



T.C.

**ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ALT İŞVERENLİK HİZMETLERİNDE, ALT İŞVEREN İŞ  
GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN,  
“İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ OTOMASYON YAZILIMI” İLE  
DENETLENMESİ**

**Nergis ERSÖZ**

**Danışman**

**Yrd.Doç.Dr.Esin TÜMER**

**İSTANBUL-2016**

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

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ALT İŞVERENLİK HİZMETLERİNDE, ALT İŞVEREN İŞ**  
**GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN**  
**“İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ OTOMASYON YAZILIMI” İLE**  
**DENETLENMESİ**

**Nergis ERSÖZ**

**Danışman**  
**Yrd.Doç.Dr.Esin TÜMER**

**İSTANBUL-2016**

T.C.

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmüş olan “ALT İŞVERENLİK HİZMETLERİNDE, ALT İŞVEREN İŞ GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ OTOMASYON YAZILIMI İLE DENETLENMESİ” isimli bu çalışma aşağıdaki jüri tarafından 29.10.2016 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliğiyle kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı:

“Prof. Dr. AYHAN MERGEN”

İmza

Marmara Üniversitesi

Danışman:

“Yrd. Doç. Dr Esin TÜMER

İmza

Üsküdar Üniversitesi

Üye:

“Yrd. Doç. Dr Rüştü UÇAN

İmza

Üsküdar Üniversitesi

ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun 24.11.2017 tarih ve 2017/02-05 sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Nilgün SARP

Enstitü Müdürü

# ALT İŞVERENLİK HİZMETLERİNDE, ALT İŞVEREN İŞ GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ OTOMASYON YAZILIMI İLE DENETLENMESİ

## ÖZET

Çalışma hayatında ekonomik ve teknolojik anlamdaki gelişmelerinde yaşanması ile işverenlerin, işyerlerinde sürdürmekte olduğu çalışmalara, mal ve hizmet üretimlerine ilişkin asıl yapılan işlerin dışında kalan veya bir bölümünü kapsayan işleri bu alanlarda uzmanlaşmış farklı işverenlere iş vermeye başlamaları beraberinde alt işverenlik kavramını ortaya çıkarmıştır.

Bilindiği üzere Türkiye’de çalışma hayatında işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak oldukça ciddi bir sorumluluk olup, özellikle asıl işverenlerin alt işveren ilişkisinde büyük problemler yaşanmaktadır. Asıl işveren alt işveren ilişkisini yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanunu’na göre daha detaylı olarak düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu ve 2012 yılında hayatımıza giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve kapsadığı yönetmelikler çerçevesinde asıl işveren alt işveren arası karşılıklı sorumlulukların eklenmesi ile asıl işverenciler, alt işverenlerini denetleme ve takibini yapma yükümlülüğü gelmiştir. Özellikle çalışan giriş çıkışının çok fazla olduğu inşaat gibi çalışma sahalarında ise asıl işverenlerin bu denetim ve takipleri yapması ve sürdürülebilir olması oldukça zor bir hal almaktadır. Bu bağlamda alt işverenlik uygulamalarının iş güvenliği denetleme programları ile takibin yapılması alt işveren çalışma koşullarını iyileştirme ve asıl işverenler için anlık takip yapabilme imkânı sunmaktadır.

Bu çalışmada özellikle çalışan giriş çıkış trafiğinin ve çalışan sayıları çok fazla olan yapı işleri ve lojistik gibi işletmelerde iş güvenliği hizmetlerinde alt işveren yükümlülüklerinin iş sağlığı ve güvenliği otomasyon yazılımı ile takibinin önemi araştırılmıştır ve sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliğinde alt işveren takibinin, bir iş sağlığı ve güvenliği otomasyon yazılımı ile yapılmasının hem asıl işveren, hem çalışanlar hem de işin düzenli ve sağlıklı işleyişi açısından en doğru yöntem olduğu düşünülmektedir.

**Anahtar kelimeler;** İşveren, Alt işveren, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı Güvenliği Otomasyon Programı

# **AUTOMATION SOFTWARE CONTROLLED BY BUSINESS HEALTH AND SAFETY OBLIGATIONS OF LOW EMPLOYER'S BUSINESS SAFETY DURING LOW EMPLOYMENT SERVICES**

## **ABSTRACT**

The experience in economic and technological development in working life, the main employers, has begun to be given to different employers who have specialized in these fields, and whose work has been carried out in the workplaces, other than the actual works related to the production of goods and services, thus reveal the concept of sub-employability has been on.

As it is known, it is a serious responsibility to ensure occupational health and safety in the workplace in Turkey, and there are big problems especially in the relation of the main employers to the sub-employers. In accordance with the Labor Law No. 4857, which regulates the main employer sub-employer relationship in more detail than Labor Law No. 1475, -which has been abrogated -, and the Law, which entered into life in 2012, on Occupational Health and Safety which Labor Law No. 6331, the obligation to supervise and follow up their sub-employers has been come into force. Especially in the case of construction work where there is a lot of input and output of employees, it is very difficult for the main employers to carry out such supervision and follow-up and to be sustainable. In this context, sub-employer practices are followed by job security supervision programs, which provide an opportunity the subordinate employer to improve working conditions and to follow up instantly for the primary employers.

In this study, it was investigated the importance of sub-employer obligations in job security services such as construction sites and logistics, which have very high number of employee inputs and outputs and job security and safety automation software and as a result, it is considered that employing a job health and safety automation software to follow the sub-employer in occupational health and safety is the most accurate method in terms of the regular and healthy functioning of both the employer, the employee and the worker.

**Keywords;** Employer, Sub-employer, Occupational Health and Safety, Occupational Health and Safety Automation Program

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez çalışmam süresince desteklerinden dolayı danışmanım Yrd.Doç.Dr.Esin TÜMER' e teşekkür ederim.

Hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen başta A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı babam Mustafa Doğan ERSÖZ olmak üzere aileme ve nişanlım Orçun BAŐAKA' ya teşekkürü borç bilirim.



## BEYAN FORMU

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında 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.

**29.12.2016**  
**Nergis ERSÖZ**



# İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	i
TEŞEKKÜR.....	iii
BEYAN FORMU.....	iv
İÇİNDEKİLER .....	v
TABLolar DİZİNİ .....	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	viii
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ .....	x
GİRİŞ .....	1
2. GENEL BİLGİLER .....	3
2.1 GENEL KAVRAMLAR.....	3
2.1.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	3
2.1.2. Asıl İşveren-Alt İşveren Kavramları .....	4
2.1.2.1 Asıl İşverenin Tanımı.....	4
2.1.2.2 Alt İşverenlik Kavramı.....	4
2.1.2.3. Alt İşverenliğin Tarihi Gelişimi .....	5
2.1.3 Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Tanımı ve Önemi .....	6
2.1.4 Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkisi Kurulma Şartları.....	7
2.1.4.1 Alt İşveren Ve Buna Ait Bir İşyerinin Varlığı .....	8
2.1.4.2 Asıl İşverenin İşyerinde Yürütülen Mal ve Hizmet Üretimine İlişkin Bir İşin Alt İşverene Verilmesi .....	9
2.1.4.3 Alt İşverenin İşçisini ‘Sadece’ Asıl İşverene Ait İşte Çalıştırması .....	10
2.1.4.4 Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkisindeki Sınırlamalar ve Muvazaa .....	10
2.1.5 İş Sağlığı ve Güvenliğinde Asıl İşveren Sorumlulukları.....	12
2.1.6. Alt İşveren Takibinin Önemi.....	13
3. GEREÇ VE YÖNTEM .....	15
3.1 İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ OTOMASYON YAZILIMI.....	15
4. BULGULAR.....	16
4.1 Alt İşveren Firma ve Çalışanlarının Belge Takibi.....	16
4.1.1 Alt İşveren Çalışanlarının Özlük Dosyalarının Otomasyon ile Anlık Takibi .....	18
4.2 Sağlık Gözetimi.....	19
4.2.1 Tetkik Takibi.....	23



4.3 Alınması Gereken Eğitimlerin Takibi .....	26
4.4 Uygunsuzluk ve DÖF Takibi .....	31
4.5 Risk Değerlendirme .....	32
4.6 İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Otomasyon Yazılımı İle Anlık Takibi .....	39
5. TARTIŞMA .....	45
5.1 Alt İşveren Firma ve Çalışanlarının Belge Takibi.....	45
5.1.1 Alt İşveren Çalışanlarının Özlük Dosyaları Takibi.....	45
5.2. Sağlık Gözetimi.....	47
5.2.1 Muayeneler.....	48
5.2.2 Revir İşlemleri Takibi .....	49
5.2.3 Laboratuvar Tetkik Sonuçları Takibi .....	50
5.3. İşe Başlarken ve İş Süresince Alınması Gereken Zorunlu Eğitimlerin Takibi .....	51
5.4. Uygunsuzluk Takibi ve DÖF Süreci .....	54
5.5. Risk Değerlendirme Süreci .....	55
5.6. İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Otomasyon Yazılımı İle Takibi .....	57
5.6.1. Asıl İşverenin İş Kazalarında Sorumluluğu ve Mevcut Yöntem .....	58
5.6.2. İş Kazalarında Alt İşverenin Yazılım ile Yönetimi.....	59
6. SONUÇ .....	61
7. KAYNAKLAR .....	63

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo 1:</b> Alt işveren firmalara ait zorunlu belgelerin takibi.....	16
<b>Tablo 2:</b> Alt işverenlere ait genel evrak sayıları.....	17
<b>Tablo 3:</b> Alt işveren çalışanlarına ait özlük dosyaları takibi.....	18
<b>Tablo 4:</b> Alt işveren çalışanlarına ait muayene sayıları.....	19
<b>Tablo 5:</b> Tetkik Türleri İstatistiği.....	23
<b>Tablo 6:</b> Türkiye Geneline Alt İşveren Olarak Hizmet Veren Bir Firmaya Ait İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Takip Tablosu.....	26
<b>Tablo 7:</b> Türkiye Geneline Alt İşveren Olarak Hizmet Veren Bir Firmaya Ait Süresi Yaklaşan veya Geçen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Takip Tablosu.....	27
<b>Tablo 8:</b> Eğitim Başarı Durumuna Göre İstatistik.....	30
<b>Tablo 9:</b> Asıl işverenin otomasyon yazılımı ile alt işverenler tarafından açılmış olan Uygunsuzluk/DÖF takibi tablosu.....	31
<b>Tablo 10:</b> Risk Değerlendirme Tehlike Gruplarının Bulunduğu Lokasyonlar.....	33
<b>Tablo 11:</b> Risk Değerlendirme Tehlike Gruplarına Dair Oluşan Tehlike Sayıları.....	35
<b>Tablo 12:</b> Risk Değerlendirme Faaliyet/Ortam Türüne Göre Gözlemlenen Tehlike Sayıları.....	37
<b>Tablo 13:</b> Risk Değerlendirme Termin Tarihlerine Göre Tehlike Sayıları.....	38
<b>Tablo 14:</b> Sigortalılardan Meslek Hastalığına Tutulanlar ile Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı.....	48
<b>Tablo 15:</b> İş Kazası Sıklık ve Ağırlık Hızları.....	58

## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b>Şekil 1:</b> Muayene Bulgu İstatistiği.....	19
<b>Şekil 2:</b> Muayene Sonuç Türü İstatistiği.....	20
<b>Şekil 3:</b> Muayene Şikayet Türü İstatistiği.....	20
<b>Şekil 4:</b> Muayene Teşhis Türü İstatistiği.....	21
<b>Şekil 5:</b> Muayene Türü İstatistiği.....	21
<b>Şekil 6:</b> Muayene Sonucu Çalışma Uygunluk Durumu İstatistiği.....	22
<b>Şekil 7:</b> Muayene Sonucu Patolojiye Göre İstatistik.....	22
<b>Şekil 8:</b> Biyolojik Tetkik Türü Sonuçları İstatistiği.....	23
<b>Şekil 9:</b> Radyolojik Tetkik Türü Sonuçları İstatistiği.....	24
<b>Şekil 10:</b> Fizyolojik Tetkik Türü Sonuçları İstatistiği.....	24
<b>Şekil 11:</b> En Çok İstenen Tetkik İstatistiği.....	25
<b>Şekil 12:</b> Eğitim Türüne Göre İstatistik.....	28
<b>Şekil 13:</b> Eğitim Verilme Şekline Göre İstatistik.....	28
<b>Şekil 14:</b> Eğitim Yapılma Durumuna Göre İstatistik.....	29
<b>Şekil 15:</b> Eğitim Başarı Durumu “Başarılı” İstatistiği.....	29
<b>Şekil 16:</b> Risk Değerlendirme Tehlike Grupları Lokasyon İstatistiği.....	32
<b>Şekil 17:</b> Risk Değerlendirme Tehlike Gruplarına Dair Tehlike İstatistiği.....	34
<b>Şekil 18:</b> Risk Değerlendirme Faaliyet/Ortam Türüne Göre Gözlemlenen Tehlike Sayısı İstatistiği.....	36
<b>Şekil 19:</b> Risk Değerlendirme Termin Tarihlerine Göre Tehlike Sayısı İstatistiği.....	38
<b>Şekil 20:</b> Aylık Kaza Dağılımı.....	39
<b>Şekil 21:</b> İş Kazası-Güvensiz Hareketler İstatistiği.....	40
<b>Şekil 22:</b> İş Kazası-Güvensiz Durumlar İstatistiği.....	40
<b>Şekil 23:</b> İş Kazası-Kişisel Faktörler İstatistiği.....	41
<b>Şekil 24:</b> İş Kazası-İş Faktörleri İstatistiği.....	41
<b>Şekil 25:</b> İş Kazası-Olay Tipleri İstatistiği.....	42
<b>Şekil 26:</b> İş Kazası-Olay Türleri İstatistiği.....	42

