren tarafından oluşturulan kurulların koordinasyonunu sağlayabilmek için bazı düzenlemelere yer verilmiştir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı 2012).

Gelişmiş ülkelerde, işyeri düzeyinde ortak kurullar aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesi yaygın olarak görülmektedir (Süzek 2006). Türkiye'de de 4857 sayılı İş K. mülga m. 80'de bu husus düzenlenmişti. Anılan hükmün İSGK da kaldırılmasının ardından konunun yasal temeli anılan kanunun m. 22 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik m. 4 ve m. 7'de düzenlenmiştir.

İSGK m. 22 uyarınca, asıl işveren ve alt işverence farklı kurullar meydana getirilmişse, çalışmaların devam etmesi ve kararların uygulanmasıyla ilgili işbirliği ve koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanacak, asıl işveren tarafından kurul oluşturulması durumunda, kurula gerek olmayan alt işveren koordinasyonunu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır (İSGK m.22/2,a,b).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik de İSGK'na paralel düzenlemeler getirmektedir. Getirilen düzenlemeye göre elli veya daha çok işçilerin bulunduğu ve altı aydan fazla sürekli çalışanların bulunduğu işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalarda bulunmak için kurul oluşturmak zorundadır (Yön. m. 4/1).

Altı aydan uzun asıl işveren-alt ilişkisinin olduğu durumlarda, asıl işverenle alt işverenin ayrı ayrı elli veya daha çok çalışanı varsa, asıl işveren ve alt işverenin ayrı ayrı kurul oluşturma yükümlülüğü öngörülmüş olup, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yürütülmesinde ve alınacak kararın uygulanmasında işbirliği ve koordinasyon asıl işverende olacaktır (Yön. m. 4/2,a). Ancak yalnızca asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha çoksa kurul asıl işveren tarafından, yalnızca alt işverenin personel sayısı elli ya da daha çoksa kurul alt işveren tarafından oluşturulacak olup, her iki durumda da sayısı az olan işveren kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atamak zorundadırlar (Yön. m. 4/2,a,b,c).

Kurul oluşmasında Yönetmeliğin m. 6 göre üyeler ve kurul sekreteri her iki işverenin ortak kararıyla atanır (Yön. m. 4/2,ç). Bunun gibi, asıl işverenle alt işverenin

ortak kurul oluşturması halinde kurul üyelerinin eğitiminden her iki işveren birlikte sorumludur (Yön. m. 7/2).

Bir çalışma alanında meydana gelecek muhtemel bir kaza, aynı alandaki diğer işveren çalışanlarını da etkileyeceğinden dolayı bu risklerin önlenmesine ilişkin kurul kararları konusunda işverenler arasında bir bilgi akışına ve koordinasyona ihtiyaç bulunmaktadır(Mollamahmutoğlu ve Astarlı 2012). İSGK ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik bu konuya ilişkin olarak, “aralarında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmamasına karşın aynı yerde birden çok işverenin bulunması ve bunlar tarafından işverenler tarafından birden çok kurul meydana getirilmesi durumunda işverenler, birbirlerinin çalışmalarına etkisi olabilecek kurul kararlarıyla ilgili diğer işverenleri bilgilendirmek zorundadırlar”(İSGK m. 22/3, Yön. m. 4/3) hükmünü getirmiştir. Örneğin, aynı coğrafî alanda faaliyet gösteren şirket gruplarına ait şirketler (işverenler) ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturacaklar, ancak yasada belirtildiği şekilde birbirlerini etkileyecek kurul kararları konusunda diğer işverenlere bilgi vereceklerdir (Süzek 2006).

3.1.5.2. İşverenin İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Yükümlülüğü

Genel Olarak İş Sağlığı ve Hizmetleri

İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini örgütleme yükümlülüğü kapsamında uyması gerekli olan hizmetler, İSGK m. 6 “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri”, m. 7 “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi”, m. 8 ise “İş Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanları” ve her ikisi de 30.12.2012 tarihinde yürürlüğe giren “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğiyle 20.7.2013 tarihinde yayımlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında” Yönetmelik’te düzenlenmiştir (Süzek 2006).

İSGK m. 6/1,a bendinde ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nin m. 5/1 getirilen düzenlemeye göre, işveren mesleki risklerin giderilmesi ve bunlardan korunulması ile ilgili faaliyetleri de içine alacak, “iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için çalışanlar arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer personeli görevlendirmek zorundadır. Çalışanların içerisinde belirtilen nitelikte işören

yoksa bu hizmetin bütününe veya belirli bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet sağlayarak getirebilecektir. Gerekli nitelik veya belgesi bulunuyorsa, tehlike veya personel sayısına göre, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilecektir”.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetinin sağlanabilmesi bakımından m. 7’de getirilen koşullar dahilinde Bakanlıkça destek sağlanabilir. Getirilen düzenlemeye göre destekten kamu kurum ve kuruluşları dışında, çalışan sayısı on kişiden az olan ve çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta bulunan işyerleri faydalanabilir. Uygulamada, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarının esas alınacağı belirtilmiştir. Diğer yandan, kanun ve mevzuat gereği yapılan denetimlerde, işverenin çalışanların sigortalılık bildirimini yapmadığını tespit edilmesi durumunda işverenler sağlanan destekten üç yıl boyunca yararlanamayacaklardır. Ayrıca, uygulamayla ilgili meydana gelebilecek kararsız durumların giderilmesine ve meydana gelebilecek problemleri çözmeye Bakanlık yetkilidir (İSGK m. 7/1,a,b,c,ç,d).

Bu konu hakkında, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik 24.12.2013” tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bahsi geçen Yönetmelik yukarıdaki paragrafta detaylı olarak anlatıldığı üzere, İSGK m.7’ye dayanılarak hazırlanmıştır (Yön. m. 2). Yönetmeliğin destekten yararlanacak işyerlerinin tespiti başlıklı m. 4/f.2’ye göre, “destekten ülkemizde on kişiden daha az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunanişletmelerin işverenleri faydalanacaktır. İşgören sayısının on kişiden az olup olmadığının tespit edilmesinde birtakım koşullar aranacaktır. Bunlar, aynı işverenin Türkiye’de işletmeden çok tescilli işyerinin olması durumunda, aynı işveren tarafından “31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası” Kanunu’nun m. 4/f.1,a bendi çerçevesinde ülkemizde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunanişletmelerde çalıştırılan sigortalıların sayısı dikkate alınacaktır. İşverenden iş alan alt işverenlerce çalıştırılan sigortalıların toplam çalışan sayısı da hesaba dahil edilecektir. İşletmelerde farklı sebeplerle 30 gün içerisinde çalışması olmayan ve ücretleri ödenmeyen sigortalılar toplamdaki çalışanların sayısına eklenecektir”.

Yönetmelik çerçevesinde sağlanan destek ile ilgili gerektiği zaman Bakanlık ve Kurum denetim elemanlarınca denetim yapılacaktır. Yönetmelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yürütülecektir (Yön. m. 10/12).

İşverenin yükümlülüklerinin arasında işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini sağlayanların arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak da bulunmaktadır(İSGK m. 6/1,c, Yön. m. 5/5,c). Diğer yandan işverenler, görevlendirmiş olduğu bireyler ya da hizmet aldığı ortak iş sağlığı ve güvenliği birimlerince iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı mevzuata uygunluğu bulunan ve yazılı olarak bildirilen önlemleri almakla sorumludur(İSGK m. 6/1,ç, Yön. m. 5/5,ç). Ayrıca işveren, personellerin güvenlik ve sağlığına etkisi olduğunu bilinen ya da etkilenmesi mümkün olan konularla ilgili görevlendirdiği kişileri ya da hizmet aldığı ortak sağlık ve güvenlik birimini, farklı işyerlerinden kendilerine çalışmak için gelen kişileri işverenlerini bilgilendirir (İSGK m. 6/1,d, Yön. m. 6/1,c). Diğer yandan, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin, personelleremaddi yük getirmeyecek biçimde sunulması gerekmektedir (Yön. m. 9).

Çalışanların, işletmelerinde sağlıklı ve güvenli iş hayatının korunması ve geliştirilmesi bakımından birtakım yükümlülükleri vardır. Çalışanlar, “işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ya da işverenlerce verilen iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı mevzuat ve talimatlara uymak zorundadırlar”. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yapmak için işverenlerce belirlenen kişi ya da OSGB’lerin yaptıkları çalışmalara işbirliği yapmak ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlere, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmakla yükümlüdürler (Yön. m. 8/3,a,b,c,ç,d,e).

Yukarıda da görüleceği üzere, işveren işyerinde kanunca aranan şartlar dahilinde iş sağlığı ve hizmetlerini yürütmekle mükelleftir. Bu yükümlülüğü yerine getirirken aşağıda detaylı olarak bahsedileceği üzere; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini bu hizmetleri sağlayabilmek için görevlendirmeli ya da işyeri dışından ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak bu yükümlülüğünü yerine getirmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenlik Birimi

İşyeri sağlık ve güvenlik birimleriyle ilgili hükümler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nde düzenlenmiştir. İSGK m. 3/f.1,i’ye ve Yön. m. 4/f.1,ç’ye göre “işyeri sağlık ve güvenlik birimi İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilmek amacıyla kurulan, gerekli donanım ve çalışanı bulunan birimi ifade etmektedir”.

İşverenlerce uyulması gereken çalışma süreleri sebebiyle işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının tam süreli olarak çalışması gerekli olan durumlarda, işveren bir işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmak zorundadır. Bu durumda, personellerin tabi olduğu yasa hükümleri saklı kalmak kaydı ile, “4857 sayılı İş Kanunu’na göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınacaktır” (İSGK m. 8/6). Yukarıda da değinildiği gibi, 4857 sayılı İş K. dan farklı olarak, İSGK işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturulması bakımından işyerinde çalışan işçi sayısını ve bunların devamlı nitelikte olup olmadıklarını dikkate almamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülebilmesi bakımından işverence işyerlerinde meydana getirilecek iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin (İSGB) oluşumu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili koşullar Yönetmelik m. 10 ve m. 11 düzenlenmiştir. Buna göre, işyeri sağlık ve güvenlik birimi, en az bir hekim ve işyerinin girdiği tehlike sınıfına uygun belgesi bulunan iş güvenliği uzmanından oluşur. Tam süreli hekim çalıştıran işletmelerde, başka sağlık çalışanı çalıştırması mecburi değildir ve işveren İSGB’lerde isterse başka sağlık çalışanı da görevlendirebilir (Yön. m. 10/1). “İş sağlığı güvenliği birimlerinde sağlanacak şartlara ilişkin olarak getirilen düzenlemeye göre, bu birimin asıl işin yürütüldüğü yerde ve giriş katında olmasının esas olduğu, tam zamanlı görevlendirilecek her işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için aynı koşullarda oda tahsis edileceği, hangi araç ve gereçlerle donatılacağı ve acil durumlarda personellerin en yakın sağlık birimine ulaştırılması için uygun araç bulundurulacağı öngörülmüştür” (Yön. m. 10/2,a,b,c) (Aktay vd. 2013). Ayrıca, İş sağlığı ve güvenliği biriminin bölümleri aynı alanda bulunması ve bu alanın çalışanlarca rahatlıkla görülebilecek biçimde işaretlenmesi gereklidir (Yön. m. 10/3).