<b>Şekil 27:</b> İş Kazası-Olay Kaynakları İstatistiği.....	43
<b>Şekil 28:</b> İş Kazası-Hava ve Zemin Şartları İstatistiği.....	43
<b>Şekil 29:</b> İş Kazası-Alt İşveren İşyerleri Dağılımına Bağlı Olay İstatistiği.....	44
<b>Şekil 30:</b> İş Kazası-Makine-Ekipman Dağılımlı Olay İstatistiği.....	44



## **SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ**

**DÖF:** Düzeltici Önleyici Faaliyet

**ILO:** International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

**İSG:** İş Sağlığı ve Güvenliği

**İSGK:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

**KKD:** Kişisel Koruyucu Donanım

**SGK:** Sosyal Güvenlik Kurumu

**WHO:** World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

## GİRİŞ

Çalışma işverenlerin, işyerlerinde sürdürmekte olduğu çalışmalara, mal ve hizmet üretimlerine ilişkin asıl yapılan işlerin dışında kalan veya bir bölümünü kapsayan işleri bu alanlarda uzmanlaşmış farklı işverenlere iş vermeye başlamaları beraberinde alt işverenlik kavramını ortaya çıkarmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün üzerinde önemle durduğu olgu öncelikle insandır. Özellikle çalışma şartlarının ağır olduğu yapı işleri gibi çalışma sahaları, iş sağlığı ve güvenliği kavramının ve kültürünün ön plana çıkmasında büyük rol oynamaktadır. Ne yazık ki ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında en büyük problemlerden birisi olan alt işverenlik ilişkilerinde de en önemli olgunun “insan” olduğu çoğu zaman unutulmakta ve bu konuya yeterince değeri verilmemektedir. Bundan dolayı özellikle alt işveren çalışanlarının yaşamış olduğu iş kazaları ve meslek hastalıklarındaki ihmaller ve sorumsuzluklar, alt işverenlik hizmetlerinde yaşanan bu konuyu daha çok ön plana çıkarmaktadır.

Günümüzde birçok işyerinde gelişen ve büyüyen teknoloji ve yapılan işin de gereklilikleri nedeni ile alt işverenlik hizmetlerine olan ihtiyaç oldukça artmış durumdadır. Bu durumda asıl işverenler, iş sahalarında çalıştırmakta oldukları alt işverenlere ve onların çalışanlarına karşı alt işverenleri ile beraber sorumludurlar.

İş sağlığı ve güvenliği kavramında asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişki özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde sağlıklı ve düzgün olarak yürütülmesi en zor konulardan bir tanesidir. Günümüzde birçok işletmede alt işverenlik hizmetleri kullanılmaktadır. Asıl işverenler, firmalarında hizmet aldıkları alt işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanına yapılan çalışmalarını takip etmekle, alt işveren çalışanlarının haklarının korunması ve güvence altına alınması ile yükümlüdürler. Özellikle çalışan sayılarının çok fazla olduğu işletmelerde yapılması zorunlu olan bu takip oldukça karmaşık ve zor bir hal almaktadır. Bu kapsamda asıl işverenlerin alt işverenlik hizmetlerindeki yükümlülüklerini yerine getirmesi ve anlık takibini sağlanması için geliştirilmiş olan yazılım sistemleri mevcuttur ve alt işverenlik hizmetlerinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin takibinin anlık olarak en doğru şekilde yapılması yazılım

programı ile sađlanacađı dűşűnűlmektedir. Yapılan çalıřmada otomasyona bađlı kontrol sistemleri incelenerek ařađıdaki hipotezleri kanıtlamak hedeflenmiřtir.

Bu çalışmanın ilk hipotezi otomasyona bağlı sistemlerde, asıl işverenlerin, alt işveren çalışanlarının sahaya çıkmasının uygun olup olmadığını anlık takip edebilmesinde manuel sisteme gűre çok daha başarılı olduğudur.

İkinci hipotez ise çalıřan trafiđinin çok yűksek olduđu yapı iřleri gibi çalıřma sahalarında asıl iřverenlerin, alt iřveren sorumluluklarını anlık takip edebilmesinde manuel sisteme gűre daha műmkűn olmasıdır.

Bu noktadan hareketle gereç yűntemde açıklanan otomasyon programı űzerinden asıl iřveren-alt iřveren uygulamasının kanunda dűzenlendiđi řekli ile var olabileceđi haller ve asıl iřverenin alt iřveren iř gűvenliđi uygulamalarındaki sorumlulukları incelenmiř, bulgular tespit edilmiř ve uygulama sahaları bađlamında da tartiřılmıřtır.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1 Genel Kavramlar

#### 2.1.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği çalışanı işyerinde ya da çalışma ortamında oluşabilecek iş kazaları veya meslek hastalıklarından korumak ve bunları en az seviyeye indirmek, kullanılan makine, araç, gereç, teçhizat üzerinde oluşabilecek hasarları önlemek ve üretim (hizmet) güvenilirliğini sağlamak amacıyla yapılan metotlu çalışmaların tümüne denir.

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı işyerindeki tehlikeli çalışma metotlarının önüne geçip, sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmaktır. Böylelikle çalışanların sağlıkları korunmakta ve çalışmalar daha verimli hale gelmektedir (WHO, 2001).

Sanayileşme süreciyle iş sağlığı ve güvenliği kavramının var oluşu ve gelişimi yakından ilgilidir. Bu bağlamda, çalışanların başlarına gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı koruma için alınması gereken önlemler hem bireysel hem de toplu çalışma ilişkilerinin başlıca konularından biridir (Karakaş 2007). Sanayi devrimi yıllarında ise Avrupa'daki asgari çalışma yaşı ve uygun olmayan çalışma saatleri bu durumun iş sağlığı ve güvenliği yönünden kötü bir durumda olmasına örnektir. Bu koşulları iyileştirmek amaçlı iş yasalarının uygulanması için iş denetimi ortaya çıkmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı basit anlamda çalışanların işyerinde çalışırken karşılaşılabileceği potansiyel tehlikelere karşı korunması şeklinde ifade edilmektedir. Bununla birlikte kavram sosyal devlet anlayışının gelişimine bağlı olarak çalışanların sadece işyerinde ve iş kaynaklı karşılaşılabileceği tehlikeleri değil, aynı zamanda işyeri dışındaki risklere karşı da sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasını kapsayacak şekilde içerik yönünden genişletilmiştir (Karakaş 2007). Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği hakkı, herkese tanınmış bulunan yaşama, beden bütünlüğü ve sağlık hakkının işyerindeki yansımaları olarak da kabul edilmektedir (Arpaçay 2005).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı tüm dünyada çalışma hayatında ve özel hayatta var olan, tüm çalışanların talep edebileceği bir evrensel haktır ve bunlardan ayrı olarak zorunluluk ve önleyebilme özelliği taşıyan, sosyal güvenlik sistemi çatısında olmasıyla da tazmin edici özelliği bulunan bir kavramdır.



## 2.1.2. Asıl İşveren-Alt İşveren Kavramları

Asıl işveren ve alt işveren kavramları birbirilerinden farklı kavramlar gibi görünse de gerçekte birbirleriyle bağlı olan kavramlardır. Bir işyerinde asıl işveren ve alt işverenlerin bir arada bulunabilmesi bu tanımları desteklemektedir.

### 2.1.2.1 Asıl İşverenin Tanımı

4857 sayılı İş Kanunu'nda işveren için

*“İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut olmayan kurum ve kuruluşları”*

şeklinde tanımlama yapılmıştır. 6356 Sendikalar kanununda ise

*“Hizmet sözleşmesiyle işçi çalıştıran kişi veya kişiliği bulunmayan kamu ve kurum kuruluşları”*

şeklinde işveren tanımlaması yapılmıştır. 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda işveren,

*“Kamu görevlisi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşu”*

şeklinde tanımlanmıştır. Aynı zamanda adi şirkette fiziki ya da fikri emek arzı nedeniyle ortak olanların dışındaki ortaklar da bu kanun bakımından işveren sayılmaktadır (Uğur 2004). İşbu maddelere bakıldığında işverenler için birden fazla sayıda tanım olduğu ve her sektör bazında ayrı ayrı tanımlamalar yapılabildiği görülmektedir. Çalışanların işgücü yönetiminden sorumlu olan kişiler veya her gruplar işveren sayılabilir.

### 2.1.2.2 Alt İşverenlik Kavramı

Alt işverenlik kavramı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanun'unun 87. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin 2. fıkrasında yer alan tanıma göre,

*“Bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir”.*

Uygulamada ise asıl işverenle olan ilişkiyi belirginleştirmek amacıyla yasada “aracı” şeklinde tanımlanan kişiye “alt işveren” adı verilmektedir. Bunun yanı sıra mevzuat, yargı kararları ve doktrinde bu kavram, taşeron, alt müteahhit, alt ismarlanan, aracı ve tali işveren şeklinde adlandırılmakta da olsa en uygun tanımlamanın “alt işveren” terimi olduğu söylenebilir (Erdoğan 2004).

Alt işverenlik kavramına 4857 sayılı İş Kanununda da yer verilmiştir. Bu bağlamda, bir işverenden, işyerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren- alt işveren ilişkisi denir (Erdem 2014).

Alt işverenler; asıl işverenlerin çalışma sahasındaki belirli bir işte, belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve o işyerinde kendi adlarına çalışan bulundurup, işveren sıfatına sahip olan kişilerdir. Çalışmalarını asıl işverenin işyerinde yapıyor olmalarından kaynaklı olarak, bu yerler de alt işverenler açısından işyeri anlamını taşımaktadır. İşbu gibi hallerde fiziki olarak tek olan yerler hukuki açıdan da hem asıl işverenin hem de alt işverenin işyeri sayılmaktadır.

### **2.1.2.3. Alt İşverenliğin Tarihi Gelişimi**

Modernizmin getirdiği disiplinel ayrışma ile iş kollarının farklı alanlarda uzmanlık geliştirmiş kişilere verilmesi alt işverenlik kavramı ortaya çıkarmıştır ve bu kavramın tarihsel geçmişi çok eskilere dayanmaktadır. 12. yüzyıldan sonra Batı Avrupa’da ticaretin gelişmesi ile beraber el zanaatlarına alternatif yeni bir üretim şekli zorlanmıştır.

Alternatif üretim şekli 14. ve 18. yüzyıllar arasında etkili olmuştur. Bundan kaynaklı olarak da hem ticaret sermayesi olan mallar doğrudan bağımsız üreticilerden alınıp pazarlama yapılmış hem de “eve iş verme” modeli yaratılmıştır. Bu sistem içerisinde bir aracı kendi evlerinde veya işyerlerindeki çalışanlara ham maddelerini dağıtarak yapılması gereken işleri tanımlar ve ücret ödemeleri yapılırdı. Sistemin bu şekilde işlenmesi ile eve iş verme sistemi sürecinin devam etmesi ile iş bölümü artmış ve üretim parçalara dağılmış oldu. Üretimin bu şekilde parçalara dağılması, koordinasyon ve kalite kontrolü bakımından güçlüklerle yol açtı ve bunun sonucu ile ilk fabrikalar kurulmaya başlandı (Şen 2006)

Fabrika üretimine geçilmesi ile bu üretim sisteminin ilk aşaması olan manüfaktür üretim aşamasında da, büyük atölyeler alternatif üretim şekli “eve iş verme” sistemiyle veya araçlar yani bugünkü adı olan alt işverenlik zinciri aracılığıyla küçük atölyelere yaptırdılar. 1960 yılı ortalarında başlayan taleplerde oluşan değişken yapılar, gelişmiş

ülkelerdeki kitlesel imalat sanayilerinde ekonomileri zorlamaya başladı. Yeni ürün üretimindeki piyasa koşulları, işyerlerinde değişken çalışma biçimlerini zorunlu kıldı. Taylorist ve Fordist tekniklerin getirdiği iş bölümü ve sendikaların iş standartları ve çalışma kurallarının çok katı olmasından dolayı ilk aşamada bu başarılamadı. Yönetim, katı kuralları değiştirmek istediğinde ise sendikalar bu karara karşı direndi. Bununla beraber, yönetimin ürün farklılaşması yaratmak adına montaj hattını birden fazla parçalara bölerek yeniden yapılandırma çalışmaları başarılı oldu. İşbu uygulama, az miktardaki parçaların üretiminde ise ekonomik olmayan sonuçlar yarattı. Sonuç olarak az miktarda parça üretiminin bu ekonomik olmayan sonuçları, daha sonra ortaya çıkacak alt işverenlik uygulamalarının potansiyel sebeplerini oluşturdu (Şen 2006).

### **2.1.3 Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Tanımı ve Önemi**

İş Kanunu madde 2/f. 6’da iki işverenden söz edilmektedir ve bunlardan bir tanesi “diğer işveren”, ötekisi ise “asıl işveren” olarak adlandırılmaktadır. Diğer işveren olarak adlandırılan kişi, daha önce öğretilmiş ve şimdi yeni kanunda “alt işveren”, iş hayatındaki uygulamada ise “taşeron (alt yüklenici) şeklinde tanımlanan kişidir (Erdiner 2004). Kanunda ayrı ayrı asıl işveren-alt işveren tanımları yapılmamış ancak aralarındaki ilişki anlatılmıştır. Buna dayalı olarak alt işveren, bir işverenden, o işyerinde sürdürülen mal veya hizmet üretimine bağlı olan yardımcı işlerde ya da yapılmakta olan asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve kendine ait çalışanları sadece bu işyerinde çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. İşyerlerinde, sürdürülmekte olan iş nedeniyle işyerinin belirli bir bölümünde veya yardımcı iş kollarında asıl işveren dışında farklı işverenler de (alt işverenler) işçi çalıştırabilmektedir. Örneğin; bir inşaatın yapım aşamasında işveren (asıl işveren) inşaatın elektrik veya su tesisatını ya da dış kaplama işini alt işverenlerine yaptırabilir. Bunun gibi, bir işletmenin bilgisayar sisteminin yürütülmesini veya temizlik gibi işlerini bir taşeron firma üstlenebilir (Süzek 2009). İşbu örnek baz alındığında bir işyerinde alt işverenden söz edebilmek için, “asıl işveren” olan işveren tarafından yürütülen bir işte veya işin bir bölümünde ya da eklentilerinde iş alan ve burada kendi işçilerini çalıştıran bir işveren bulunmalıdır. Eğer işin tamamının yapılması tek bir kişi tarafından üstlenilmişse ve başka işlerde başka işverenler çalıştırılmıyor ise alt işverenin varlığından söz edilemeyecektir (Şakar 2006).

Bir işyerinde alt işverene iş verilmesi, çalışma hayatının gereksinimi olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle ekonomik şartların değişmesi, işverenlerin işyerlerinde yürüttükleri mal veya hizmetin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektiren işlerin uzman kuruluşlar aracılığıyla yaptırılması düşüncesine yönelmiştir (Kaplan 2005).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisini doğuran en önemli neden, küçük firmaların belli bir işte uzmanlaşarak üstünlük sağlamaya başlamaları sonucu belirli alanlarda verimli bir teknik ortaya koymaları ve bu güçlerinden büyük işletmelerin belirli bir işte faydalanmayı amaçlamaları şeklinde belirmektedir. Alt işverenler, uygulamada asıl işveren tarafından ihtiyaç duyulan işlemleri daha uygun fiyatlara yapmaları nedeniyle tercih edilen firmalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Tezel 2007).

Asıl işverenin bir başka işverene iş vermesi konusu ile ilgili olarak, Borçlar Kanununda da düzenlemeler bulunmaktadır. Taşeronluğun (alt müteahhitliğin) temel nedeni, işin kısımlara ayrılması ve bu kısımlarda uzman olan kişilerce kaliteli ve seri üretim yapılarak maliyetlerin müteahhitlerin maliyetine oranla daha aşağı seviyeye indirilmesidir. Çünkü, taşeronlar müteahhitlere göre daha seri ve kaliteli şekilde üretim yapabilmektedirler (Yalçınduran 2000).

#### **2.1.4 Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkisi Kurulma Şartları**

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarını düzenleyen “Alt İşverenlik Yönetmeliği” 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çıkartılmıştır. Bu yönetmeliğe göre; asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için bahsedilen maddelerin uygulanması gerekmektedir.

*a) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır;*

*b) Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır;*

c) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır;

ç) Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır;

d) Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır.

Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez (RG. 27.09.2008/ 27010).

#### **2.1.4.1 Alt İşveren Ve Buna Ait Bir İşyerinin Varlığı**

4857 sayılı İş Kanunu 2. maddeye göre;

“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği yere işyeri denir. İşverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlarda işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da işbu tanıma benzer bir tanım yapılmıştır. Alt işverenlik, asıl işverenin işinin belirli bir bölümünü üstlenen ve onun iş organizasyonunda faaliyet gösteren bir nitelik taşımaktadır. Bu göz önünde bulundurulduğunda, alt işverenin asıl işyeri bağımsız nitelik taşısa dahi çoğunlukla asıl işveren ile aynı işyeri içinde bulunmaktadır. Bazı durumlarda alt işverene ait işyeri, asıl işverenin işyerinde bölünmüş ve bağımsız bir alan olarak belirlenebilse de çoğunlukla alt işverenin işyerini asıl işverenden kesin olarak ayırabilmek mümkün olmayabilir. Asıl işveren ile alt işverenin işyerlerinin iç içe geçtiği hallerde, o sahadaki iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinde asıl sorumlunun asıl işveren olduğu kabul edilmesi uygun olacaktır. Bu ve benzeri durumlarda alt işveren çalışanları, asıl işverenin işyeri sahasında iş gördüklerinden dolayı o işyerindeki yükümlülüklerden asıl işveren sorumlu tutulmalıdır. Fakat bu gibi durumlarda, söz konusu iş sahasında iş yapan alt işveren

işçilerinin işin gereği sonucu yarattıkları riskleri de asıl işverenin öngörmesi beklenemez. Bu bağlamda, çalışma alanını asıl işverenin işyeri saymak, alt işverenin sorumluluktan kurtarmaktan çok, organizasyondaki uyumu sağlamaya yöneliktir (Akın 2013).

Bu sebeple alt işverenin, kendi işçileriyle asıl işverenin işyerinde iş gördüğü hallerde bile olsa, yürüttüğü işe ilişkin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında, asıl işverene koordinasyon görevinin verilmiş olmasının temelinde yatan da bu anlayıştır. Aksi takdirde, aynı çalışma ortamını hem asıl işverenin hem de alt işverenin işyeri saymak gerekecektir ki bu iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında karmaşaya neden olur ve sorumluların belirlenmesini güçleştirir (Akın 2013).

#### **2.1.4.2 Asıl İşverenin İşyerinde Yürütülen Mal ve Hizmet Üretimine İlişkin Bir İşin Alt İşverene Verilmesi**

Bir alt işverenin varlığının kabul edilebilmesi için ilk olarak, kendisine iş verecek olan bir asıl işverenin olması gerekir. İşbu asıl işveren de bir hizmet sözleşmesi dahilinde işyeri kapsamında kendi işçilerini de çalıştırmalı ve işyerinin bir bölümünde veya eklentilerinde asıl işin bir bölümü veya yan işler için başka bir işverene (alt işverene) iş vermelidir. Asıl işveren sıfatına sahip olan kişinin işyerinden veya eklentilerinden iş alan kişi veya kişilerin alt işveren sayılabilmesi için, almış olduğu iş için hizmet akdi ile işçi çalıştırması gerekir. Bu sebeple, aldığı işi kendisi yapıyor veya hizmet akdi ile çalışan bulundurmuyor ise alt işveren sayılamaz. Alt işverenin başka bir işten dolayı işveren sıfatına sahip olması bu sonucu değiştirmez. Diğer bir ifadeyle; asıl işverenin alt işverene verdiği iş, alt işverenin asıl işverenden aldığı iş nedeni ile işverenlik sıfatının bulunması asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğması için şarttır (Çankaya 2006).

Mevzuatta alt işveren tanımlaması yapılırken, “asıl işin bir bölümünde” iş alan diğer işverenden bahsedilmektedir. Böylelikle, asıl işin tek bir süreçten oluşabileceği gibi, bölümlerden veya süreçlerden de oluşabileceği kabul edilmektedir. Diğer taraftan, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” söz konusu olduğunda “asıl işin bölünerek alt işverene verilebileceği” açıkça ortaya çıkmaktadır (Şafak 2012).

Alt işveren, asıl işverenin işyerinin bir bölümünden veya eklentilerinden iş alan işverenlerdir. Eklenti kavramını ise yalnız teknik anlamda bahçe vb. gibi değil, tamamen

asıl işyerini kapsayan ve bağlı bulunan yerler, araçlar şeklinde, belirli bir işin bir bölümü ifadesi de genel olarak işyerinde yapılan işin bir bölümü olarak değerlendirmek gerekir. Bu konuda kanun hükmü yeterince açık değildir. Belirli bir işin bir bölümü ifadesi, aynı işin bir bölümü olarak yorumlamak gerekirse de; örnek olarak, bir giyim fabrikası bahçesinde müstakil olarak yapılacak bir bina inşaatının tamamen farklı bir işverene verilmiş olması asıl işveren-alt işveren ilişkisini sağlayıp sağlamadığı konusu verilebilir. Yaptırılacak olan binada giyim üretimi yapılmayacak, fabrika bahçesinin bir kısmında konut inşaatı yaptırılıyorsa asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilememesi gerekir (Çankaya 2006). Bu noktada karar verilirken kanun hükümlerinden de anlaşıldığı üzere, asıl işveren tarafından alt işverene verilen işin asıl işle tamamen aynı olmasının gerekmediği, onu tamamlayıcı olması veya yapılmasına katkıda bulunması gerektiğinden yola çıkılmalıdır.

#### **2.1.4.3 Alt İşverenin İşçisini ‘Sadece’ Asıl İşverene Ait İşte Çalıştırması**

Bir alt işveren, çalışanlarını asıl işverenin yürüttüğü işte veya işin belirli bir bölümünde çalıştırmak zorundadır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin oluşması için bu konu zorunludur.

Örneğin, bir işyerine servis araçlarıyla taşımacılık hizmeti yapan ulaştırma firması bu hizmetini farklı işyerlerine de aynı zamanda yapıyorsa ve istihdam edilen çalışanlar birden fazla işyerinde çalıştırılıyorsa, daha da özet olarak; alt işveren, aldığı çalışanlarını tek bir işyerinde çalıştırmıyor ve sadece o işyerine özgü bir iş organizasyonu oluşturmuyorsa, ulaştırma firması ile hizmet verilen işverenlik arasında kurulan iş ilişkisi, alt işveren-asıl işveren ilişkisi sayılmamalıdır (Topçu 2010).

#### **2.1.4.4 Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkisindeki Sınırlamalar ve Muvazaa**

Muvazaa kavramı, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini istemedikleri, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, sadece görünüşteki bir sözleşme şeklinde tanımlanabilir. Sözleşmedeki asıl amaç gizlenmek olup üçüncü kişileri aldatma gayesi mevcuttur. (Çankaya 2006).

4857 sayılı İş Kanunu’nda muvazaalı olarak kabul edilebilecek olan durumlar asıl işveren-alt işveren arasındaki ilişkisi için de düzenlenmiştir.

*“Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 2/VII).”*

Yine anılan Kanun’a göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaaya ispat niteliğindeki diğer durum ise,

*“İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 2/VII)”.*

Yukarıda bahsi geçen durumlar dışında genel olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaalı olduğuna karine olarak kabul edilen durumlarda da alt işverene ait çalışanlar işin başından itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceklendir (Çankaya 2006).

Asıl işverenden iş alan alt işverenin, Bölge Müdürlüğü’ne işyerini tescil ettirmesi gerekmektedir ve tescili yapılan işyerinde gerektiği zamanlarda muvazaa yönünden iş müfettişleri tarafından inceleme yapılabilir. İş Mahkemesine intikal eden durumlarda, yapılan inceleme sonucunda muvazaa olmadığına karar verilecek olursa, Bölge Müdürlüğü tarafından yapılmış bulunan tescil işlemi baştan itibaren geçerliliğini koruyacaktır. Mahkeme tarafından işlemin muvazaalı olduğunun tespiti halinde ise alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri olarak kabul edilecektir (Baybora 2010). 4857 sayılı İş Kanunu’nun TBMM’deki görüşmeleri esnasında, uygulamadaki yargı ve doktrinin üzerinde görüş birliğine varıldığı, muvazaa niteliği taşıyan kötüye kullanım yollarını bir ölçüde kapatabilmek amacı ile Kanun’da alt işveren ilişkisini sınırlayan bir düzenleme getirmiştir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisine getirilen önemli bir sınırlama, sözleşmenin tarafını seçme özgürlüğüne getirilen sınırlamadır. Bu sınırlama;

*“Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz”*  
(4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 2/VII)

İfadesi ile getirilen sınırlamadır. Örneğin, bir makine yapım fabrikasında makinelerin veya tezgâhların, işyerinde çalışan işçilere yöneticileri ile birlikte alt işveren ilişkisi kurulmak suretiyle verilmesi gibi uygulama örnekleri yaşanmıştır (Tan 2012).



Kanunun getirmiş olduğu sınırlamalardan bir diğeri ise, asıl işverenin çalışanlarının, alt işverenin işyerinde bir iş sözleşmesi ile çalıştırılmasına yönelik sınırlamadır. Buna göre,

*“Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 2/VII)”*.