Tam süreli işyeri hekimi ve uzmanı görevlendirilmesi gerekli olmayan durumlarda işverenin görevlendirdiği birey veya Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin (OSGB) görevlerini yerine getirmeleri için asgari hangi şartları sağlamakla yükümlü olduğu, işyerinde 50 veya daha fazla ve 50'den daha az çalışanın olmasına ayırımına gidilerek düzenlenmiştir (Yön. m. 11/2,3).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmelik m. 13’de İSGB ve OSGB görev, yetki ve sorumlulukları ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Aşağıdaki konu başlığında,

OSGB'nin Yönetmelik m. 13 uyarınca görev, yetki ve sorumlulukları ayrıca incelenecektir.

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yapabilmek için daha öncede belirtildiği gibi çalışanları arasından birilerini görevlendirebileceği gibi, çalışanların içerisinde belirlenen niteliklere sahip personel olmaması (veya görevin bu kişilerce kabul edilmemesi) durumunda, bu hizmetin tamamını ya da bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak da gerçekleştirebilir (İSGK m. 6/1,a). İşveren, işyerindeki işle ilgili faaliyetin iş sağlığı ve güvenliği konusunda ileri derecede uzmanlık gerektirmesi halinde buna ihtiyaç duyabileceği gibi küçük işletmeler için de dışarıdan hizmet alınması işletmeler için daha az masraflı bir yol olabilir (Süzek 2006).

OSGB, İSGK m.3/f.1,m bendinde, “Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi” olarak tanımlanmıştır.

Yukarıdaki paragrafta bahsedildiği üzere, İSGK'na göre “işyeri sağlık ve güvenlik birimi belirtilen iş süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken hallerde kurulacaktır” (İSGK m. 8/6). Kanunun bu ifadesinden de anlaşılacağı üzere, “işyerinde çalışma süresi sebebiyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli olarak görevlendirilmesi gerekmeyen durumlarda işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma zorunluluğu bulunmadığı gibi bir sonuç çıkmaktadır” (Mollamahmutoğlu ve Astarlı 2012).

İşveren işyerinde görevlendirilecek ya da hizmet sağlanacak OSGB'nde görevli işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık çalışanın görevlendirilmesiyle ilgili çalışan temsilcisinin daha öncesinden görüşlerinin alınmasını sağlamakla ve görevlendirdiği ya da OSGB'lerinde çalışan kişilerin çalışma saatleri, görev, sorumluluk ve yetkileriyle ilgili çalışan temsilcisi ve çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür (Yön. m. 6/1,a,b). “Yine işverenlerin işyerlerinde yürütmüş olduğu iş sağlığı ve güvenliği

çalışmalarıyla ilgilibütün kayıtları, çalışanların kişisel sağlık dosyalarını işten ayrılmaları tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle saklaması gerekmektedir”(Yön. m. 7/1,a,b).

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlayabilmek için işletmeden çalışan görevlendirmesi ya da OSGB’lerinden hizmet almak kaydıyla bu konudaki yetkilerini devretmesi durumunda işverenin bu hizmetlerle ilgili yükümlülükleri devam edecektir. Diğer taraftan, işveren işletmede çalışan işyeri hekimi, iş güvenlik uzmanı ve diğer sağlık çalışanlarıyla hizmet alınan OSGB’lerin İSGK’na göre geçerli yetki belgesiyle görev almasında da sorumludur (Yön. m. 5/6, 5/7).

İSGK m.4/f.2’de “İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz” denildiğinden, işveren işçiyi gözetme borcundan ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndan doğan sorumluluklarını yaptığı sözleşme ile ortak sağlık ve güvenlik birimine devredemeyecektir. Ancak, İSGK m. 8/f.3’de “ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene/işverenlere karşı sorumlu oldukları hükme bağlanmıştır”(Süzek 2006).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre, “işletmelerde çalışanların içerisinde arasından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi halinde bu kişiler ile işveren arasında; ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasıhalinde OSGB ile işverenler arasında sözleşme imzalanır” (Yön. m. 14/1). OSGB, sözleşmeler yaptığı işletmeye hizmet sağlayacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık çalışanını bu konularla ilgili bilgilendirir (Yön. m. 14/3,a). Kamuya ait işyerlerinde kamu görevlileri arasından görevlendirme yapılması durumunda, anılan kişilerle sözleşme veya görevlendirme belgesi düzenlenecektir. Sözü edilen sözleşme ve belgeler yönetmeliğe ekte yer alan örneklere uygun olarak hazırlanacaktır (Yön. m. 14/3,c). Sözleşme veya görevlendirilmeleri genel müdürlükçe onaylanmayan adı geçen kişiler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesindeki görevlerine başlatılamayacak ve yetkilerini kullanamayacaklardır (Yön. m. 14/6). Ayrıca, OSGB “sözleşme yaptıkları işletmelerine sunulacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, işyerinin tehlike sınıfı ve personel oranına göre belirlenen sürelerde az olmamak suretiyle yürütürler” (Yön. m. 12/4).

OSGB’inde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için sağlanacak şartlar Yönetmelik m. 12/f.2’de düzenlenmiştir. “Buna göre, ortak sağlık ve güvenlik biriminin kurulması ve hizmetlerin sağlanabilmesi bakımından için tam süreli çalışma zamanıyla en az bir işyeri hekimi, bir iş güvenliği uzmanı ve başka sağlık çalışanı istihdam etmesi mecburidir. Bu birimlerde tam süreli çalışanlar, başka ortak sağlık ve güvenlik biriminde ya da işyerinde aynı unvan ile ya da bakanlık tarafındanyetkisi bulunan eğitim kurumlarında eğitici unvanıyla görev alamazlar”(Yön. m. 12/1,2).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde, işyeri sağlık ve güvenlik birimiyle ortak sağlık ve güvenlik biriminin çalışma esas ve usulleri m. 13’de düzenlenmiştir. Yukarıdaki konu başlığında İSGB ve OSGB sorumlulukları incelenmiştir. Ayrıca, OSGB yukarıda incelenen sorumluluklarına binaen başka sorumluluk ve yetkileri de vardır. Bunlar, “OSGB tarafından görevlendirilen işyeri hekim ve iş güvenliği uzmanınca saklanması gerekli onaylı defter suretleri, gerektiğinde yetkili memurlara göstermeleri gerekir. Kendilerinden istemese de,sözleşmenin süresi bitince bütün dosya ve kayıtlar OSGB tarafından iş yeri sahibine teslim edilmek zorundadır. Ayrıca, İSGB ve OSGB’leri iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesi durumunda işin normal gidişatına zarar vermemeye önem göstermek zorundadırlar. OSGB’leri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını ya da bir kısmını başka bir kişi ya da kuruma asla devredemezler. OSGB’lerce istihdam edilen bireylerle ilgili sözleşmeler İSG-KATİP üzerinden beş işgünü içinde Genel Müdürlüğe bildiriler. OSGB’leri herhangi bir sebeple faaliyetlerini bırakmaları veya belgelerinin Genel Müdürlükçe iptal edilmesi halinde 30 gün içinde yetki belgelerinin asıllarını Genel Müdürlüğe iade etmek zorundadırlar” (Yön. m. 13/2,3,4,5,6).

OSGB'lerinin yetki belgesi almak için başvuruları ve yetkilendirilmesi usul ve esasları m. 16 ve m. 17, yetkilerin askıya alınması ve iptali ise m. 21 ve m. 22 „de düzenlenmiştir.

İş Güvenliği Uzmanları

Yukarıda bölümlerde belirtildiği gibi işverenlerce işyerlerinde görevlendirilmesi gereken iş güvenliği uzmanları “İSGK m. 8 ve 30.12.2012tarihinde yürürlüğe girmiş olan

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir”.

İSGK m. 3/f.1,f bendi ile Yönetmelik m. 4/f.1,f bendine göre iş güvenliği uzmanı “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip bakanlık ve ilgili kuruluşlarda çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendis, mimar veya teknik elemanı” ifade etmektedir. Teknik elemanlar İSGK m. 3/f.1,s bendi ve Yönetmelik m. 4/f.1,ğ bendine göre, teknik öğretmenler, üniversitelerin fen edebiyat fakülteleri bölümü mezunu olan; fizikçi, kimyagerler ve biyologlarla üniversitelerin meslek yüksekokullarının iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları olarak tanımlanmıştır.

İSGK da işverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin verilmesi bakımından, personellerin çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendireceği belirtilmiştir. Ancak işveren personelleri arasında belirtilen özelliklere sahip çalışan yok ise bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık birimlerinden hizmet olarak yerine getireceklerdir (İSGK m. 6/1,a).

İşyerinde çalışmakta olanlar açısından bu görevin yükleyeceği hukuki, idari ve cezai sorumluluklar dikkate alındığında, söz konusu görev çalışma koşullarında kural olarak esaslı değişiklik oluşturduğu aşıkardır. İşbu nedenle işçi statüsünde çalışanlara İş Kanunu'nun m. 22 uygulanması için işçinin onayı gerekmektedir. İşçi tarafından bu görev kabul edilmediği durumda işveren ya bu nitelikleri taşıyan kişilerle iş akdi yapmak ya da ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almak zorundadır (İSGK m. 6/1,e, Yön. m. 5/1,b) (Süzek 2006).

Diğer taraftan işveren görevlendirdiği birey ya da hizmet aldığı kuruluş ve kurumların görevlerini yapmaları için gerekli araç ve gereç, mekan ve ihtiyaçlarını karşılayacak ve bunlar tarafından iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı mevzuata uygun ve yazılı olarak bildirilen bütün önlemleri almak zorundadır (Yön. m. 5/2, 4).

İSGK m. 8/f.1 ve Yönetmelik m. 35/f.3 maddelerinde, mesleki bağımsızlık ilkesinden bahsedilmiştir. Buna göre, iş güvenliği uzmanı görevini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içinde yürütür. İş güvenliği uzmanlarının yetki ve

hakları görevlerini yapabilmeleri bakımından kısıtlanmayacaktır. İş güvenliği uzmanlarının uymaları gereken etik ilkeler ise aynı Yönetmeliğin m. 35/f.1,a,b,c bentlerinde belirtilmiştir. Buna göre, “iş güvenliği uzmanı sağlık ve güvenlik riskleri hakkında, işveren ve personellere öneride bulunurken bir etkide ve baskıda kalmaları mümkün değildir. Hizmet sundukları kişiler ile güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar ve hiç bir ayırım gözetmeden hepsini eşit bir şekilde değerlendirirler. Son olarak da çalışma koşul ve ortamının düzenlenmesinde, kendi aralarında, yönetici ve çalışanlar ile iletişime açık ve işbirliği içinde hareket ederek etik kurallara aykırı davranışları gerektirmez”.

İşveren, iş güvenliği uzmanı tarafından yapılan önerileri dikkate almak zorundadır. İş güvenliği uzmanı, görev aldıkları işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı alınması gerekli olan tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler. Hayati tehlike bulunmasına karşın işveren tarafından bu tedbirlerin alınmaması durumunda, iş güvenliği uzmanları bu durumu Bakanlığın yetkili birimine bildirirler (İSGK m. 8/2). Ayrıca, İSGK m. 8/f.2 ve Yönetmelik m. 5/f.4,5 hükümleri uyarınca “işveren, görev verdiği kişi ya da hizmet sağladığı kuruluş ve kurumlarca iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen önlemleri yapar. İşveren, yapılmayan konular var ise gerekçesiyle beraber talepte bulunan kişiye yazılı olarak durumu bildirir ve bu yazışmaların işyerinde düzenli olarak arşivlenmesini sağlar”(Süzek 2006).