İşbu kanun, asıl işverenin kendi çalışanlarının alt işverenin çalışanı durumuna getirilmesini yasaklamamaktadır. Böyle bir durum yaşandığında, asıl işveren çalışanı iken alt işveren çalışanı durumuna gelen çalışanların, çalışan haklarının kısıtlanamayacağını ve hak kaybına uğratılmayacağını hükme bağlamaktadır. Kanun koyucu bu düzenlemesi ile kanuna karşı hile yapılmasının ve muvazaalı hukuki işlemlerin önünü kesmeyi amaçlamıştır (Tan 2012).

Getirilen sınırlamaların asıl işveren ve alt işveren ilişkisinde oluşabilecek kötüye kullanımlardan doğan zararları en aza indirmek amaçlı olduğu söylenebilir. Bunun dayanağının da çalışan lehine yorum ilkesinden geldiğini belirtmek gerekir.

### **2.1.5 İş Sağlığı ve Güvenliğinde Asıl İşveren Sorumlulukları**

İşyerlerinde tüm çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için önlemlerin alınması ve gerekli uygulamaların yerine getirilmesi işverenlerin sorumluluğundadır. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlayarak çalışanlarının sağlık ve vücut bütünlüklerini korumakla yükümlüdürler.

Değişen ve artan çalışma riskleri işverenlerin bu borcunun da kapsamının genişlemesine ve artmasına sebep olmuştur. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunu; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki eğitimleri vermek, işyerinde mevcut olan ve dışarıdan gelebilecek tehlikelerin tespitini yapıp gerekli her konuda iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini yapmak, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek oluşturmaktadır.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en büyük sorumluluğun işverene ait olması sebebiyle, işveren bu hizmetlerin yerine getirilmesinde gerekli organizasyonu oluşturmakla da yükümlüdür.

İşverenlerin bu hizmetleri sağlamasının yolları zaman içerisinde değişen koşullarla birlikte çeşitlenmiştir. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini; işyerinin kendi içindeki örgütlenmesi ile ya da bu hizmetleri yerine getirmesi için istihdam ettiği çalışanları ile ya da bu hizmetlerin tamamını veya bir kısmını iş sağlığı ve güvenliği otomasyon yazılımı ile sağlayıp, takip etmektedirler.

### **2.1.6. Alt İşveren Takibinin Önemi**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenlerin, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemesi, denetlemesi, var olan ve potansiyel tehlike oluşturabilecek uygunsuzlukların giderilmesini sağlaması düzenlenmiştir. Dolayısıyla, asıl işverenlerin sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması yeterli olmayıp hem işyerinde hem de çalıştırmakta olduğu alt işverenler ve onların çalışanları kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını düzenli olarak belirlenmiş periyotlarda ve gerekli olduğunda anlık olarak denetlemesi ve takip etmesi gerekmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü sayılması, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapılmasını kapsar (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu).

İşyerine, farklı işyerlerinden çalışmak için gelen çalışanların, işyerinde karşılaşılabilecekleri riskler ve koruyucu önleyici tedbirler konusunda; çalışanların hak ve yükümlülükleri konusunda, ilkyardım, acil durumlar, afetler ve yangınlarla mücadele konusunda bilgi almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgiler asıl işveren tarafından verilmelidir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında tüm çalışanların eğitimleri 17.maddede ayrıca düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almalarını sağlamakla yükümlüdür. Eğitim doğrudan işveren veya personeli tarafından verilebileceği gibi dışarıdan hizmet alınarak da gerçekleştirilebilir. Bu eğitimler, iş başı yapılmadan önce, çalışma alanı yada iş

değişikliğinde, iş ekipmanlarının değiştirilmesi veya yeni bir teknolojinin uygulaması halinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yinelenir, gerekli durumlarda ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

Mesleki eğitim alma zorunluluğu olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapılacak olan iş ile ilgili mesleki eğitim alınıp belgelenmesi gerekmektedir. Örneğin başka işyerlerinden çalışmak üzere tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine gelen çalışanlar, yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimi aldıklarını belgelemeden işe başlatılamazlar. Dolayısıyla alt işveren çalışanı, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan asıl işverenin işyerine geldiğinde, bu eğitimi almalıdır (Akın 2013). Asıl işverenlerin ise kendi iş sahalarına çıkmadan alınması zorunlu olan bu eğitimleri takip etmesi gerekmektedir.

Bütün bu yasadaki doğan işverenin yükümlülüklerinin kapsamı, işveren sıfatı sebebiyle hem asıl işveren hem de alt işveren üzerinde bulunmaktadır. Alt işverenler de dahil olmak üzere tüm işverenlerin iş sağlığı güvenliği hizmetleri kapsamındaki gereklilikleri yerine getirmesi gerekmektedir. Ayrıca asıl işverenler, iş yerlerinde çalıştırmakta olduğu alt işverenlerin iş sağlığı güvenliği hizmetleri kapsamındaki tüm yükümlülüklerini ve alt işveren çalışanlarını yasal hak ve sorumluluklarının yerine getirilip getirilmediğini de takip etmekle yükümlüdürler. Aksi takdirde meydana gelecek iş kazası ve meslek hastalıklarından doğrudan asıl işverenler sorumlu olacaktır.

### 3. GEREÇ VE YÖNTEM

#### 3.1 İş Sağlığı Güvenliği Otomasyon Yazılımı

Ülkemizdeki tüm kurum ve kuruluşlar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanununun getirmiş olduğu yasal sorumlulukları uygulamakla yükümlüdürler. Bu sorumlulukların yerine getirilmesi ve anlık takibi için teknolojinin de gelişmesi ile beraber otomasyona bağlı İSG programları ortaya çıkmıştır. Tüm bu programlar arasından son versiyonlardan olan bir tanesi alınıp, alt işverenlik hizmetlerinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin isg otomasyon programı ile denetimi incelenmiştir.

İncelene programın amacı; Türkiye’de faaliyet gösteren tüm iş yerlerinin kullanacağı dokümanların, görev ve sorumlukların standardizasyonunu sağlamak, mevzuatın ve gereklerinin işletmeye getirmiş olduğu zorunluklarının tespitini yapmak, risk değerlendirme modülü ile işyerinde bulunan tüm riskleri parametrik tablolar ile tespit edip uygunsuzlukları takip etmek, eğitim ve denetim planlarının etkin bir şekilde takip edilebilmesi, detaylı raporlama ve istatistik imkanları sağlamak ve bunlara bağlı olarak saha uygunsuzluklarını izleyip bu uygunsuzluklar ile ilgili düzeltici önleyici faaliyet ve aksiyon başlatmaktır.

Program iş yerlerinin tehlike sınıfları baz alınarak yapılan tanımlama sistemi ile işyerlerini ayrı ayrı sınıflandırmakta, bu sınıflandırmalara göre işyerlerine yönelik zorunlu hatırlatmalar ve uyarılar ile iş takibini kısaltan akıllı kontrol paneli sayesinde işyerlerinin daha iyi, daha güvenli yönetilmesini ve organize edilmesini sağlamaktadır. Ele alınan program işyerlerine uygun tek bir çatı altında hazırlanan güvenilir bir rehber program olmasının yanı sıra hızlı erişim olanağı ile dünyanın herhangi bir yerinden; raporlama, anlık sorgulama ve istatistiki verilere erişebilme imkanını vermektedir ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yasal mevzuatın işyerlerine getirdiği yükümlülüklerin ifasını, web tabanlı bilgi sistemiyle destekleyerek, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluşturur.

## 4. BULGULAR

### 4.1 Alt İşveren Firma ve Çalışanlarının Belge Takibi

Asıl işverenler, çalıştırmakta olduğu alt işverenlerine belgeleri (SGK primleri, maaş ödeme listeleri, personel puantajları vb.) İSG yazılımı üzerinden anlık olarak takip edebilmektedir. Aşağıdaki tablolarda yazılım üzerinden sahadan alınan veriler incelenmiştir.

**Tablo 1:** Alt işveren firmalara ait zorunlu belgelerin takibi

--- Filtreler ---

- Bağlı Olduğu İşyeri (B.O. İşyeri): Hepsi  
- Alt İşyeri : Hepsi  
- Belge Türü : Hepsi  
- Belge Adı : Hepsi  
- Belge Yılı : Hepsi  
- Belge Ay : Hepsi  
- İşyeri Durum (D) : Hepsi

--- Belgeler ---

1 - 2016 Şubat SGK Prim Hizmet Listesi  
2 - 2016 Şubat SGK Prim Ödeme Makbuzu  
3 - 2016 Şubat SGK Tahakkuk Belgesi  
4 - 2016 Şubat Maaş Ödeme Listesi(Banka Onaylı)  
299 - 2016 Kasım SGK Tahakkuk Belgesi  
300 - 2016 Kasım SGK Prim Ödeme Makbuzu  
301 - 2016 Aralık Personel Puantaj Kartları  
302 - 2016 Aralık Personel Bordroları (İmzalı)  
303 - 2016 Aralık Maaş Ödeme Listesi(Banka Onaylı)  
304 - 2016 Aralık SGK Prim Hizmet Listesi  
305 - 2016 Aralık SGK Tahakkuk Belgesi  
306 - 2016 Aralık SGK Prim Ödeme Makbuzu

Kayıt Sayısı: 435

İşyeri	(D)	B.O. İşyeri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
AE	A	ÜST YAPI	V	V	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	V	Y
AH	A	YÖNETİM/DESTEK	Y	Y	Y	Y	V	Y	Y	V	V	Y	Y	Y	Y	V
AK TI	SAN.VE	P	ALT YAPI	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
AK TI	E	P	ALT YAPI	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
AK	P	YÖNETİM/DESTEK	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
İS	A	ÜST YAPI	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
ER	A	ALT YAPI	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
EH	A	İGA İSGB	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
			V: 77	V: 88	V: 27	V: 11	V: 27	V: 4	V: 20	V: 28	V: 15	V: 6	V: 31	V: 11	V: 88	V: 16

**Tablo 2: Alt işverenlere ait genel evrak sayıları**

ALT İŞVEREN GENEL EVRAK SAYISI										
Alt İşveren Firmalar	Açılış Tarihi	Çalışan Yüklenen Belge Sayısı	Çalışan Eksik Belge Sayısı	Çalışan Toplam Belge Sayısı	İşyeri Yüklenen Belge Sayısı	İşyeri Eksik Belge Sayısı	İşyeri Toplam Belge Sayısı	Toplam Yüklenen Belge Sayısı	Toplam Eksik Belge Sayısı	Genel Toplam
Alt İşveren 1	19.09.2016	33	183	216	10	296	306	43	479	522
Alt İşveren 2	22.09.2016	3981	23019	27000	67	239	306	4048	23258	27306
Alt İşveren 3	31.05.2016	0	1080	1080	0	306	306	0	1386	1386
Alt İşveren 4	31.05.2016	0	6858	6858	0	306	306	0	7164	7164
Alt İşveren 5	31.05.2016	0	594	594	0	306	306	0	900	900
Alt İşveren 6	04.10.2016	2554	8327	10881	91	215	306	2645	8542	11187
Alt İşveren 7	31.05.2016	0	648	648	0	306	306	0	954	954
Alt İşveren 8	19.09.2016	21	222	243	0	306	306	21	528	549
Alt İşveren 9	03.11.2016	11761	40079	51840	91	215	306	11852	40294	52146
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Alt İşveren 424	27.10.2016	0	54	54	0	306	306	0	360	360
Alt İşveren 425	27.10.2016	0	0	0	12	294	306	12	294	306
Alt İşveren 426	31.10.2016	0	0	0	0	306	306	0	306	306
Alt İşveren 427	03.11.2016	0	0	0	0	306	306	0	306	306
Alt İşveren 428	02.11.2016	0	0	0	0	306	306	0	306	306
Alt İşveren 429	04.11.2016	36	585	621	0	306	306	36	891	927
Alt İşveren 430	03.11.2016	0	0	0	0	306	306	0	306	306
Alt İşveren 431	04.11.2016	0	0	0	0	306	306	0	306	306
		Toplam: 288498	Toplam: 825414	Toplam: 1113912	Toplam: 7404	Toplam: 124482	Toplam: 131886	Toplam: 295902	Toplam: 949896	Toplam: 1245798

#### 4.1.1 Alt İşveren Çalışanlarının Özlük Dosyalarının Otomasyon ile Anlık Takibi

İSG otomasyon sistemi kullanılarak fazla sayıda alt işveren çalıştıran bir inşaat sahasından çekilen 15019 tane evrakın takibi anlık olarak yapılabilmektedir. Bu takip aşağıdaki tablolarda incelenmiştir.

**Tablo 3:** Alt işveren çalışanlarına ait özlük dosyaları takibi

--- Filtreler ---

\*\*\*Görev seçilmezse sadece üst şirketten tanımlanan belgeler için kontrol yapılır. Görev seçilirse sadece o görevde tanımlanmış belgeler için kontrol yapılır.

- Bağlı Olduğu İşyeri (B.O. İşyeri): Hepsi  
- Alt İşyeri : Hepsi  
- Görev : Hepsi  
- Belge Türü : Hepsi  
- Belge Adı : Hepsi  
- Belge Yıl : Hepsi  
- Belge Ay : Hepsi  
- İşyeri Durum (İ.D.) : Aktif  
- Çalışan Durum (Ç.D.) : Aktif

--- Belgeler ---

- 1 - İş Sözleşmesi
- 2 - Fazla Çalışma Muvafakatnamesi
- 3 - İmza Beyan Muvafakatnamesi
- 4 - SGK İşe Giriş Bildirgesi
- 5 - Nüfus Cüzdanı Fotokopisi
- 6 - Adli Sicil Belgesi
- 7 - Ehliyet Fotokopisi
- 8 - Sağlık Raporu
- 9 - Diploma
- 10 - İAB (İşten Çıkış Bildirgesi)
- 11 - İbraname
- 12 - İstifa & Çıkış Metri (Tutanak)
- 13 - Tazminat Odemesi (İhbar & Kıdem & Yıllık İzin)
- 14 - Tebligat
- 15 - İş Sağlığı ve Güvenliği Taahhünamesi
- 16 - KKD Zimmeti
- 17 - Disiplin Taahhünamesi
- 18 - Ücret Bordroları (Personel İmzalı)
- 19 - Mesleki Yeterlilik Belgesi (KALIPÇI, DEMİRCİ, SIVACI VB.)
- 20 - Operatörlük Belgesi
- 21 - SRC Belgesi
- 22 - Psikoteknik Rapor
- 23 - Başvuru Formu
- 24 - Geçici Görevlendirme Formu
- 25 - İkametgah Belgesi
- 26 - Askerlik Durumu Gösterir Belge

Kayıt Sayısı: 15019

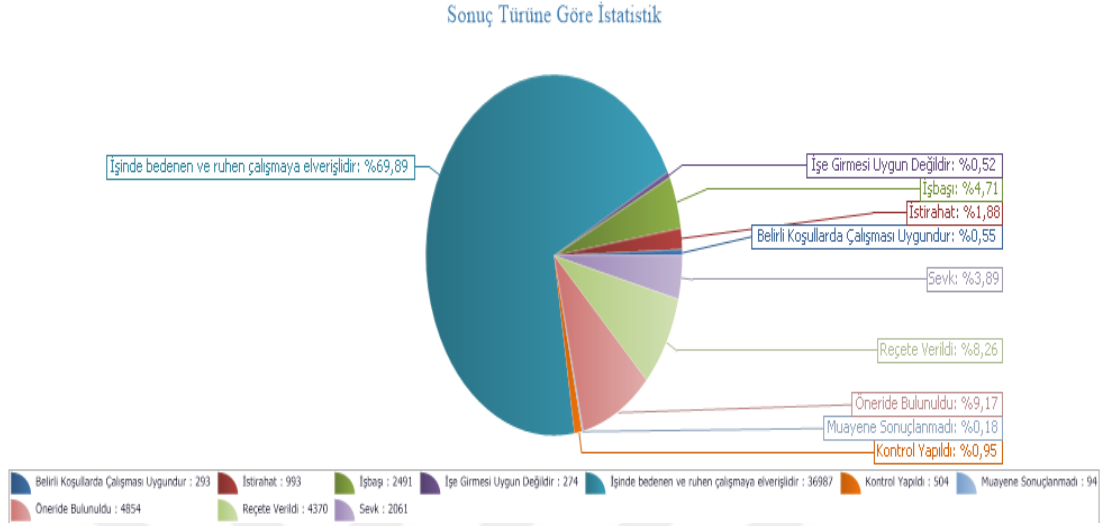
Ç.D.	T.C. Kimlik No	Ad Soyad	Görev	İşyeri	(İ.D.)	B.O. İşyeri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Aktif	019	ALES	DENEYÇİ		A	ÜST YAP	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Aktif	100	Uğur	MONTAJCI		A	ÜST YAP	V	V	V	V	V	V	V	Y	Y	Y	Y	Y
Aktif	100	Umut	KAMYON ŞOFÖRÜ		A	ALT YAP	Y	Y	Y	V	V	V	V	V	Y	Y	Y	Y
Aktif	100	ADNA	MONTAJCI		A	ÜST YAP	V	Y	Y	V	V	V	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Aktif	100	ÖNER	BEDEN İŞÇİSİ		A	ÜST YAP	V	V	V	V	V	V	Y	Y	V	Y	Y	Y
Aktif	999	AKRA	Şoför-Yük Taşıma		A	ALT YAP	V	Y	Y	V	Y	Y	V	V	Y	Y	Y	Y
Aktif	999	Alaz /	Şoför-Yük Taşıma		A	ALT YAP	V	Y	Y	V	Y	Y	V	V	Y	Y	Y	Y
Aktif	999	ANAR	KAMYON ŞOFÖRÜ		A	ALT YAP	V	V	V	V	V	V	V	Y	Y	Y	Y	Y
Aktif	999	AKM	Şoför-Yük Taşıma		A	ALT YAP	V	Y	Y	V	Y	Y	V	V	Y	Y	Y	Y

V: 9437 V: 9549 V: 8820 V: 12260 V: 11682 V: 11794 V: 4368 V: 2255 V: 2339 V: 524 V: 262 V: 371

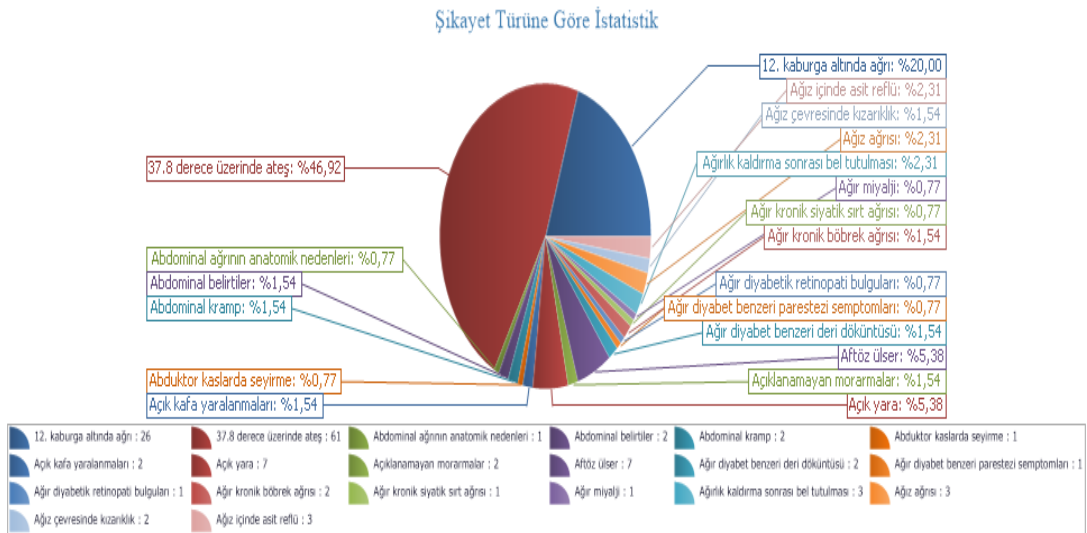




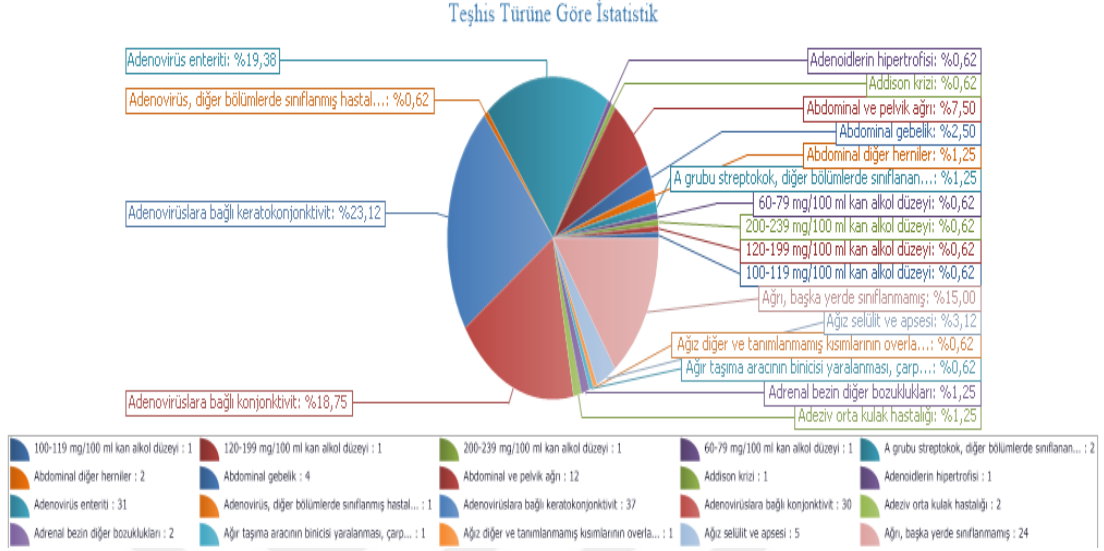
**Şekil 2: Muayene Sonuç Türü İstatistiği**



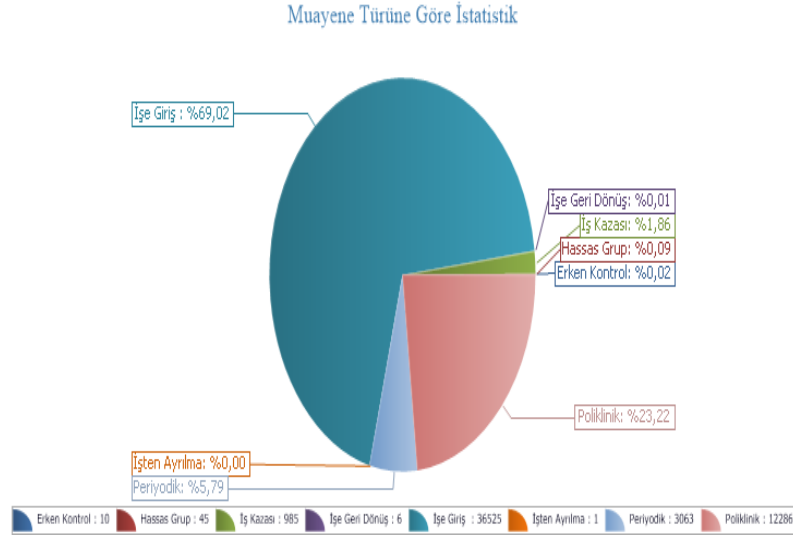
**Şekil 3: Muayene Şikayet Türü İstatistiği**



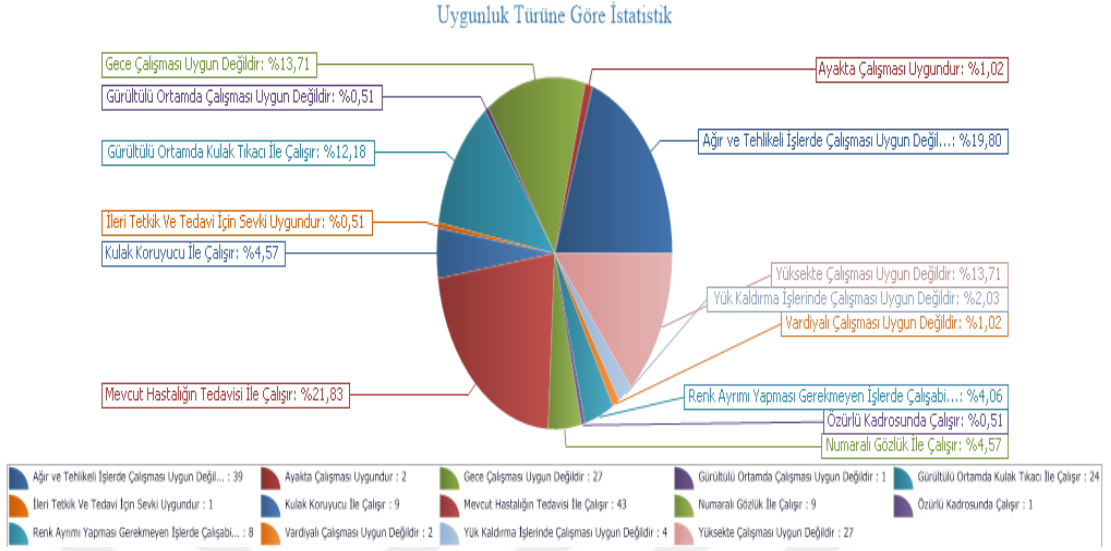
Şekil 4: Muayene Teşhis Türü İstatistiği



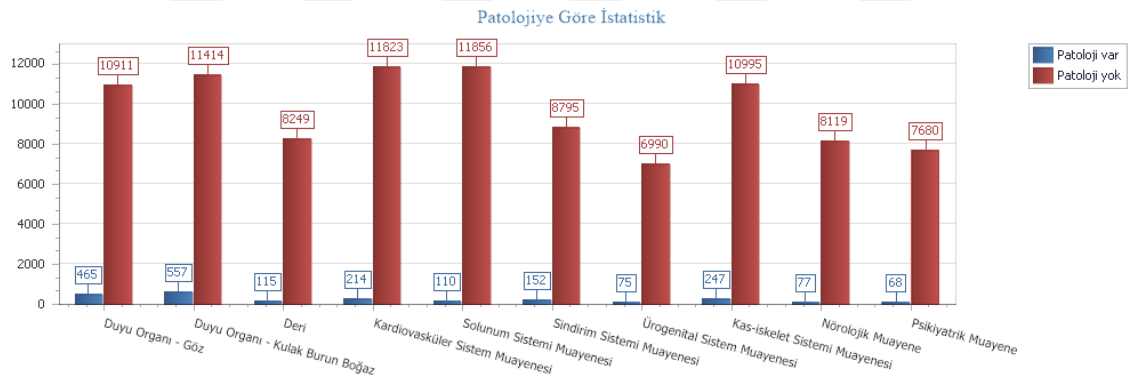
Şekil 5: Muayene Türü İstatistiği



Şekil 6: Muayene Sonucu Çalışma Uygunluk Durumu İstatistiği



Şekil 7: Muayene Sonucu Patolojiye Göre İstatistik



## 4.2.1 Tetkik Takibi

İşyeri hekimi tarafından istenmiş olan tüm tetkikler, türlerine sonuçlanan ve istek yapılma durumuna göre ayrı ayrı istatistiklendirilmiş hali ile İSG otomasyon sistemi üzerinden anlık takibi aşağıda incelenmiştir.