İSGK m. 8 ile Yönetmelik m. 7,8,9,10 ve 11. maddelerinde iş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri ve sorumluluklarına ilişkin kurallar düzenlemiştir. İşveren tarafından iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek olanların, yönetmeliğe göre geçerli iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olması zorunludur. Getirilen düzenlemede tehlike sınıfına göre iş güvenliği uzmanlığı belgesi sınıflandırılmış ve bu belgelerin kimlere verilebileceği belirtilmiştir (Yön. m. 7/8).

İş güvenliği uzmanlık eğitimine katılan ve yapılacak sınavda başarılı sağlayan mühendis, mimar ve teknik elemanlara yönetmeliğe uygun olarak “(A), (B) ve (C) sınıfı iş sağlığı ve güvenliği uzmanlık belgesi İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından verilir. İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az

tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları gerekir” (İSGK m. 8/5, Yön. m. 7/2).

Yönetmelikte iş güvenliği uzmanlarının görevleri; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak iş güvenliği mevzuatı ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak alınması gereken tüm önlemleri işverene yazılı olarak bildirme, işyerinde oluşan iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebeplerini araştırarak, tekrar etmemesi bakımından alınacak önlemler hakkında yapılabilecek işlemler hakkında işverene önerilerde bulunmak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk değerlendirmesinden sonra alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında işverene önerilerde bulunmak ve takip etmek, çalışma ortamını gözeterek iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği periyodik bakım, kontrol ve ölçümlerin yapılmasını ve uygulanmasını kontrol ve takip etmek, çalışanlarla ilgili bilgilendirme çalışmaları yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulanmasını denetlemek, “Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konular ile ilgili bilgileri, İşg Katip’e bildirilmesini sağlamak, işyeri hekimi ve bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla çalışan temsilcisi ve destek elemanlarıyla işbirliği yaparak faaliyetler yapmaktadır” (Yön. m. 9).

Ayrıca, İş güvenliği uzmanının yetkileri Yönetmelik m. 10’da belirtilmiştir. Buna göre, iş güvenliği uzmanı, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı alınması gerekli ve hayati tehlikesi olan ve işverene yazılı olarak bildirilen tedbirlerin, iş sağlığı ve güvenliği uzmanınca belirlenen süre zarfında işverence yapılamaması durumunda, bu durumu işyerinin bağlı olduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirme ve işyerinde belirlemiş olduğu hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez durumda olması ve acil müdahale gerektirmesi durumunda, işin durdurulması için işverene başvurmak, görevinden dolayı işyerinin tüm bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili inceleme ve araştırma yapma ve işverenin bilgisinde ilgili kuruluş ve kurumlarla işbirliği yapmakla yetkili kılınmıştır (Yön. m. 10, İSGK m. 8/2).

İşyerlerinde, tam süreli iş sözleşmesiyle görev alan iş güvenliği uzmanları, çalışmış oldukları işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamak için eğitim, seminer ve konferans gibi organizasyonlara katılabilme durumuna da sahiptirler. İş güvenliği uzmanlarının, bu şekildeki bir organizasyonlarda geçen süreleri bir sene içinde toplam

beş iş günü kadarı çalışma süresinden sayılacak ve bu süreler nedeniyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamayacaktır (Yön. m. 10/2).

İş güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirirken, işlerin normal seyrini olabildiğince aksatmamak ve verimli çalışma ortamlarının sağlanmasına katkı sağlamak ile yükümlüdür. Görevi nedeniyle iş güvenliği uzmanının öğrendiği işverenin ve işyerinin meslek sırları (Demircioğlu 2003), ekonomik ve ticari durumlarıyla ilgili bilgileri gizli tutulmak zorundadır (Yön. m. 11/1).

Hizmet sunan kuruluşlar ve iş güvenliği uzmanlarının sorumluluğuna ilişkin olarak getirilen düzenlemeye göre; “iş güvenliği uzmanları iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde ihmallerinden ve kasıtlı işlemlerinden dolayı, hizmet verdikleri işverene karşı sorumludurlar”(İSGK m. 8/3, Yön. m. 11/2). Bu sorumluluğa binaen, çalışanların ölümü ya da maluliyeti ile neticelenecek biçimde vücut bütünlüğünün bozulmasına sebebiyet veren iş kazası ya da meslek hastalığının oluşması ihmali olan iş güvenliği uzmanının yetki belgesi de altı ay süre ile askıya alınır (İSGK m. 8/4, Yön. m. 11/3). İhmalin saptanması konusunda ise, “kesinleşmiş yargı kararı ve malullüğün belirlenmesinde de Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun m. 25’deki ölçütler dikkate alınacaktır”(Süzek 2006).

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri ise, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin girdiği tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hesaplanır (Yön. m. 12). Buna göre, iş güvenliği uzmanı, “10 dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta olan işletmelerde bir çalışanasenede en az 1 saat, az tehlikeli sınıfta bulunan kişilerde çalışan başına ayda en az 6 dakika, tehlikeli sınıfta bulunanlarda ayda en az 8 dakika, çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda ise en az 12 dakika; görev yapar”. Anılan maddenin izleyen fıkralarında tehlike sınıflarına ve çalışan kişi sayısına göre işyerlerinde tam gün çalışmak üzere görevlendirilmesi gereken iş güvenliği uzman veya uzmanlarına ilişkin kurallar yer verilmiştir (Yön. m. 12/5).

İş güvenliği uzmanlarının, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce verilecek uzmanlık belgesine veya bir üst tehlike sınıfı belgesine sahip olmak için iş güvenliği uzmanlık eğitimine katılmaları ve yapılacak sınavda başarılı olmaları gerekir. İSGK m. 3/f.1,d ve Yön. m. 4/f.1,c maddesine göre “bu eğitimi verebilecek eğitim kurumları,

bakanlık tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanununa göre çalışma gösteren şirketlerce kurulan müesseselerdir”. Eğitimler ve sınavlara ilişkin düzenlemeler Yönetmelik m. 14-32. maddelerinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir (Süzek 2006).

İşverenle kamu görevlisi olmayan iş güvenliği uzmanı arasındaki ilişki iş akdine dayandığından iş güvenliği uzmanı işçi statüsündedir. Ayrıca, iş güvenliği uzmanı işverenler için hareket ettiği için ve işyeri yönetiminde çalıştığı için ötürü işveren vekili niteliğini de taşımaktadır. Tüm bu nedenlerle iş mevzuatından oluşan işçilerle ilgili bütün yükümlülük ve haklar iş güvenliği uzmanlarına da uygulanır. İşveren ile iş güvenliği uzmanları ücret ve çalışma koşullarını yasalara aykırı olmamak koşuluyla aralarında serbestçe kararlaştırabilirler (Süzek 2006).

İşyeri Hekimi

İşyeri ortamının sağlıklı ve güvenli kılınması, bunun sürdürülmesi, çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi, "işveren, işyeri hekimi ve çalışan" üçlüsünün ortak uyumlu çalışmasına bağlıdır. Bu kesimlerin bilgi donanımları ve uygulamaları, istenilen amaca ulaşmakta oldukça etkin bir rol oynamaktadır (Berberoğlu vd. 2002).

İşyeri hekimleri, işyeri iş güvenliği örgütünün çok önemli unsurlarıdır (Süzek 2006). “İşyeri hekimleri ile ilgili düzenlemeler İSGK ile 20.7.2013 tarihinde yürürlüğe giren İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’te yer almıştır”. İşyeri hekimi, İSGK m. 3/f.1,1 bendinde ve Yönetmelik m. 4/f.1,g bendinde “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekim” olarak tanımlanmıştır. Diğer sağlık personeli ise aynı Yönetmeliğin 4/f.1,b bendi uyarınca “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek için Bakanlık tarafından belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına bulunan kişilerle Bakanlık tarafından verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişiler” olarak tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş K.’nun mülga m. 81 sadece devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan işletmelerde işyeri hekimi çalıştırılması gerekmektedir, İSGK da tüm işverenler için

işyeri hekimi ve diğer sağlık çalışanı çalıştırılması zorunlu hale getirilmiştir (İSGK m. 6/1,a). Diğer bir deyişle, tek çalışanı olan işverenler de işyeri hekimi ve diğer sağlık çalışanı çalıştırmak zorundadır. Yönetmeliğin 5/f.1,a“bendine göre işveren, çalışanları arasında m. 4/f.1’in (b) ve (g) bentlerindeki niteliklere bulunan personelleri, işyerinin tehlike sınıfını ve çalışan sayısını dikkate alarak işyeri hekimi ve diğer sağlık çalışanı olarak görevlendirmek zorundadır”. Ancak, işverenin çalışanları arasında belirlenen nitelikleri bulunan personeli bulunmamakta ise, işveren bu hizmetin hepsini ya da birazını ortak sağlık birimlerinden hizmet alabilecektir (Süzek 2006).

İSGK ve bahsi geçen Yönetmelik’te işyeri hekimlerinin görevlerini mesleklerinden doğan etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içinde devam ettireceğini ve görevlerini yapmaları sebebiyle yetki ve haklarının kısıtlanamayacağı ve iş yeri hekimiyle yapılan sözleşmelere mesleki anlamda bağımsız çalışmayı kısıtlayabilecek koşullar konulamayacağı hükme bağlanmıştır(İSGK m. 8/1, Yön. m. 42/2,3).

İşyeri hekimi görevlendirildikleri işyerlerinde alınması gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yazılı olarak iş yeri sahibine bildirmek ve bildirilen konulardan hayati tehlikesi bulunan durumların işverence yerine getirilmemesi durumunda, bu durumu Bakanlığın yetkili birimine bildirmekle yükümlüdür (İSGK m. 8/2).

“İSGK ve İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte işyeri hekiminin yükümlülükleriyle sorumlulukları düzenlenmiştir. Buna göre, hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde olasılıkları sebebiyle işverene karşı sorumludur. İşyeri hekimleri, görevlerini yerine getirirken, işin normal akışını mümkün olduğunca aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının meydana getirilmesine fayda sağlamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumlarıyla ilgili bilgilerle personelin kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmak mecburiyetindedir. İşyeri hekiminin, çalışanın ölümü ya da maluliyeti ile sonuçlanacak biçimde vücut bütünlüğünün bozulmasına sebep olan iş kazası ve meslek hastalığının oluşmasında ihmali bulunduğu anlaşılır ise, yetki belgesi de altı ay süreyle askıya alınır” (İSGK m. 8/3,4, Yön. m. 11/1,2,3).

İşyeri hekimlerine benzer yükümlülükler diğer personel içinde öngörölmüş olup, iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin yapılmasındaki olasılıklardan meydana gelen, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar. Ayrıca, görev aldığı işyerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilatavsiye ve tespitlerini işyeri hekimine bildirmekle yükümlüdürler.

İlgili mevzuata göre kamu kuruluş ve kurumlarında işgören işyeri hekimi, gerekli belgeyi bulundurmaları koşuluyla asli görevleriyle birlikte, “belirlenen çalışma süresine uymak şartıyla çalışmakta oldukları kurumda ya da ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilecektir” (İSGK m. 8/7). “Kamu sağlık hizmetinde tam süreli çalışmayla ilgili mevzuat hükümleri saklı kalmak koşuluyla, işyeri hekiminin ve diğer sağlık çalışanın işyeri sağlık ve güvenlik birimiyle ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmesinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlar ile sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer yasaların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz” (İSGK m. 8/8).