**Tablo 5:** Tetkik Türleri İstatistiği

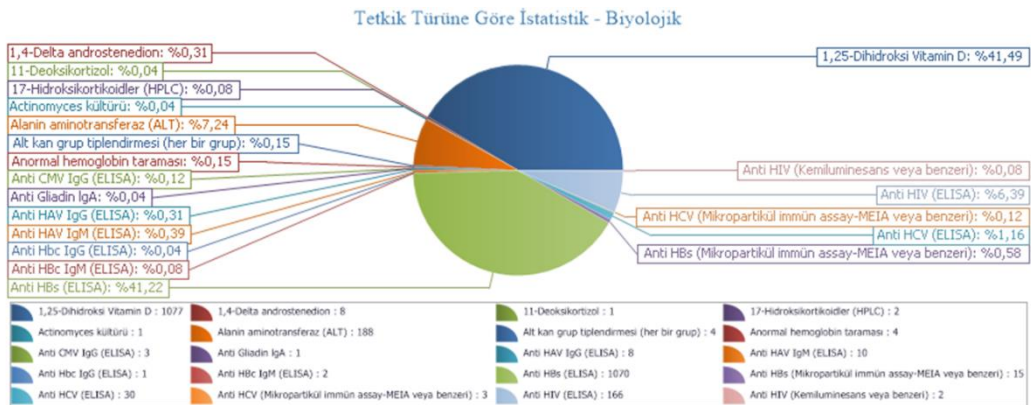
İşyeri Adı : Şantiye 1  
Adres : İstanbul

Çalışan Sayısı : 2914  
SGK No :

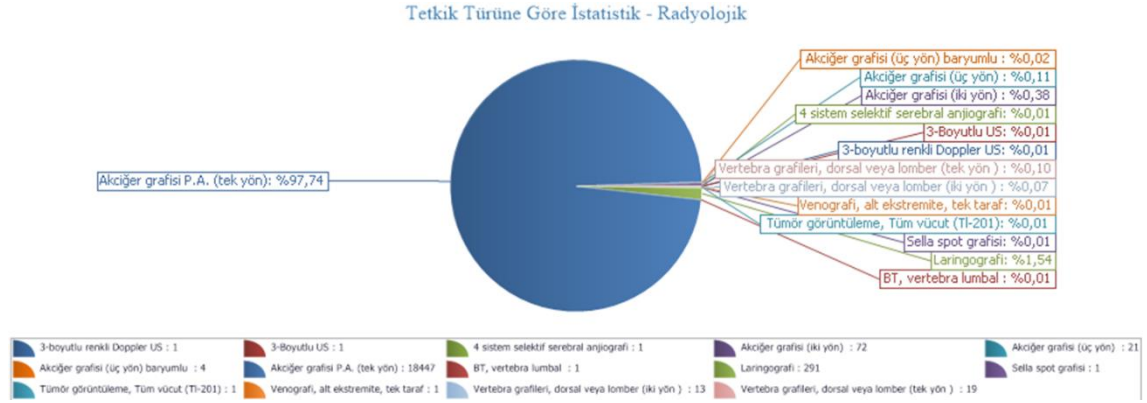
### Tetkik Türü İstatistikleri

Tür	Sonuçlandı	İstek Yapıldı
Biyolojik	26996	2070
Diğer	9	2
Fizyolojik	26566	538
Radyolojik	17169	1705

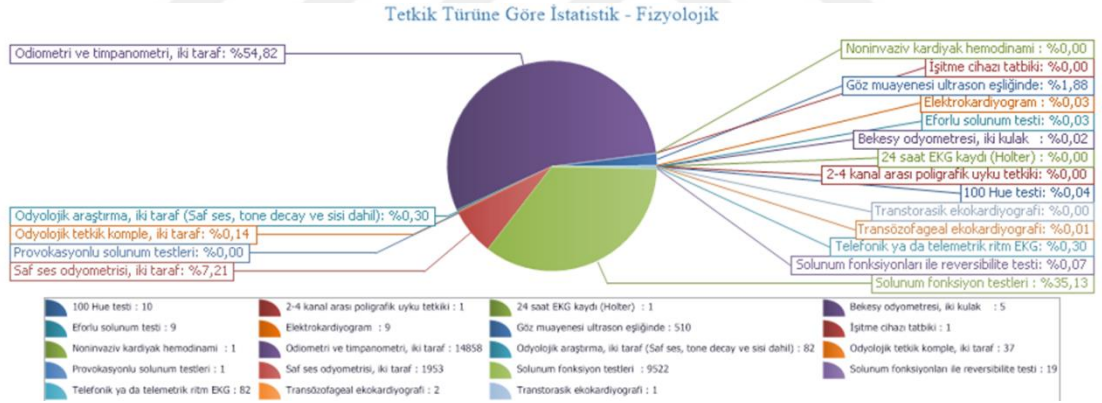
**Şekil 8:** Biyolojik Tetkik Türü Sonuçları İstatistiği



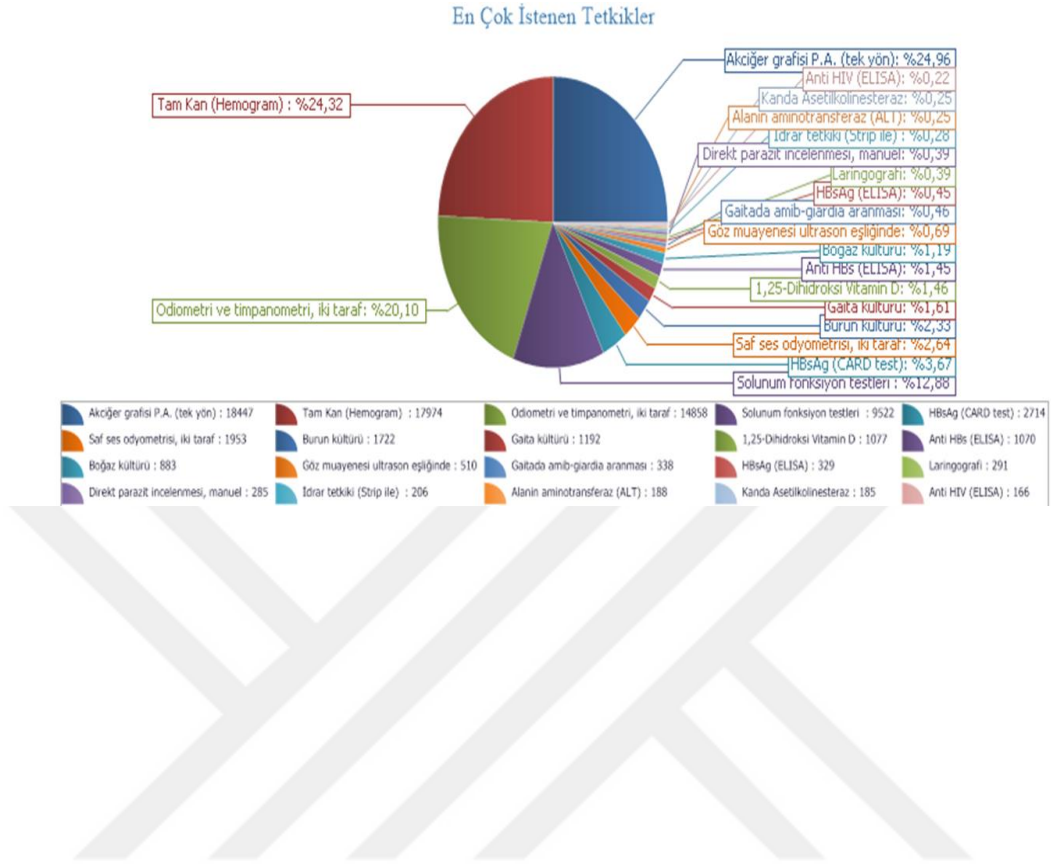
Şekil 9: Radyolojik Tetkik Türü Sonuçları İstatistiği



Şekil 10: Fizyolojik Tetkik Türü Sonuçları İstatistiği



Şekil 11: En Çok İstenen Tetkik İstatistiği



### 4.3 Alınması Gereken Eğitimlerin Takibi

İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında alınması gereken eğitimler için, eğitim alanlar, eğitim tarihi yaklaşanlar veya zamanı dolmuş olanlar, eğitim türüne, yapılma şekline ve başarı durumuna göre istatistiklerin İSG otomasyon yazılımı ile takibi aşağıdaki tablo ve istatistiklerde incelenmiştir.

**Tablo 6:** Türkiye Genelinde Alt İşveren Olarak Hizmet Veren Bir Firmaya Ait İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Takip Tablosu

EĞİTİM ALANLAR					
No	Eğitim Aldığı Lokasyon	Ad Soyad	Bölüm	Görev	Kayıt Tarihi
1	Lokasyon 1	Personel 1	Güvenlik	Güvenlik Personeli	19.08.2016
2	Lokasyon 2	Personel 2	Catering	Garson	18.06.2016
3	Lokasyon 3	Personel 3	Temizlik	Temizlik Personeli	17.05.2016
4	Lokasyon 4	Personel 4	Güvenlik	Güvenlik Personeli	13.08.2016
5	Lokasyon 5	Personel 5	Güvenlik	Güvenlik Personeli	20.08.2015
6	Lokasyon 6	Personel 6	Güvenlik	Güvenlik Hizmet Yöneticisi	26.03.2016
7	Lokasyon 7	Personel 7	Temizlik	İkram/Çay Personeli	20.04.2013
8	Lokasyon 8	Personel 8	Güvenlik	Güvenlik Personeli	18.08.2016
9	Lokasyon 9	Personel 9	Temizlik	Temizlik Personeli	4.12.2015
10	Lokasyon 10	Personel 10	Bordrolama	Bordrolama Personeli	21.10.2016
11	Lokasyon 11	Personel 11	Güvenlik	Güvenlik Personeli	26.01.2016
12	Lokasyon 12	Personel 12	Güvenlik	Güvenlik Sorumlusu	10.06.2016
13	Lokasyon 13	Personel 13	Temizlik	Temizlik Personeli	14.03.2016
14	Lokasyon 14	Personel 14	Catering	Bulaşıkhanesi Personeli	17.05.2014
15	Lokasyon 15	Personel 15	Temizlik	İnşaat Teknisyeni (EML)	19.12.2015
16	Lokasyon 16	Personel 16	Temizlik	Temizlik Personeli	26.01.2016
17	Lokasyon 17	Personel 17	Temizlik	Cilacı	21.01.2016
18	Lokasyon 18	Personel 18	Temizlik	Makineci	2.05.2015
19	Lokasyon 19	Personel 19	Temizlik	Temizlik Personeli	9.09.2016
20	Lokasyon 20	Personel 20	Güvenlik	Güvenlik Personeli	28.11.2015
:	:	:	:	:	:
:	:	:	:	:	:
24268	Lokasyon 24268	Personel 24268	Temizlik	Temizlik Hizmetleri Yöneticisi	19.07.2016

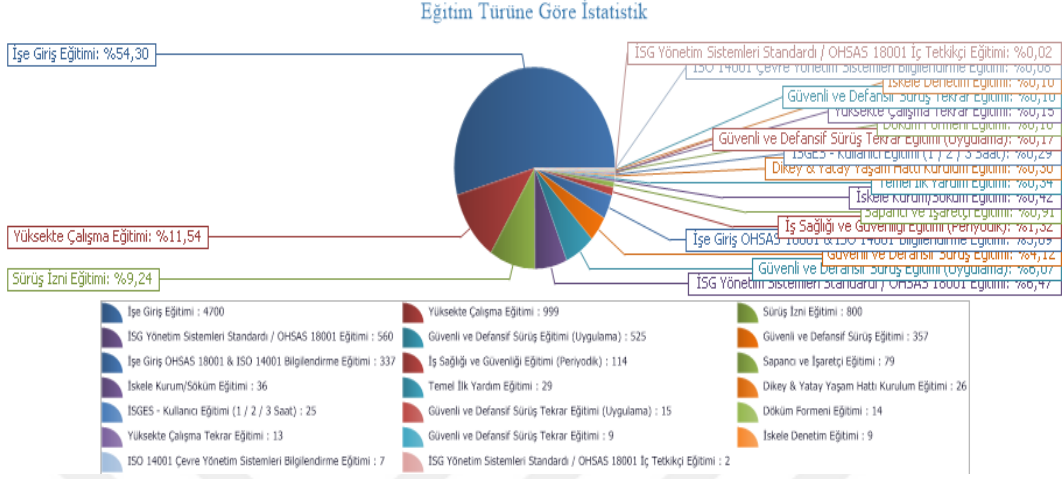
**Tablo 7:** Türkiye Genelinde Alt İşveren Olarak Hizmet Veren Bir Firmaya Ait Süresi Yaklaşan veya Geçen İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Takip Tablosu

YAPILAN EĞİTİM YENİLEME ZAMANI YAKLAŞANLAR					
No	İşyeri Unvanı	Eğitim Türü	Ad Soyad	Eğitim Tarihi	Geçerlilik Tarihi/Açıklama
1	Alt İşveren 1	İşe Giriş Eğitimi	Personel 1	24.03.2014	24.03.2016/Süresi Geçmiş
2	Alt İşveren 1	İşe Giriş Eğitimi	Personel 2	23.06.2015	23.06.2017
3	Alt İşveren 1	İşe Giriş Eğitimi	Personel 3	15.12.2015	05.03.2017
4	Alt İşveren 1	İşe Giriş Eğitimi	Personel 4	12.01.2016	06.04.2017
5	Alt İşveren 1	İşe Giriş Eğitimi	Personel 5	02.05.2014	02.05.2017
6	Alt İşveren 1	İşe Giriş Eğitimi	Personel 6	06.06.2014	06.06.2016/Süresi Geçmiş
7	Alt İşveren 2	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (Periyodik)	Personel 7	21.01.2016	15.05.2017
8	Alt İşveren 2	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (Periyodik)	Personel 8	13.09.2014	13.09.2017
9	Alt İşveren 2	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (Periyodik)	Personel 9	13.09.2014	13.09.2017
10	Alt İşveren 2	İşe Giriş Eğitimi	Personel 10	21.12.2014	22.09.2017
11	Alt İşveren 1	İşe Giriş Eğitimi	Personel 11	19.06.2015	19.06.2017
12	Alt İşveren 1	İşe Giriş Eğitimi	Personel 12	13.09.2014	13.09.2017
13	Alt İşveren 1	İşe Giriş Eğitimi	Personel 13	11.08.2015	11.08.2017
14	Alt İşveren 2	İşe Giriş Eğitimi	Personel 14	15.01.2016	30.08.2017
15	Alt İşveren 2	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (Periyodik)	Personel 15	11.08.2015	11.08.2017
16	Alt İşveren 3	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (Periyodik)	Personel 16	11.08.2015	11.08.2017
17	Alt İşveren 3	İşe Giriş Eğitimi	Personel 17	07.03.2014	07.03.2017
18	Alt İşveren 3	İşe Giriş Eğitimi	Personel 18	15.01.2016	26.10.2016/Süresi Geçmiş
19	Alt İşveren 4	İşe Giriş Eğitimi	Personel 19	22.01.2016	28.06.2017
20	Alt İşveren 4	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (Periyodik)	Personel 20	20.03.2015	20.03.2017
21	Alt İşveren 4	İşe Giriş Eğitimi	Personel 21	06.04.2014	06.04.2017
22	Alt İşveren 5	İşe Giriş Eğitimi	Personel 22	04.11.2015	04.11.2016/Süresi Geçmiş
23	Alt İşveren 5	İşe Giriş Eğitimi	Personel 28	15.01.2016	25.01.2017
24	Alt İşveren 6	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (Periyodik)	Personel 29	03.07.2015	03.07.2017
25	Alt İşveren 7	İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (Periyodik)	Personel 30	22.01.2016	28.01.2017
:	Alt İşveren :	İşe Giriş Eğitimi	Personel 31	14.01.2016	24.05.2017
35	Alt İşveren 35	İşe Giriş Eğitimi	Personel 32	06.10.2015	06.10.2016/Süresi Geçmiş

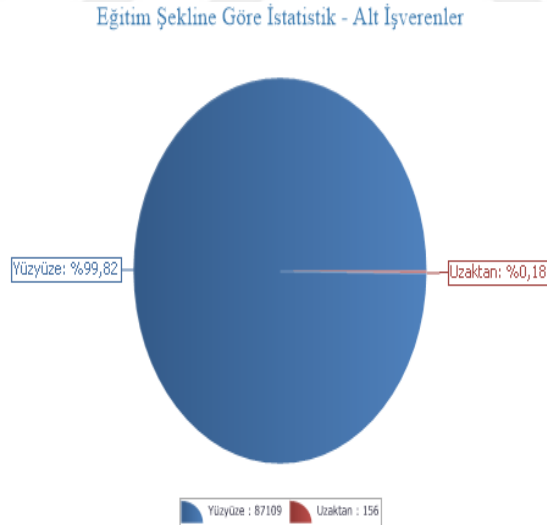


Şekil 12: Eğitim Türüne Göre İstatistik

İşyeri Adı : Şantiye 2  
Adres : İstanbul



Şekil 13: Eğitim Verilme Şekline Göre İstatistik





**Tablo 8:** Eğitim Başarı Durumuna Göre İstatistik Tablosu**Eğitim Başarı Durumuna Göre İstatistik**

Tür	Durum	Sayı
Yüksekte Kurtarma Eğitimi	Başarılı	6
Yüksekte Çalışma Tekrar Eğitimi	Başarılı	4
Yüksekte Çalışma Eğitimi	Başarılı	1878
Yüksekte Çalışma Eğitimi	Başarılı	6
Temel İlk Yardım Eğitimi	Başarılı	236
<b>Temel İlk Yardım Eğitimi</b>	<b>Başarısız</b>	<b>118</b>
Sürüş İzni Eğitimi	Başarılı	909
Sapancı ve İşaretçi Eğitimi	Başarılı	198
<b>Sapancı ve İşaretçi Eğitimi</b>	<b>Başarısız</b>	<b>6</b>
Kaldırma İşleri Süpervizörlüğü Eğitimi	Başarılı	12
İşe Giriş OHSAS 18001 & ISO 14001 Bilgilendirme Eğitimi	Başarılı	1192
İşe Giriş Eğitimi Tekrarı	Başarılı	1
İşe Giriş Eğitimi	Başarılı	11595
<b>İşe Giriş Eğitimi</b>	<b>Başarısız</b>	<b>11</b>
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (Periyodik)	Başarılı	3025
İskele Kurum/Söküm Eğitimi	Başarılı	63
İskele Denetim Eğitimi	Başarılı	60
İSG Yönetim Sistemleri Standardı / OHSAS 18001 İç Tetkikçi Eğitimi	Başarılı	49
<b>İSG Yönetim Sistemleri Standardı / OHSAS 18001 İç Tetkikçi Eğitimi</b>	<b>Başarısız</b>	<b>1</b>

## 4.4 Uygunluk ve DÖF Takibi

Alt işveren firmaların iş güvenliği uzmanları tarafından uygunluk olarak kayıt girilmiş veya DÖF çalışması başlatılmış olan işlerin takibi aşağıdaki tabloda incelenmiştir.

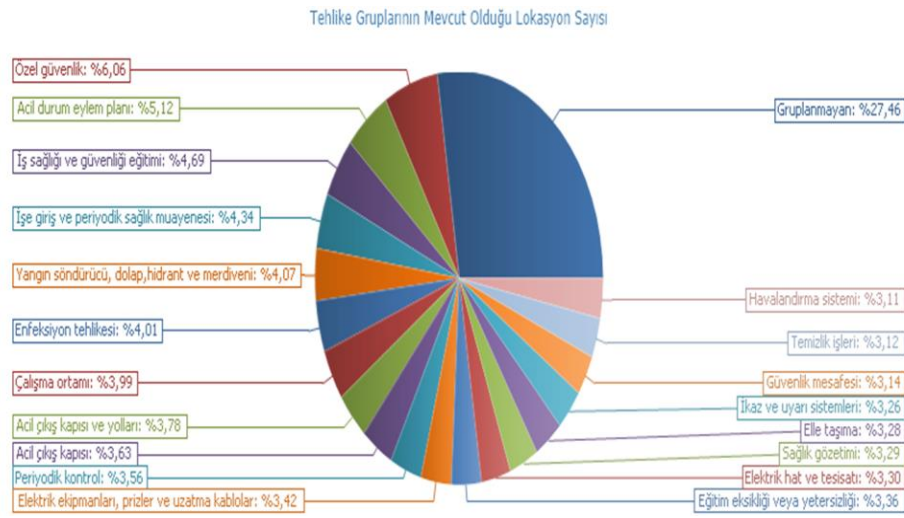
**Tablo 9:** Asıl işverenin otomasyon yazılımı ile alt işverenler tarafından açılmış olan Uygunluk/DÖF takibi tablosu

No	İşyeri Ünvanı	Uygunluk Komisyonu	Uygunluk Tanımı	Açılış Tarihi	Termin Tarihi
1	Alt İşveren 1	Kullanılan kıyma makinesinin boyutluk kısmının yerinden sökülmesi, koruyucu olmadan makine kullanımı, kıyma içine yabancı madde düşmesi	Kullanılan kıyma makinesinin boyutluk kısmının yerinden sökülmesi, koruyucu olmadan makine kullanımı, kıyma içine yabancı madde düşmesi	02.07.2015	13.07.2015 Geçmiş
2	Alt İşveren 1	Ocak önündeki gider kapaklarının sabit olmaması. Üretim sırasında yerinden çıkması.	Ocak önündeki gider kapaklarının sabit olmaması. Üretim sırasında yerinden çıkması.	06.07.2015	20.07.2015 Geçmiş
3	Alt İşveren 2	Holdring ve sakız taşıma matfâğında mutfak içi ve benmari arkasındaki prizlerde kapak olmaması	Holdring ve sakız taşıma matfâğında mutfak içi ve benmari arkasındaki prizlerde kapak olmaması	24.07.2015	24.07.2015 Geçmiş
4	Alt İşveren 3	Tavandın asılan korumasız elektrik kabloları	Tavandın asılan korumasız elektrik kabloları	03.07.2015	17.07.2015 Geçmiş
5	Alt İşveren 4	Kıyma makinesi koruyucusunun ISS Standartlarına uygun olmaması	Kıyma makinesi koruyucusunun ISS Standartlarına uygun olmaması	09.07.2015	18.07.2015 Geçmiş
6	Alt İşveren 5	Mutfakta kıyma çekme esnasında tokmak kullanılmaması	Mutfakta kıyma çekme esnasında tokmak kullanılmaması	09.07.2015	09.07.2015 Geçmiş
7	Alt İşveren 6	26.06.2015 Tarihli Risk Analizi Kaydı, Tehlikeler : Acil çıkış kapısının önünde engeller bulunması, . Etki/Risk : Devrilme, İletişim eksikliği.	26.06.2015 Tarihli Risk Analizi Kaydı, Tehlikeler : Acil çıkış kapısının önünde engeller bulunması, . Etki/Risk : Devrilme, İletişim eksikliği.	26.06.2015	24.09.2015 Geçmiş
8	Alt İşveren 7	29.05.2015 Tarihli Risk Analizi Kaydı, Tehlikeler : Elektrik oda / elektrik pano kapısının kilitli olmaması, Personellerin elektrik panosuna müdahale etmesi. Etki/Risk : Elektrik yaralanmaları,	29.05.2015 Tarihli Risk Analizi Kaydı, Tehlikeler : Elektrik oda / elektrik pano kapısının kilitli olmaması, Personellerin elektrik panosuna müdahale etmesi. Etki/Risk : Elektrik yaralanmaları,	29.05.2015	27.08.2015 Geçmiş
9	Alt İşveren 8	Bulaşıkhanede çalışan personelin bulaşık eldiveni takmadan çalıştığı tespit edilmiştir.	Bulaşıkhanede çalışan personelin bulaşık eldiveni takmadan çalıştığı tespit edilmiştir.	06.07.2015	20.07.2015 Geçmiş
10	Alt İşveren 9	21.05.2015 Tarihli Risk Analizi Kaydı, Tehlikeler : Priz ve fiş sistemlerinin gerekli kriterlere uygun olmaması ve gerekli önlemlerin alınmaması, Elektrikle ilgili bağlantıların sürekli kontrol edilmemesi, . Etki/Risk : Patlama, Parlama.	21.05.2015 Tarihli Risk Analizi Kaydı, Tehlikeler : Priz ve fiş sistemlerinin gerekli kriterlere uygun olmaması ve gerekli önlemlerin alınmaması, Elektrikle ilgili bağlantıların sürekli kontrol edilmemesi, . Etki/Risk : Patlama, Parlama.	21.05.2015	17.11.2015 Geçmiş
11	Alt İşveren 10	Salça tenekesinin saur ile açılması	Salça tenekesinin saur ile açılması	07.07.2015	27.07.2015 Geçmiş
12	Alt İşveren 10	Mutfakta üretim alanı içerisinde dışarı çıkmış kabloların bulunması	Mutfakta üretim alanı içerisinde dışarı çıkmış kabloların bulunması	07.07.2015	27.07.2015 Geçmiş
13	Alt İşveren 10	Küçük iş kazası ramak kala formanın temmuz ayı için açılmaması	Küçük iş kazası ramak kala formanın temmuz ayı için açılmaması	07.07.2015	20.07.2015 Geçmiş
14	Alt İşveren 11	Mutfak içerisinde açık priz olduğu tespit edilmiştir.	Mutfak içerisinde açık priz olduğu tespit edilmiştir.	06.07.2015	20.07.2015 Geçmiş
15	Alt İşveren 12	Son toplantı tutanağının olmadığı tespit edildi	Son toplantı tutanağının olmadığı tespit edildi.	07.07.2015	20.07.2015 Geçmiş
16	Alt İşveren 12	Ocakların yere sabit olmadığı tespit edildi.	Ocakların yere sabit olmadığı tespit edildi.	07.07.2015	27.07.2015 Geçmiş
17	Alt İşveren 13	İSG panosunda gündel vaka çalışması olmadığı tespit edilmiştir	İSG panosunda gündel vaka çalışması olmadığı tespit edilmiştir	11.08.2015	31.08.2015 Geçmiş
18	Alt İşveren 14	El yıkama lavabosu yanında 2 adet kapaksız priz olduğu tespit edilmiştir.	El yıkama lavabosu yanında 2 adet kapaksız priz olduğu tespit edilmiştir.	20.07.2015	20.07.2015 Geçmiş

## 4.5 Risk Değerlendirme

Asıl işverenlerin çalışma sahalarında bulunan alt işverenlerine ait risk değerlendirmeleri ve tehlikeleri istatistik olarak görülmesini sağlayan iş sağlığı güvenliği otomasyon sisteminin kullanılması ile bu takip kolaylaşacak ve gözden kaçan, işveren aleyhine olacak durumların önüne geçilecektir.