İşveren tarafından işyeri hekimi olarak görevlendirilecek olanlar yönetmeliğe göre işyeri hekimliği belgesi bulundurması zorundadır (Yön. m. 7). Aynı şekilde diğer sağlık personelinin de geçerli diğer sağlık personeli belgesine sahip olması gerekir (Yön. m. 14/1). İşyeri hekimliği belgesinin alınma şartları Yönetmelik m. 8 diğer sağlık personeli belgesine hak kazanmanın koşulları ise Yönetmelik m. 14’de belirtilmiştir.

“İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” m. 12’de işyeri hekimlerinin işyerlerinde en az ne kadar süreyle görev yapacakları belirtilmiştir. Buna göre, “işyeri hekimi 10’dan az işgöreni bulunan ve az tehlikeli sınıfta olan işyerlerinde işgören kişi başına yılda en az 25 dakika; az tehlikeli sınıfta yer alanlarda çalışan başına ayda en az 4 dakika; tehlikeli sınıfta yer çalışan başına ayda en az 8 dakika görev yapacaktır”. Aynı maddede tehlike sınıflarına ve çalışan kişi sayısına göre işyerlerinde tam gün çalışmak üzere görevlendirilmesi gereken işyeri hekimi veya hekimlerine ilişkin kurallarda yer almıştır (Yön. m. 12/2,3,4).

Yönetmelik m. 19’da diğer sağlık personelinin işyerlerinde en az ne kadar süreyle görev yapacakları belirtilmiştir. İşyerinde tam süreli işyeri hekimi görevlendirilmişse, diğer sağlık çalışanı görevlendirilmesi zorunlu değildir. Fakat iş

sağlığı ve güvenliği hizmetinin daha düzgün verilmesi amacıyla bu işyerlerinde, işyeri hekiminin isteği işveren kişinin uygun görmesi durumunda diğer sağlıkçalışanı görevlendirilebileceği hükme bağlanmıştır (İSGK m. 6/3, Yön. m. 19/2).

İşyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin görevleri Yönetmelik m. 9 ve m. 16'da düzenlenmiştir. Buna göre, "İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 9 uyarınca işyeri hekimlerinin görevleri, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili rehberlik, risk değerlendirilmesine katılım, sağlık gözetimi, personellere eğitimlerin verilmesi, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimler ile işbirliği şeklinde detaylı olarak belirlenmiştir". Diğer sağlık personelinin görevleri ise Yönetmelik m. 16'da belirlenmiş olup, bu görevleri yerine getirirken iş yeri hekimi ile birlikte çalışacağı da belirtilmiştir.

İşyeri hekimlerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için sahip olmaları gereken yetkiler Yönetmelik m. 10'da, diğer sağlık personelinin yetkileri ise m. 17'de düzenlenmiştir. Özellikle Yönetmelik m. 10 uyarınca, "işyeri hekiminin işyerinde belirlemiş olduğu yaşamsal tehlikelerin ciddi ve önlenemez olması ve bu durumun acil müdahale gerektirmesi durumunda işin durdurulması için işverene başvurma olanağı verilmiştir. Bunun dışında, görevinden dolayı işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili araştırma yaparak, gerekli belge ve bilgilere erişmek ve çalışanlar ile görüşme yapabilme yetkisi bulunmaktadır. İşyeri hekimi, görevinden doğan konularda işveren kişinin bilgisi dâhilinde ilgili kuruluş ve kurumlarla işyerinin iç düzenlemesiyle ilgili görüş alışverişinde bulunabilir. Ayrıca, gerek iş yeri hekiminin gerekse diğer sağlık çalışanının tam süreli iş sözleşmesiyle görevlendirilmeleri koşuluyla çalıştıkları işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkı bulunmaktadır. Bu tip organizasyonlarda geçen süreler bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılacak olup, bu süreler nedeniyle ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılmayacaktır" (İSGK m. 10/2, Yön. m. 17/2).

Diğer bir önemli konuda, İşyeri hekimi ve diğer sağlık personeli verebilecek eğitimidir. Eğitim kurumları, bakanlık tarafından yetkilendirilen, kamu kuruluş ve kurumları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu'na göre çalışan şirketlerce kurulan müesseselerdir (İSGK m. 3/1,d, Yön. m. 4/1,ç). Eğitim kurumlarına, verilecek eğitimlere

ve yapılacak sınavlara ilişkin hükümler Yönetmelik 21-39. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Süzek 2006).

3.1.6. İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi Durumunda Karşılaşacağı Hukuki Yaptırımlar

3.1.6.1. Genel Olarak

Devletin öncelikli görevlerinden biride, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi işveren arasındaki denetimi sağlamaktır. Devlet, bunun sağlanmasında idare hukukunun araçlarından faydalanılır.

İş denetimini ve bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği denetimini düzenleyen kurallar İş Kanunu'nda (m. 91 vd.), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (m. 24), İş Teftişi Tüzüğü'nde ve İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde yer almaktadır. Bu düzenlemelere binaen, Türkiye tarafından onaylanmış ve yürürlükte bulunan 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi de iş denetimini düzenlemektedir (Aktay vd. 2013).

Devlet, iş sağlığı ve güvenliğini denetimini yerine getirebilmek için iş sağlığı güvenliği kurallarına uyum göstermeyen işverenlere kamusal (idari ve cezai) yaptırımlar uygular. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallarının ihlali nedeniyle iş kazası ya da meslek hastalığı oluşmuşsa, işverenlere özel hukuk yaptırımları (tazminatlar) da uygulanabilir(Laçiner 2013).

Devlet tarafından, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kuralları uygulamayan işverenlere uygulanacak kamu hukuku yaptırımları idari ve cezai yaptırımlar olarak ikiye ayrılır. İdari yaptırımlar; idari para cezası ve işin durdurulmasıdır. İşyerinin kapatılması ise, İSGK'da bir müeyyide olarak düzenlenmemiştir. Cezai yaptırımlar ise; adli para cezası ve hapis cezası şeklinde ortaya çıkar(Süzek 2006).

İdari yaptırım; kanunların yetkilendirdiği durumlarda, idarenin tek taraflı olarak, bir yargı kararı bulunmadan, doğrudan doğruya bir işlemiyle ve idare hukukuna özgü usullerile, kamunun menfaatinikoruyabilmek maksadıyla vermiş olduğu cezalardır (Kılıç 2006). İdari yaptırımlar, araya bir yargı kararı girmeden doğrudan doğruya uygulanma kabiliyetini haizdir. Çünkü, yaptırımların yargı kararı sonucunda uygulanabilmesi uzun

ve ağır işleyen bir süreçtir. Halbuki bu yaptırımlardan, etkili bir netice alınması bakımından çabucak uygulanması gerekir. Yaptırımların uygulanmasında etkinliğin ve süratin sağlanması arzusu, idari yaptırım yolunun tercihini gerektirmiştir. İdari yaptırımlar, idare edilenlerin hak ve özgürlüklerini etkileyecek nitelikte olduğundan, idarenin yaptırım uygulayabilmesi için bu yetkinin kanun ile tanınmış olması gerekmektedir (Kılıç 2006).

İdare, kanunlarda yer almayan bir yaptırımı keyfi olarak takdir edip, cezalandıramaz. İdari yaptırımların uygulanması için bir yargı kararına ihtiyaç olmaması bunların tamamen yargı denetimi dışı bırakıldıkları anlamına gelmez. İdarenin her türlü işlemine karşı yargı yolunun açık olduğu zaten Anayasamızın m. 125/f.1’de belirtilmiştir (Seratlı 2004).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin idari yaptırımların uygulanabilmesi için, işyerinde mutlaka bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmiş olması gerekli değildir. Çünkü, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranışları her zaman iş kazası veya meslek hastalığı ile sonuçlanmamaktadır (Laçiner 2013).

Gerek İSGK gerek 4857 Sayılı İş K.’da ve bu Kanunlara dayanılarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerde yer alan iş güvenliğine ilişkin hükümler emredici niteliktedir. Bu kurallara uyulmaması, kamu düzenini bozduğundan, Devlet bu hükümlere aykırılıklar nedeniyle doğrudan bir takım cezai nitelikte idari yaptırımlara belirlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin idari yaptırımlar; işin durdurulması ve para cezasıdır.

3.1.6.2. İşin Durdurulması

İşyerinde işin durdurulması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kendisine yüklediği yükümlülükleri yerine getirmemesinin yaptırımıdır (Köseoğlu 2004). Bu yaptırım, üretimde sürekliliği kesintiye uğratması ve yarattığı ekonomik sonuçlar bakımından işletmeler için ağır bir yaptırımdır (Cengiz 2011). İş güvenliğini sağlayabilmek için işletmelerde işlerin durdurulması en etkili idari yaptırım sayılıp; amacın işverenleri cezalandırmadan daha fazla işverenleri iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyum göstermeye zorlamaktır. Bundan dolayı bu yaptırımlar uygulanırken ‘‘onarıcı ve önleyici olma’’ ilkesi yani işverenin işin durdurulmasına sebebiyet veren nedenin ortadan kaldırılması, üretim vb. faaliyetine tekrar başlayabilmesi ve işin durdurulmasına sebebiyet verecek nedenler oluşmadan önüne geçilebilmesini

sağlayabilmek ve diğer ilke olan ‘‘oransallık’’ ilkesi, diğer anlatımla bir idari yaptırımla sağlanacak yarar ile verilecek kararın; yani amaç ile kullanılacak araç arasında akla uygun bir oranın gözetilmesi ilkelerine dikkat edilmesi gerekmektedir (Süzek 2006).

İşin durdurulmasına yol açan nedenler bir ülkeden diğerine önemli farklılıklar göstermiyorsa da, durdurmaya karar verecek organ konusunda değişik ülkeler hukukunda farklılıklar ortaya çıkmaktadır. İşin durdurulmasına bazı ülkelerde iş müfettişi ya da iş güvenliği teşkilatına bu yetki tanınırken, diğerlerinde bunların kararı yeterli olmayıp işin durdurulması konusunda bir mahkeme kararı gerekmektedir. Diğer bazı ülkelerde de resmi bir organın kararına dahi gereksinim olmadan işçi niteliğindeki iş güvenliği temsilcilerinin kararı ile tesis ve makineler işletilmekten alıkonulmaktadır (Kılıç 2006).

İngiliz ve İsviçre hukukunda işin durdurulması konusunda iş müfettişine ve iş denetimi teşkilatına yetki tanıyan sistem benimsenmiştir. Bizim ülkemizde de, iş müfettişine ve iş denetimi teşkilatına yetki tanıyan sistem benimsenmiş olup, işin durdurulması için mahkeme kararına gerek yoktur. Ancak, Fransız ve Amerikan hukukunda durum daha farklı işlemekte olup, işin durdurulabilmesi için mahkeme kararına ihtiyaç vardır (Süzek 2006).

Bilindiği üzere, işyerleri 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun uyarınca kuruluş aşamasında, yasada yer alan ölçütlere aykırılıkların verilen süre içinde giderilmemesi halinde belediyelerce ya da mülki amirliklerce ruhsat iptal edilmek sureti ile kapatılabilirlerdi (m. 6) (Süzek 2006).

Bu düzenlemeden başka, İSGK m. 37 ile İş K.’nun işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasına ilişkin m. 79 yürürlükten kaldırılmış ve İSGK m. 25’de yeni bir düzenleme getirilmiştir. Ayrıca, mülga İş K. m. 77’den farklı olarak İSGK yaptırım olarak sadece işin durdurulmasını öngörmüş, işyerinin kapatılmasını düzenleme konusu yapmamıştır. Buna göre İSGK’nun yürürlüğü tarihinden sonra iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene karşı işyeri kapatma yaptırımını uygulanamayacak, sadece işin durdurulması yaptırımını uygulanabilecektir (Mollamahmutoğlu- Astralı 2012). Konuya ilişkin, İşyerlerinde İşin Durdurulmasına İlişkin Yönetmelik’te 30.3.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Kanun ve ilgili Yönetmelik de, işyerlerinde işin durdurulması birtakım şartların varlığına bağlanmıştır. Aşağıda bu şartlar ve sonuçları detaylı olarak incelenecektir.

- Koşulları

Hayati Tehlike Oluşturan Bir Hususun Tespiti veya Belirli İşyerleri Bakımından Risk Değerlendirmesinin Yapılmamış Olması

İSGK m. 25/f.1, "İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur" hükmünü ihtiva etmektedir (Aynı hüküm. İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yön. m. 7/1).

Bahsi geçen maddeye göre, işletmelerdeki işlerin durulması için, işletmelerdeki bina ve eklentilerde, işgörme yöntemleri ve şekillerinde ya da iş ekipmanlarında işgörenler için hayati tehlike oluşturan bir riskin tespit edilmesi gereklidir. Ancak, tespit edilen bu riskin, acil veya yakın olması gerekmez (Süzek 2006). Örneğin, yakın nitelik içermeyen ancak, silikoz veya kurşuna maruziyet gibi uzun dönemde etkisini gösteren, yaşamsal tehlike oluşturan mesleki risklerin varlığı halinde de işin durdurulması yoluna gidilebilir (Süzek 2006).

İSGK m. 25'de düzenlenen "işin durdurulması" müessesesinin, "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik" çıkarılmak suretiyle uygulama açısından somutlaştırılması hedeflenmiş olup, ayrıca, İş K. yer alan işyerinin kapatılması uygulamasından vazgeçilerek, sadece işin durdurulması uygulaması ile söz konusu tehlikeli hususların düzeltilmesi kaydıyla işyerlerinin devamlılığının sağlanması da bu düzenlemenin getirdiklerindedir (Laçiner 2013). İSGK işin durdurulması yaptırımını düzenlerken, bu yaptırımı yalnızca hayati tehlikenin varlığına bağlamamıştır. İSGK m. 25/f.1'in 2. Cümlesi ile bazı çok tehlikeli işlerin yapıldığı işyerleri bakımından risk değerlendirmesi yapılmamış olmasını da bu yaptırımın uygulanması bakımından yeterlik kabul etmiştir.

Madde metninde bahsedilen, büyük endüstriyel kaza Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik m. 5/f.1,c bendinde:“Herhangi bir kuruluşun işletilmesi esnasında, kontrolsüz gelişmelerden kaynaklanan ve kuruluş içinde veya dışında çevre ve/veya insan sağlığı için anında veya daha sonra ciddi tehlikeye yol açabilen bir veya birden fazla tehlikeli maddenin sebep olduğu büyük bir yayılım, yangın veya patlama olayını”şeklinde tanımlanmıştır. Büyük endüstriyel kazalara örnek verirse, 1976yılında İtalya Seveso’da bir fabrikada 1,3 kg tetra kloro dibenzo dioksin ortama yayılması sonucu tesis yakınlarında kuşlar, hayvanlar ve bitkilerin hepsi ölmüştür. Ülkemizden bir örnek vermek gerekirse, Mersin’de Anadolu Tasfiyehanesi A.Ş.’de (ATAŞ rafinerisi) 102 numaralı tankta 25 Temmuz 2004 yılında çıkan yangın, 29 saatte söndürülebilmış ancak bulunduğu ortama birçok zararın meydana gelmesine neden olmuştur (Laçiner 2013).

İşverenin, aykırı davranıldığında işin durdurulmasına yol açan risk değerlendirilmesi yapma yükümlülüğü İSGK m. 10’da belirtilmekte, risk değerlendirmesi de İSGK m. 3/f.1,ö bendinde,“işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar olarak tanımlanmaktadır” (Mollamahmutoglu- Astralı 2012).

- Heyet Kararı

İSGK’na göre, işin durdurulabilmesi için mahkeme kararına ihtiyaç yoktur. İş Mahkemesi, ancak işin durdurulmasından sonra itiraz merci olarak karar vermektedir.

İş K. mülga m. 79’da düzenlenen işin durdurulması yaptırımının uygulanabilmesi için,işyerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş,bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile bölge müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyonun bu yönde kararvermesi gerekmektedir.

İSGK, işin durdurulması yaptırımına ilişkin olarak getirmiş olduğu değişiklik ise mülga İşyerinde İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik’ de yer alan işin durdurulması komisyonunda işçi ve işveren temsilcilerine yer vermemesidir. Bu

şekilde katılım modeli isabetsizşekilde terk edilmiş olmaktadır. Bir görüşe göre, iş sağlığı ve güvenliği konusunda teknik bilgi ve tecrübesi yeterli olmayan işçi, işveren temsilcileri ile bölge müdürü komisyondan çıkarılarak, kararda yalnızca teknik bilgiye haiz olanlar dikkate alınacaktır (Caniklioğlu 2012).

İşin Durdurulması Kararının Uygulanması, İşverenin İtirazı ve Durdurmaya Son Verilmesi

İSGK m. 25/f.3'e göre, işyerini teftiş eden iş güvenliği müfettişinin verdiği tespit kararının tebliğini takip eden iki gün içinde üç müfettişten oluşan heyet yaptırımın uygulanıp uygulanmayacağına karar vermekle ve bu kararı bir gün içinde mülki amir ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne göndermekle yükümlüdür. Mülki amir kendisine tebliğ edilen kararı bir gün içinde uygulamalıdır. Bu itibarla, işyerini teftiş eden iş güvenliği müfettişinin tespit kararından itibaren en geç dört gün içinde işin durdurulması yaptırımı uygulanmaktadır (Baycık 2013).

Ayrıca, hayatitehlikenin aynı zamanda acil nitelikte olması durumunda, işyerini teftiş eden iş güvenliği müfettişine heyetin karar vermesine kadar işin durdurulması yaptırımını uygulama yetkisi tanımış olup, acil durumlarda heyetin de aynı yönde karar alması durumunda mülki amirin bu kararı 24 saat içinde değil, aynı gün içinde uygulaması gerektiği düzenlenmiştir (İSGK m. 25/3, Yön. m. 11/2). Hayati tehlike oluşturan durumlara da acil müdahale açısından bu yeni düzenleme oldukça yerindedir.

İş durdurma işlemleri esnasında zor kullanılmasını gerektiren durumların varlığı halinde, mülki amirin emriyle genel güvenliğin sağlanması amacı ile güvenlik kuvvetlerince tehlikeyi giderecek tedbirlerin alınması istenilebilir. Durdurma kararı gereği, işyerinin bir bölümü ya da tamamında iş durdurulur. Durdurma kararına ilişkin mühürleme işlemi mülki idare amirinin emriyle olmadan gerçekleşemez. Durdurma işlemine ilişkin, durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir. Durdurmayla ilgili belgelerin tümü il müdürlüğünde saklanır (Yön. m. 7/f.6, m. 8/f.2).

Baycık, yaşamsal tehlikenin acil olup, olmamasına bakılarak çalışanlara kaçınma hakkının tanınmamasını eleştirmektedir. Yaşamsal tehlike acilse ise çalışanlar kaçınma

hakkını kullanabilecekler, acil olmayan yaşamsal tehlikeler de ise işin durdurulması yaptırımını müfettişin tespitini takip eden dört gün içinde uygulanacaktır (Baycık 2013).

İşin durdurulması kararı kendisine tebliğ edilen işveren bu karara karşı altı işgünü içinde yetkili iş mahkemesinde itiraz edebilir. Mahkemeyi altı işgünü içinde vermemelidir. Mahkeme kararı kesin olduğundan temyiz edilemeyecektir. Ayrıca, itiraz işin durdurulması kararının uygulanmasını da etkilemeyecektir (İSGK m. 25/4, Yön. m. 12/2). İSGK m. 25/f.4'de haklı olarak itirazın işin durdurulması kararının uygulanmasını durdurmayacağı kurala bağlanmıştır. Gerçekten de, hayati tehlikenin bulunduğu bir ortamda çalışmaya devam edilmesi iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması amacıyla ters düşer (Süzek 2006).

İşin durdurulmasına neden olan tüm eksiklikleri tamamlayan işveren bu durumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirdiği tarihten itibaren en geç yedi gün içinde heyet, talebi karara bağlamak zorundadır (İSGK m. 25/5, Yön. m. 10/3). İncelemeler neticesinde işyerinde işin durdurulmasını gerektiren nedenlerin ortadan kaldırıldığı tespit edilirse, işin durdurulmasına son verilir. Yönetmelik m. 10 uyarınca, işin durdurulmasının kaldırılmasına karar verilmesi halinde karar, mülki idare amirine ve ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirilir. Mülki idare amirince söz konusu kararın gereği kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde yerine getirilir. Görüldüğü üzere, yaşamsal tehlikeye karşı gerekli önlemleri alan işveren, uygulanmakta olan işin durdurulması kararının kaldırılması için en az sekiz gün beklemek zorundadır.

Yönetmelik m. 10'da heyetin yaptırımını kaldırma kararını ne kadarlık süre içinde mülki idare amirine bildirmekle yükümlü olduğu düzenlenmemiştir. Öğretide söz konusu sürenin uzun olduğu yönünde eleştiriler ileri sürülmektedir (Canıklıoğlu 2012). İşin durdurulması yaptırımı, işverenin bu sürede üretim yapamaması nedeniyle işletmesel menfaatini en olumsuz etkileyen yaptırımdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alan ve işyerindeki yaşamsal tehlikeyi bertaraf eden işverenin bunun üzerine en az sekiz gün daha üretim yapamaması söz konusu yaptırımın amacını aşmaktadır. Bu yüzden yedi günlük karar verme süresinin kısaltılması ve kaldırma kararının aynı gün mülki amire bildirme yükümlülüğünün getirilmesi gerekmektedir (Baycık 2013).

İSGK düzenlenmiş bulunan işin durdurulabilmesi için birçok ülkede olduğu gibi mahkeme kararına gerek olmaması yerinde bir düzenlemedir. Mahkeme ya da iş denetimi teşkilatının kararına gerek olmaması acil durumlarda zaman kaybedilmemesi açısından da oldukça isabetlidir. Özellikle işin durdurulması komisyonunda çok önemli bir işleve sahip olan iş güvenliği müfettişlerinin mesleki ve teknik bilgileri kadar verecekleri kararlarda tarafsız ve objektif davranmaları da büyük önem taşımaktadır (Süzek 2006).

- İşin Durdurulması Halinde İşçilik Hakları

İşin durdurulması kararının uygulama süresi, işyerinin bir bölümünde veya tamamında tehlikenin giderilmesiyle sınırlı olmalı (Laçiner 2013), keyfi olmamalıdır. İSGK m. 25/f.5 “İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi halinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.” hükmünü içermekte olup, buna göre işverenin talebi ilgili kurumca kanunda bahsedilen sürede yerine getirilmelidir. Ayrıca, işin durdurulmasını gerektiren nedenleri gidermek için geçici olarak mühürlerin sökülmesi ile durdurma kararının kaldırılması usulü Yönetmelik m. 9 ve m. 10’da ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir (Süzek 2006).

İşin durdurulması halinde İSGK m. 25/f.6 uyarınca, işveren, işin durdurulduğu bölümde çalışanların ücretlerini ödemeli veya bu kişilere ücretlerinde, mesleki ve sosyal durumlarında bir kötüleşme olmaksızın eski işlerine denk yeni bir iş vermelidir. Durdurulan iş tekrar faaliyete geçinceye kadar işveren işsiz kalan işçilerin ücretlerini ödemeye devam ederse sorun yoktur. Ancak, işveren bu işçilere başka bir iş verme yolunu seçerse, bu takdirde verilen yeni işin işçilerin haklarında ve çalışma koşullarında olumsuz yönde bir değişikliğe yol açmaması gerekir. İşveren, bu yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde ihlale uğrayan her bir çalışana için 1.000 Türk Lirası, aykırılık devam etmesi durumunda ise her ay için aynı miktarda idari para cezası ödemek zorunda kalacaktır (İSGK m. 26/1,1).

İşveren tarafından, verilen yeni iş işçinin çalışma koşullarında aleyhe bir değişiklik yapması halinde işçi işi kabul etmeyebilir ve işveren işçinin bu durumda ücretini ödemek zorundadır (Kılıç 2006). İşveren tarafından verilen bu işin, işçilerin hem ücretlerinde herhangi bir düşmeye neden olmaması hem de mesleklerine veya daha önce

çalıştıkları işteki durumlarına uygun olması zorunludur. Diğer bir deyişle, işçiler daha az ücretle çalıştırılmayacakları gibi, verilen yeni işin daha alt düzeyde olmaması, herhangi bir prestij kaybına yol açmaması gerekmektedir. Özetle işin değiştirilmesi işçiler için maddi ve manevi açıdan bir kayba yol açmaması gerekmektedir (Süzek 2006).

İşveren işçinin işine benzer bir işte işçiyi çalıştırabilir. Ücretinde bir eksiklik ve işçinin yapmış olduğu yakın bir işte çalıştırması koşuluyla, işveren, işçiyi bu şekilde değerlendirebilir. Bu İş K. m. 22'de düzenlenen esaslı tarzda değişiklik olarak değerlendirilmez. Ancak, işveren daha önceki işle alakası olmayan ve daha düşük bir pozisyonda veya düşük ücret teklif ederse, işçinin İş K. m. 22'deki haklarını kullanmasından sakınca yoktur (Göktaş 2011).

3.1.6.3. İdari Para Cezası

İdarenin bir mahkeme kararı olmaksızın bizzat yaptırım uygulaması, anayasal kuvvetler ayrılığı ve yargılama ödevinin bağımsız yargı organınca yerine getirilmesi ilkelerine aykırıdır. Bu ilkelerin kişi hak ve özgürlerini yürütme organına ve onun uzantısı olan idare organına karşı koruması esasına ters düşen bir yönünün de bulunduğu bir gerçektir. Bu nedenle yaptırım uygulanacak fiillerin ve bu fiillere uygulanacak idari yaptırımların mutlaka önceden kanunlarda öngörülmüş olması ve idarenin kararına karşı da yargı yoluna başvurulabilme hakkının tanınmış olması gerekmektedir (Süzek 2006).

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki idari yaptırımları birbirinden ayırmak ve açıklığa kavuşturmak amacıyla iş güvenliği müfettişinin denetim esnasında işyerindeki tehlikenin niteliğine göre uygulayacağı yaptırımlardan biri de idari para cezası uygulamasıdır (Göktaş 2011).

İSGK'na aykırılık halinde uygulanacak idari para cezaları İSGK Kanunu m. 26'da detaylı olarak sayılmış olup, bahsi geçen hükmün ihlali durumuna göre her bir yükümlülük veya her aykırılık için ya da her çalışma veya görevlendirilmeyen her kişi için veyahut her ay için idari para cezaları hükme bağlanmıştır (Süzek 2006). Ayrıca, kanunun uygulanmasının denetimini düzenleyen İSGK m. 24/f.1 "bu kanun hükümlerinin uygulanması izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı kanununun 92., 93., 96., 97. ve 107. maddeleri

uygulanır” hükmünü içermektedir. Bahsi geçen maddeler İSGK uygulanmasının denetimi bakımından da bağlayıcılık taşımaktadır. “Diğer merciler tarafından yapılan teftişle” başlığını taşıyan İş K. m. 95, İSGK m. 37 ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek, denetmek ve teftiş etmek devletin görevidir (İş K. m. 91/1). Bu bağlamda, Bakanlık iş müfettişleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi işini yerine getirmekle görevlendirilmişlerdir (İSGK m. 24/1).

İş sağlığı ve güvenliği denetimini yürüten müfettişin teftiş esnasında işyerindeki tehlikenin niteliğine göre alacağı hukuki tavır çok önemlidir (Süzek 2006). Eğer tehlike hayati nitelikte ise müfettiş ilgili komisyonu derhal toplantıya çağırarak işin durdurulması yaptırımını harekete geçirmek zorundadır. İşyerindeki tehlike hayati nitelikte olmayıp yakın bir tehlike özelliği taşıyorsa müfettişin işyerine tehlikenin giderilmesi için bir süre verme imkanı olmayıp, derhal idari para cezası sürecini başlatması gerekir (İş Teftişi Tüz. 22/3). Tehlike hayati veya yakın bir nitelik taşımıyorsa, müfettişin takdir yetkisi vardır. Bu durumda müfettiş işyerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından genel durumunu ve özelliklerini değerlendirerek ya eksikliklerin giderilmesi için işverene uygun bir süre verir ya da idari para cezasının uygulanması talebi ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne başvuracaktır (İş Teftişi Tüz. 22/3). İşverenler, müfettişler tarafından verilen bu süre içinde eksiklik ve aksaklıkları gidermek ve giderildiğini bölge çalışma müdürlüklerine bildirmekle zorundadırlar (İş Teftişi Tüz. 22/4).

İş müfettişleri görevlerini yaparken işin normal gidişini, işyerinin işlemlerini inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik durumlarına ilişkin öğrendikleri hususları gizli tutmak, kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler (İş K. m. 93).

İSGK m. 26’da düzenlenen idari para cezaları İş K.’na kıyasla işveren açısından daha ağır para cezaları öngörmektedir. Ancak para cezaları ağırlaştırılmış olsa da işverenin kaza ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından sorumluluklarını yerine getirmesi bakımından yeterliliği kanımca tartışmalıdır. Ayrıca, idari para cezaları

belirlenirken caydırıcılığı artırmak için yüksek tutulması rüşvet, vesaire gibi riskleri artıracaktır. Bu nedenle para cezalarının ölçüsü iyi tutturulmalıdır (Göktaş 2011).

İdari para cezalarının uygulanabilmesi için işyerinde bir iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi zorunlu olmayıp, işveren veya vekilinin kanunda sayılan kurallardan birini ihlal etmesi idari para cezası için yeterlidir (Demircioğlu ve Centel 2003). İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı hareketleri her zaman kaza ile sonuçlanmayabilir. İdari yaptırımların amacı bu kazaları önlemeye yöneliktir. İşveren yükümlülüklerinin eksiksiz olarak yerine getirilmesi ve özellikle muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkilerinin önlenmesi açısından idari para cezalarının gerçekten caydırıcı olması önemli ve gereklidir. Ancak idari para cezalarının tek başına kazaları önleyici olması beklenemez (Demircioğlu ve Centel 2003).

İşverenin, cezanın kendisine tebliğinden itibaren en geç 15 gün içinde Sulh Ceza Mahkemesine itiraz edebilecektir. Süresi içinde işveren idari para cezasına itiraz etmezse, ceza kesinleşecektir. İşveren idari para cezasını ödemiş olsa bile Sulh Ceza Mahkemesi'ne itiraz edebilir. İşveren, davayı kazanırsa ödediği para kendisine iade edilecektir. İşveren idari para cezalarına karşı başvuru süresini kaçırırsa ve bu kaçırma bir mücbir sebebe dayanıyorsa bu sebebin ortadan kalkmasından itibaren işverene 7 günlük ek bir süre verilebilir. Bu ek süre içerisinde başvuru yapılması halinde yargılamaya devam edilir. Mahkeme kesinleşen idari para cezasının yerine getirilmesini durdurulmasına karar verebilir. Sulh Ceza Mahkemesi'nin vermiş olduğu karar karşı o mahkemenin bağlı olduğu yargı çevresindeki Ağır Ceza Mahkemesi'nde itiraz yoluna gidilebilir. Ağır Ceza Mahkemesi'nin bu konuda verdiği karar kesindir (Kılıç 2006).

Ancak, Sulh Ceza Mahkemelerini kaldırarak Sulh Ceza Hakimlikleri kuran, 6545 sayılı "Türk Ceza Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", Resmi Gazete' de 28.6.2014 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kanununun 84. maddesi ile 5320 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanuna eklenen Geçici 6. madde ile, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yirmi gün içinde Sulh Ceza Hakimliklerinin kurulacağı, Sulh Ceza Mahkemelerinde görülmekte olan dava dosyalarının bir ay içinde yetkili Asliye Ceza Mahkemelerine devredileceği düzenlenmiştir. Buna göre, Yapılan değişikliklerle sulh

ceza mahkemelerinin yargılanmaya ilişkin görevleri asliye ceza mahkemelerine devredilmektedir. Böylece sulh ceza hakimlikleri yargılama faaliyetinde bulunmamış olacak, sadece soruşturma evresinde hakim tarafından verilmesi gereken kararları (özellikle koruma tedbiri kararlarını) verecektir. Bu yetki sulh ceza hakimliğinin kendi adliyesi ile sınırlandırılmamakta, kendisine bağlanan çevre ilçelerdeki tüm arama, el koyma ve tutuklama taleplerine bakma yetkisini de kapsamaktadır. Savcılığın verdiği takipsizlik kararlarına karşı itirazlar da en yakın ağır ceza mahkemesi yerine bu sulh ceza hakimliklerine yapılacaktır. Ayrıca arama, el koyma kararlarına yapılan itiraza karşı da asliye ceza mahkemesi yerine sulh ceza hakimliği yetkili olacaktır (Kılıç 2006).

SONUÇ VE TARTIŞMA

İşçilerin sağlıklı ve güvenli bir iş ortamına ulaşmasını sağlamaya çalışan iş sağlığı ve güvenliği hukuku, bir yandan işçilerin ve işverenlerin uyması gereken bir takım yükümlülükler getirmekte diğer yandan da bu yükümlülüklere aykırı davranış halinde uygulanacak hukuki, idari ve cezai yaptırımlar öngörmektedir.

Mevzuatımızda, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik oldukça kapsamlı ve yerinde hükümler bulunmaktadır. Gerçekten, 6331 sayılı İSGK'nun işverenin genel yükümlülüklerini düzenlediği 4. maddesinde “işveren, çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamakla yükümlü kılınmış, bu kapsamda; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil bütün önlemlerin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen koşullara uygun duruma getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapma zorunluluğu getirilmiştir”. Bunun yanında, bu tedbirlere uyulup uyulmadığını denetleyip, eksiklikleri gidermek ve risk değerlendirmesi yapmak, çalışana verilen görevlerde, çalışanın o işe uygunluğunu gözetlemek ve tehlikeli bölgelere ilgililer dışındakilerin girmesi engellemekle yükümlü kılınmıştır.

İşverene yüklenen “her türlü tedbiri almak” ve “tedbirlerin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve iyileştirilmesi” yükümlülüğü, öğretide alınması gereken tedbirler hususunda bir sınırlama getirmediğinden işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hukuki sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğu yönünde görüşlerin öne sürülmesini sağlamıştır. Yargıtay’ın da bu hususta işverenin kusursuz sorumluluğu olduğu yönünde vermiş olduğu oldukça fazla sayıda karar bulunmaktadır. Her ne kadar işverenin kusursuz sorumluluğu hususunda görüş birliği bulunmasa da, bu durum işverenin bu konudaki yükümlülüğünün sınırlarının tayin edilmesi konusunda güçlük yaşandığını gözler önüne sermektedir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uygun davranmamasından dolayı meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaralanma ya da ölüm ile sonuçlanması halinde, işverenin hukuki ve idari sorumluluğunun yanında ceza sorumluluğu da gündeme gelecektir. Ancak işverene iş sağlığı ve güvenliği konusunda yüklenen geniş hukuki sorumluluk, aynı zamanda bu yükümlülüğe paralel bir şekilde ceza sorumluluğunun da yüklendiği anlamına gelmez. Zira, özel hukuktan farklı olarak ceza hukukunda istisnasız olarak ceza sorumluluğunun şahsiliği ve kusur sorumluluğu benimsenmiştir. Bu çerçevede, hukuki sorumluluk ile ceza sorumluluğu birbirinden farklı kavramlar olup, işverene yüklenen hukuki sorumluluk ne kadar geniş olursa olsun, işverenin ceza sorumluluğundan bahsedebilmesi için kusurun varlığı şarttır.

İşverenin kendisine yüklenen hukuki sorumluluklara uyumaması durumunda ceza hukuku anlamında ihmali hareketini gündeme getirir. Çünkü ihmali hareketten bahsedilebilmesi için, kişinin icrai harekette bulunma yükümlülüğünü bulunması gerekir. Bu itibarla icrai hareketi, yani iş sağlığı ve güvenliği hakkında alınması gereken önlemleri ihmal eden işverenin bu ihmali hareketi ile meydana gelen netice arasında nedensellik bağı mevcuttur. Ancak, işverenin bu neticeden sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olması gerekmektedir. İşverenin kusurlu kabul edilmesi için de, işverenin kendisine yüklenen iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini yerine getirme imkan ve iktidarına sahip olması gerekir. Bu husus, hukuki sorumluluk ile ceza sorumluluğu arasındaki ayırımı ortaya koymakta ve netice sorumluluğunu ortadan kaldırmaktadır.

İşveren, işin yürütümünü sağlayabilmek bakımından işveren vekili yahut alt işveren kurumlarından faydalanabilir. Bunları düzenleyen mevzuat da, “işvereni yetki ve

görev paylaşımı yapmış olsa bile işveren vekili ve alt işveren ile beraber sorumlu kabul etmekte, hukuki sorumluluğunun devam ettiğine işaret etmektedir. Uygulamada meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının genelinde işin yürütümünde işveren ile beraber işveren vekilleri ya da alt işverenler bulunmakta, bu durum da failin belirlenmesi konusunda tereddütlere neden olmaktadır. Her ne kadar söz konusu kurumlarla birlikte işveren de hukuken sorumlu tutulmuş olsa da, önemli olan somut olayda bu yükümlülüğü yerine getirme imkan ve iktidarına sahip kişilerin tespit edilmesidir. Böyle bir imkan yoksa kişi hukuki sorumluluğuna rağmen kusurlu kabul edilemez ve cezalandırılmaz”.

İş sağlığı güvenliği bakımından işverene yüklenen sorumluluğun çok geniş olması, özellikle büyük ölçekli tehlikeli üretimlerin yapıldığı işlerde işverenlerin sıklıkla ceza yaptırımı ile karşılaşmasına sebebiyet verebilir. Elbette ceza yaptırımları, yükümlülüğün ihlalinde uygulanmalıdır. Ancak, günlük yaşamda normal bir insanın taksirle suç işleme ihtimali ile işverenin iş kazaları ve meslek hastalıkları dolayısıyla taksirli suçları işleme ihtimali birbirine denk değildir. Bu bakımdan işverene uygulanacak yaptırımlar hususunda özel bir düzenlemenin getirilmesi hakkaniyetli olabilir.

İşverenin yükümlülükleri çerçevesinde uyması yaptırımları çerçevesinde Yargıtay Kararları incelendiğinde, işyerinde veya yürütülen iş sırasında üçüncü kişinin zarar gördüğü hallerde, üçüncü kişilerle işveren arasında bir iş ilişkisinin varlığından söz edilemeyecek ise de, bir iş kazasının ve işverenin varlığı halinde, işverenin cezai sorumluluğu kapsamında Yargıtay’ın ilgili dairesi, Çevre ve Orman Bakanlığı Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü tarafından kendisine kiralanan mesire alanında, ilk yardım konusunda sertifikalı eleman ve cankurtaran bulundurmayan, güvenlik önlemlerini yeterli ölçüde almayan, işyerinde herhangi bir organizasyon ve risk analizi yapmayan, iş güvenliği konusunda ve suda boğulma olaylarına karşı sahil kesiminde yeterli güvenlik tedbirlerini almayan işletmecisi sanığın, mesire alanında piknik yaptıktan sonra denize giren ve dibe batarak boğulan üçüncü kişinin ölümü nedeniyle kusurlu olduğu gerekçesiyle, yerel mahkemenin mahkumiyet kararını onamıştır.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında meydana gelen kazalarda İşverenin, iş kazasından doğan cezai sorumluluğunun bulunup bulunmadığının tespiti için, öncelikle üzerine düşen yükümlülükleri gereği gibi yerine getirip getirmediğinin belirlenmesi gerekmektedir. Buna göre Yargıtay 12. Ceza dairesinin kararında, “Sanık M.Ş.A.’nın

müstakil evine ilave olarak yaptırdığı ikinci katın fayans yapım işi için ... sanığın bilgisi dahilinde Ş.Ç. ile Y.E.'nin burada çalışmaya başladıkları, olay günü Y.E.'nin ... zemin+2. kattan düşerek vefat ettiği olayda, asıl işveren konumunda olan mal sahibi sanığın, inşaat işyerinde yapılacak risk değerlendirmesine göre çalışmaları güvenli olarak organize etmediği, inşaat çalışmalarının fenni yeterliği bulunan kişilerin teknik gözetim ve sorumluluğu altında yapılmasını sağlamadığı, inşaat alanında bulunan düşme alanlarına çalışanların düşmesini önleyecek yeterli önlemleri almadığı, yapılan çalışmaları iş güvenliği yönünden denetlemediği, izlemediği ve bu şekilde asli kusurlu olduğu” kararı verilmiştir.

Alt işverenin, alt işverenlik sözleşmesinin yükümlülük öngören hükümlerinden bağımsız olarak, kendi çalışanın uğradığı iş kazasından somut olayın koşullarına göre sorumlu tutulabilmesi mümkündür. Nitekim Yargıtay bir uyuşmazlıkta, olayın oluşu ile işin üstlenilme biçimini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün yüklenemeyeceğine şu ifadelerle karar vermiştir:

“Dosya kapsamına göre; sanık E.’nin yetkilisi olduğu firmaya ait kabası tamamlanmış 15 katlı inşaatın asansör yapımı işini üstlenen sanık S.’nin sahibi ve sorumlusu olduğu asansör firmasında ustabaşı olan sanık A. İle beraber çalışan 22 yaşındaki tecrübeli işçi H.’nin, söz konusu inşaatın yapılan yeni çift asansörlerin (insan) halatlarında sorun olmasından dolayı 15. kata çıkıp, emniyet kemerini bağlama ipi ile uygun noktaya bağlamadan sorunun kaynağını tespit etmeye çalışırken, asansör kuyusunun beton zeminine düşmesi, sonucu öldüğü olayda, olayın oluş şekline nazaran, gerekli iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin sanık S. Tarafından alınması gerektiği ve sanık E.’ye kusur izafe edilemeyeceği gözetilmeden, ... beraatine karar verilmesi gerekirken, ... mahkumiyet kararı verilmesi, ... Kanuna aykırıdır...”

Alt işverenlik ilişkisinde, alt işveren çalışanın uğradığı kaza nedeniyle asıl işveren ve alt işverenin her birinin cezai yönden sorumlu olması da mümkündür. Yargıtay, hem asıl hem de alt işvereni meydana gelen iş kazasında asli kusurlu bulunduğu bir kararında şu ifadeleri kullanmıştır:

“Oluşa ve dosya kapsamına göre, kalıp işçisi olan ve sanık D.’nin evinin inşaatında, sanık H.’nin işçisi olarak gerekli güvenlik önlemleri alınmadan çalışan mağdurun, 1.

Katta tavan kalıplarını çakarken bastığı tahtanın kayması sonucu 1. Kattan belinin üzerine zemine düşerek yaralandığı olayda; işin sahibi olan sanık D.'nin, iş güvenliği ve işçi sağlığı önlemlerinin alınmaması nedeniyle asli kusurlu olduğunun kabul edilerek mahkumiyetine karar verilmesinde isabetsizlik görülmediğinden, tebliğnamedeki düşünceye iştirak edilmemiştir... Somut olayda, mağdur işçiyi istihdam eden, alt işveren konumundaki sanık H.'nin de, inşaattaki çalışma sırasında, iş güvenliği ve işçi sağlığı önlemlerinin alınmaması nedeniyle diğer sanık D. ile birlikte asli derecede kusurlu olduğu ve mahkumiyetine karar verilmesi gerektiği halde, yetersiz ve oluşa uygun düşmeyen bilirkişi raporuna dayanılarak yazılı şekilde beraatine karar verilmesi, ... Kanuna aykırıdır... “

Yargıtay'ın iş kazası nedeniyle yalnızca asıl işvereni sorumlu tuttuğu kararları da bulunmaktadır. Nitekim bir bozma kararında asıl işverenin sorumluluğu şöyle gerekçelendirilmiştir:

“Sanığın sahibi ve müdürü olduğu şirket tarafından işletilen taşocağında taşeron olarak çalışan ölenin çekiç başlarını değiştirmek için girdiği makinede çalıştığı esnada, olay yeri yakınında çalışan iş makinasının sarsıntısı ile yerinden ayrılarak yuvarlanan kaya parçasının kumanda panosunda çalıştırma düşmesine temas etmesi ile çalışan makinada öldüğü, dosya içerisinde bulunan iş güvenliği uzmanlarından oluşan bilirkişi kurulunun raporuna göre sanığın İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 142, 143, 145. maddelerinin ve tehlike halinde tahrik makinelerinin uzakta durdurulmasının sağlama yükümünün yerine getirilmemesi nedeniyle kusurlu olduğu ve bu değerlendirmenin olaya uygun bulunmadığı...”

Yargıtay 12. Ceza Dairesinin bir diğer kararında ise; “Sanıklardan Y.K.'nin beraatine ilişkin hükmün temyiz incelemesinde; söz konusu işyerinin ruhsatı sanık Y.K.'ye ait olmasına karşın işyeri olan cafenin fiilen diğer sanık E.K. tarafından işletildiği anlaşılmakla, yapılan yargılama sonunda yüklenen suç açısından failin taksirinin bulunmadığı gerekçeleri gösterilerek mahkemece kabul ve takdir kılınmış olduğundan katılan vekilinin yerinde görülmeyen temyiz itirazlarının reddiyle beraate ilişkin hükmün isteme aykırı olarak onanmasına,

Sanıklardan E.K.'nin beraatine ilişkin hükme yönelik temyiz itirazlarının incelemesine gelince;... Sanığın fiilen işlettiği işyerinde çalışan işçi B.G.'nin geceleri işyerinde kaldığı, olay gecesi ocaktan sızan gazla CO (karboksit) zehirlenmesi sonucu ölmesi olayında iş sağlığı ve güvenliği uzmanı tarafından düzenlenen ve sanığın asli kusurlu olduğuna ilişkin 30.09.2008 tarihli raporda belirtildiği üzere geceleri kalmaya müsait olmayan bir yerde işçinin kalmasına izin veren, SPG kullanımı ile ilgili gerekli güvenlik önlemlerine uymayan, çay ocağına uygun bir havalandırma düzeneği kurmayan, SPG kaçaklarına karşı SPG algılayıcısını bulundurmeyen sanığın olayda kusurlu olduğu gözetilmeden, yazılı şekilde beraatine karar verilmesi Kanuna aykırıdır...” Yargıtay söz konusu kararında, fiilen yönetim yetkisini kullanmayan işverenin iş kazasından cezai sorumluluğu bulunmadığına, buna karşılık resmi kayıtlarda işveren olarak görünmemesine rağmen fiilen yönetim yetkilerini kullanan kişinin işveren sıfatıyla sorumlu olması gerektiğine hükmetmiştir.

KAYNAKÇA

AKPINAR, T., 2013, İş Sağlığı ve Güvenliği: İş kazaları ve Meslek Hastalıklarının Analizi Risk Değerlendirmesi Teori-Mevzuat İşçi ve İşverenlerin Hukuksal Hak ve Yükümlülükleri, Ekin Yayınevi, Bursa.

AKTAY, N. A., Arıcı, K.ve Kaplan, T., 2013, İş Hukuku, Ankara.

ALLI, B. O., 2001, İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri, Cenevre, ILO Yayınları.

ALPER, Y. 1992, “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 37.

ANCI, K. 2011. İşçi Sağlığı. İzmir.s. 16.

ARICI, K. 1999, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara.

AYAN, F. 2011, İnsan Kaynakları Yönetimi, İzmir: İlya İzmir Yayınevi.

AYTAÇ, S. 2011, “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”, Türk Metal Dergisi, S.147, Kaynak: http://www.turkmetaldergi.com/onlinedergi/2011_10/, (Erişim Tarihi: 25.04.2018).

BACAK, B., 2003, “İş Kazalarını Önlemede Eğitimin Önemi”, Mercek Dergisi, Ekim, 67-70.

BALKIR, Z.G. 2012. “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Değerlendirilmesi: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu” Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, s. 57.

BAYBORA, D., Oral A. İ., Gerek H. N., Seylen K. E., Tuncay, A. L., Ekmekçi Ö. ve Piyal B., 2012, İş Sağlığı ve Güvenliği, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2664.

BAYCIK, G. 2013. “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, S.3, 105-170.

BAYILMIŞ, O. ve Taş, Y. 2015, “Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi: Sakarya Örneği, İş, Güç Endüstri ilişkileri

ve insan Kaynakları Dergisi, S.1, Kaynak:
<http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=572&cilt=17&sayi=1&yil=2015> (Erişim
Tarihi: 22.04.2018).

BEDİR, E., Özaydın M. M. ve Metin B. t.y., Sosyal Politika –I, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2621.

BERBEROĞLU, U., Eskiocek, M., Ekuklu, G. ve Saltık, A., 2002, “Tam Gün İşyeri Hekimi Çalışan Bir İşletmede İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri Yönetim Sürecinin Değerlendirilmesi”, Ttb Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, Ankara, S.9, Ocak 2002, 50-68.

BERK, M., Önal B. ve Güven R., 2011, Meslek Hastalıkları Rehberi, Ankara: ÇSGB.

BİLİR, N. ve Yıldız, N. A., 2014, İş Sağlığı ve Güvenliği, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 3. Baskı, Ankara.

BİLİR, N., 2016, İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara: Güneş Tıp Kitabevleri.

CANIKLIOĞLU, N., 2012, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 27-84, (İşverenin Yükümlülükleri).

CENGİZ, İ. 2011, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Bu Yükümlülüklerle Aykırılığın Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Ekim 2011, 1957-1982

CENTEL, T., 2003, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş Ve İşleyişi”, Sicil, 29, Mart, 23-28, (Kurullar).

CEYLAN, H. 2011. Türkiye’de İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, s.18.

ÇELİK, N., 2003, İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Yayınları.

ÇSGB. 1993, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler, Ankara: ÇSGB Yayını.

DEMİRCİOĞLU, A. 1997. Murat, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Kamu - İş, s. 216.

DEMİRCİOĞLU, M. A. ve Centel, T., 2003, İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları.

DURMAZ, Ş. ve Okumuş, B., 2014, "Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları", Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 10.

ESİN A., 2014. İş Güvenliği Uzmanı El Kitabı Genel İlkeler-Tanımlar-Yorum, ODTÜ Yayıncılık, Ankara.

EYRENCİ, Ö., Taşkent S. ve Ulucan D., 2005, Bireysel İş Hukuku, İstanbul: Legal Yayıncılık.

FIRAT, Z. 2008, "İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı", Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, S.1, ss. 1.

FİŞEK, G. A., 1984, İşçi Sağlığının Korunması, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Doktora Tezi.

GEREK, N. 2006, İş Sağlığı ve Güvenliği, Anadolu Üniversitesi Yayın, Eskişehir.

GEREK, Nüvit. 1989, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi Karşılaşılan Sorunların Nedenleri ve Bu Konuda Alınması Gerekli Önlemler", Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 1, Kaynak: http://libra.anadolu.edu.tr/makaleler/iibf1989_7_1/13189.pdf, (Erişim Tarihi: 17.05.2018).

GÖKTAŞ, M.,Çakır, E. ve Özdamar, M.2011, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim,Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, s. 35.

Guidotti TL Ed. Oxford UniversityPress. New York. p:72.

GÜZEL, A. Okur, A. R., 2002, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları.

GÜZEL, A., 1986, "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.35-36, Kaynak: <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023013381/0>, (Erişim Tarihi: 20.04.2018).

GÜZEL, A., 2003, “Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Türk Tabipler Birliği”, Uluslararası Ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara, 2003, 9-64, (İşyeri Hekimliğine Yaklaşım).

HALİS, M., 2000, Paradigmadan Uygulamaya Toplam Kalite Yönetimi ve ISO- 9000 Kalite Güvence Sistemleri, ISO 9002 Kalite Belgesi Çalışmaları, İstanbul: Beta Basım Dağıtım A.Ş.

Hesapro. 2013, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Verimlilik Projesi, Arka Plan Araştırması, Kaynak: http://www.hesapro.org/files/Background_Research_tr.pdf (Erişim Tarihi: 25.04.2018).

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/mdergi/article/view/5000145731>,(Erişim Tarihi 23.04.2018).

ILO. t.y., “155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme” Kaynak:http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-byturkey/WCMS_377299/lang-tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 20.04.2018).

İLKNUR Çakar, İş Kazaları, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowDoc/WLP+Repository/per/dosyalar/duyurular/iskazalari> (22.04.2018).

KAPLAN, E. T., 1992, İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara.

KARADOĞAN, E., 2014, Liman İşçilerinin Sağlığı ve Güvenliği, Liman-İş Sendikası Eğitim ve Kültür Yayınları, Ankara.

KARAKOÇ, M., 2013, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü”, Mali Çözüm, Mayıs/Haziran 2013, 277-285.

KILKIŞ, İ. 2016, İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Yayınları, Bursa.

KILIÇ, L. 2006. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara.

KORKUSUZ, R. ve Uğur, S. 2010. Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, Bursa: Ekin Yayınlan, s. 253.

KORKUT, G. ve Alim T., 2013, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.18, S.3, ss. 455-474.

KÖSEOĞLU, A. C. 2004, İş Yerinin Kapanmasının İş Sözleşmesine Etkisi, İstanbul.

LAÇİNER, V., 2013, Teknik ve Tıbbi İş Güvenliğinin Hukuksal Boyutu, İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul.

LİMON, A., 2012, “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S.1, Kaynak:

MAKAL, A. ve Dertli N., Taştan O., Erdoğan S. ve Çelik A., 2012, Çalışma İlişkileri Tarihi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2658.

MALBELEĞİ, E., 2013, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinden Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuk Ana Bilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

MMO. 2014, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu, Ankara: y.e.y.

MOLLAMAHMUTOĞLU, H. Ve Astarlı, M., 2012, İş Hukuku, Ankara.

OĞUZ, Ö. 2010, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

ÖZBEK, Ö. H., 2009, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymamanın Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

ÖZKILIÇ, Ö., 2005, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, Ankara: Ajans Türk Basın ve Basım A.Ş.

PAKONER R., (2011). ExposureAssesment. GLOBAL OCCUPATIONAL HEALTH.

PATEL D., 2014 Infections. ABC OF OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL MEDICINE Third Edition. Snashall D, Patel D Ed. BMJ Books p: 68.

PINAR, E., 2013, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.

SERATLI, G. B. 2004, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, Aühfd, S.2, 2004,197-241, (İş Sağlığı ve Güvenliği).

SMEDLEY J, Dick F, Sadhra S, 2013. OCCUPATIONAL HAZERDS. OXFORD HANDBOOK OF OCCUPATIONAL HEALTH Second Edition. Oxford University Press.

SÜZEK, S. 1996, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, İş Hukukuna ilişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 1996 Yıl Toplantısı, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, s. 26.

SÜZEK, S., 2006, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30. Yıl Armağanı, Ankara, 507-528, (İşverenlerin Yükümlülükleri).

TALAS, C., 1997, Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi, Ankara: İmge Kitabevi.

TEKİN, A. F. 1991, “İş Güvenliği ve Önemi”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S.1.

TOZKOPARAN G. Ve Jale T., 2011, “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: XXX, Sayı: 1.

TOZKOPARAN G. ve Taşoğlu J. 2011, “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile ilgili İş Görenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.30, S.1, ss. 181.

TSING G, Koh D., 2011 Biological Hazards at Work. GLOBAL OCCUPATIONAL HEALTH. Guidotti TL Ed. Oxford University Press. New York. p:189.

TUNCAY, A. C., 2004, “Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyum ve Yeni Yönetmelikler”, Tisk- Peryön, İş Sağlığı ve Güvenliği

Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul, 24 Şubat, 23-51.

UÇAK, G., 2011, Çalışanların Yönetime Katılması Alanı Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

URAL, F., 2000, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi, S.5, Haziran, 8-23.

YILDIZ, A., Tekin B. ve Odman A., 2008, “İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış”, Mühendis ve Makine, S.579, Kaynak: http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/a9aedd6c689c1d0_ek.pdf?dergi=109, (Erişim Tarihi: 20.04.2018).

YILMAZ, F., 2009, Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi.

YİĞİT, A., 2012, İş Güvenliği, Bursa: Aktüel Yayınları.

12. Ceza Dairesi, E. 2015/14250, K. 2016/11957, 17.10.2016, UYAP Bilişim Sistemi). Benzer yönde bkz. 12. Ceza Dairesi, E. 2013/14727, K. 2014/1491, 24.01.2014 (UYAP Bilişim Sistemi).

12. Ceza Dairesi, E. 2015/14620, K. 2016/13165, 30.11.2016 (UYAP Bilişim Sistemi). (12. Ceza Dairesi, E. 2015/2091, K. 2016/269, 13.01.2016 (UYAP Bilişim Sistemi).

12. Ceza Dairesi, E. 2014/9917, K. 2015/4271, 09.03.2015 (UYAP Bilişim Sistemi).

12. Ceza Dairesi, E. 2012/10044, K. 2013/3430, 18.02.2013 (UYAP Bilişim Sistemi).

12. Ceza Dairesi, E. 2012/9510, K. 2013/3058, 14.02.2013 (UYAP Bilişim Sistemi).