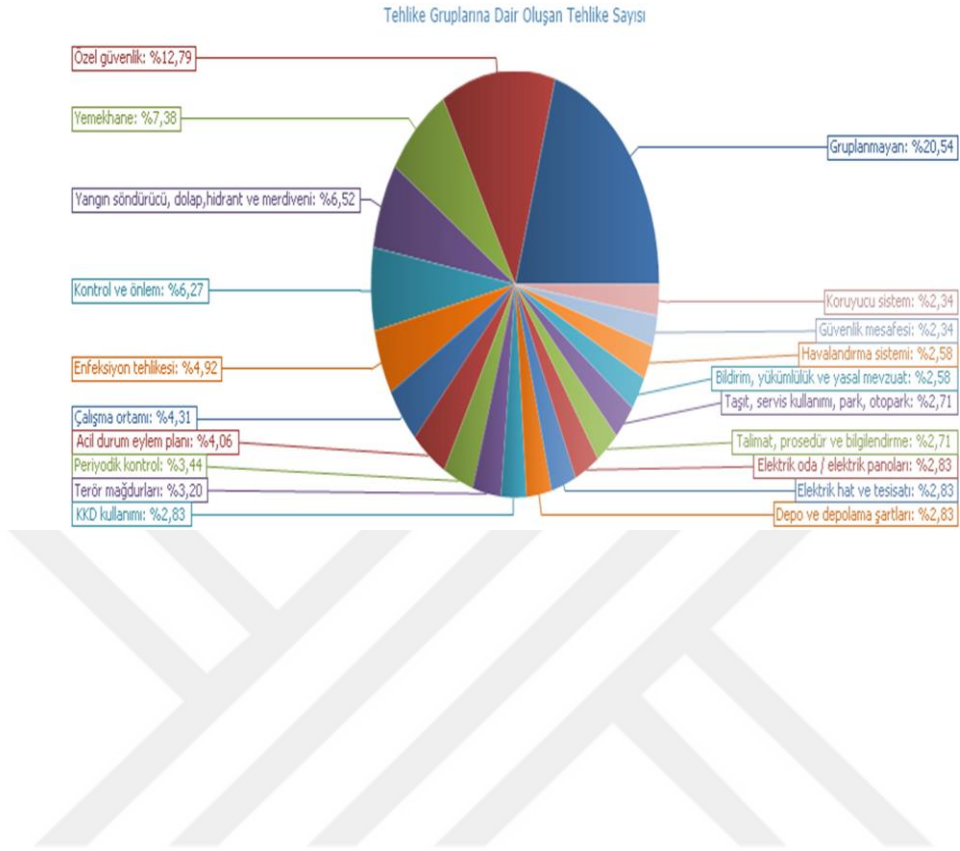
Şekil 16: Risk Değerlendirme Tehlike Gruplarının Bulunduğu Lokasyon İstatistiği



**Tablo 10:** Risk Değerlendirme Tehlike Gruplarının Bulunduğu Lokasyonlar

No	Açıklama	Lokasyon Sayısı	Yüzde
1	Gruplanmayan	2246	27,46%
2	Özel güvenlik	496	6,06%
3	Acil durum eylem planı	419	5,12%
4	İş sağlığı ve güvenliği eğitimi	384	4,69%
5	İşe giriş ve periyodik sağlık muayenesi	355	4,34%
6	Yangın söndürücü, dolap, hidrant ve merdiveni	333	4,07%
7	Enfeksiyon tehlikesi	328	4,01%
8	Çalışma ortamı	326	3,99%
9	Acil çıkış kapısı ve yolları	309	3,78%
10	Acil çıkış kapısı	297	3,63%
11	Periyodik kontrol	291	3,56%
12	Elektrik ekipmanları, prizler ve uzatma kablolar	280	3,42%
13	Eğitim eksikliği veya yetersizliği	275	3,36%
14	Elektrik hat ve tesisatı	270	3,30%
15	Sağlık gözetimi	269	3,29%
16	Elle taşıma	268	3,28%
17	İkaz ve uyarı sistemleri	267	3,26%
18	Güvenlik mesafesi	257	3,14%
19	Temizlik işleri	255	3,12%
20	Havalandırma sistemi	254	3,11%
	Genel Toplam	8179	100,00%

Şekil 17: Risk Değerlendirme Tehlike Gruplarına Dair Oluşan Tehlike Sayısı İstatistiği

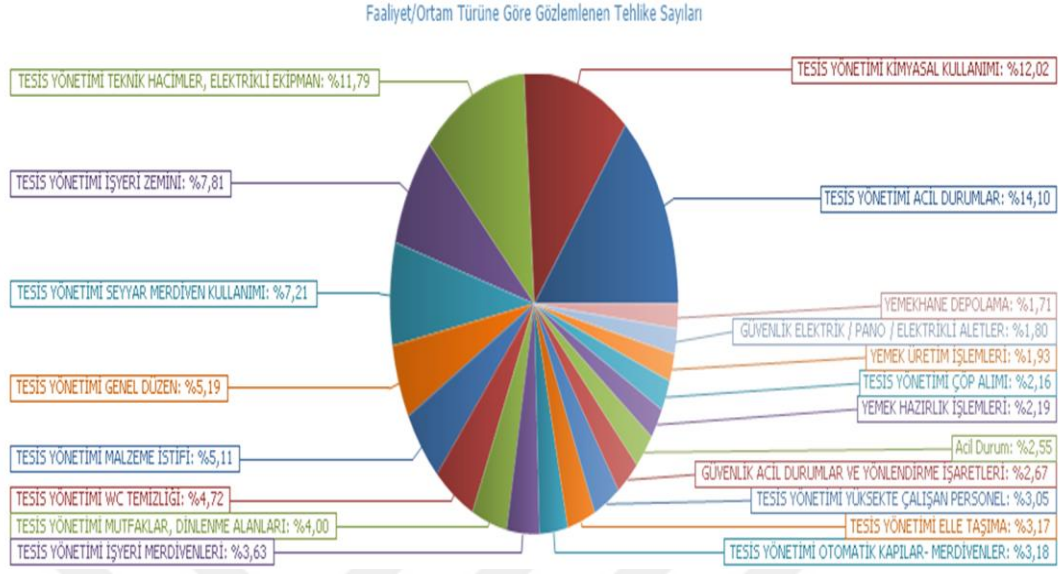


**Tablo 11:** Risk Değerlendirme Tehlike Gruplarına Dair Oluşan Tehlike Sayıları

No	Açıklama	Tehlike Sayısı	Yüzde
1	Gruplanmayan	167	20,54%
2	Özel güvenlik	104	12,79%
3	Yemekhane	60	7,38%
4	Yangın söndürücü, dolap, hidrant ve merdiveni	53	6,52%
5	Kontrol ve önlem	51	6,27%
6	Enfeksiyon tehlikesi	40	4,92%
7	Çalışma ortamı	35	4,31%
8	Acil durum eylem planı	33	4,06%
9	Periyodik kontrol	28	3,44%
10	Terör mağdurları	26	3,20%
11	KKD kullanımı	23	2,83%
12	Depo ve depolama şartları	23	2,83%
13	Elektrik hat ve tesisatı	23	2,83%
14	Elektrik oda / elektrik panoları	23	2,83%
15	Talimat, prosedür ve bilgilendirme	22	2,71%
16	Taşıt, servis kullanımı, park, otopark	22	2,71%
17	Bildirim, yükümlülük ve yasal mevzuat	21	2,58%
18	Havalandırma sistemi	21	2,58%
19	Güvenlik mesafesi	19	2,34%
20	Koruyucu sistem	19	2,34%
	Genel Toplam	813	100,00%



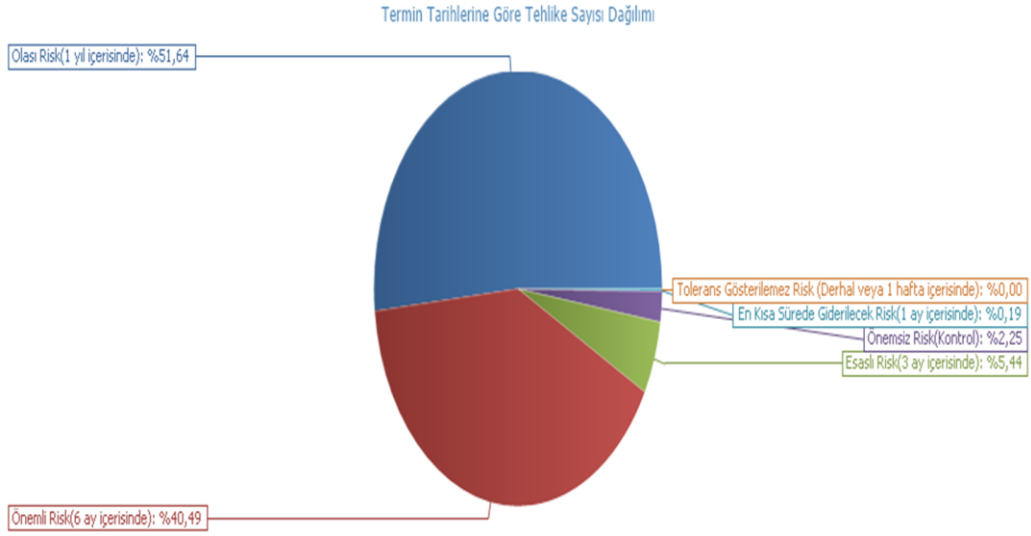
Şekil 18: Risk Değerlendirme Faaliyet/Ortam Türüne Göre Gözlemlenen Tehlike Sayısı İstatistiği



**Tablo 12:** Risk Değerlendirme Faaliyet/Ortam Türüne Göre Gözlemlenen Tehlike Sayıları

No	Faaliyet/Ortam Adı	Tehlike Sayısı	Yüzde
1	Tesis Yönetimi Acil Durumlar	23864	14,10%
2	Tesis Yönetimi Kimyasal Kullanımı	20332	12,02%
3	Tesis Yönetimi Teknik Hacimler, Elektrikli Ekipman	19945	11,79%
4	Tesis Yönetimi İşyeri Zemini	13209	7,81%
5	Tesis Yönetimi Seyyar Merdiven Kullanımı	12195	7,21%
6	Tesis Yönetimi Genel Düzen	8784	5,19%
7	Tesis Yönetimi Malzeme İstifi	8646	5,11%
8	Tesis Yönetimi Wc Temizliği	7991	4,72%
9	Tesis Yönetimi Mutfaklar, Dinlenme Alanları	6775	4,00%
10	Tesis Yönetimi İşyeri Merdivenleri	6141	3,63%
11	Tesis Yönetimi Otomatik Kapılar- Merdivenler	5389	3,18%
12	Tesis Yönetimi Elle Taşıma	5364	3,17%
13	Tesis Yönetimi Yüksekte Çalışan Personel	5166	3,05%
14	Güvenlik Acil Durumlar Ve Yönlendirme İşaretleri	4524	2,67%
15	Acil Durum	4319	2,55%
16	Yemek Hazırlık İşlemleri	3698	2,19%
17	Tesis Yönetimi Çöp Alımı	3662	2,16%
18	Yemek Üretim İşlemleri	3261	1,93%
19	Güvenlik Elektrik / Pano / Elektrikli Aletler	3048	1,80%
20	Yemekhane Depolama	2894	1,71%
	Genel Toplam	169207	100,00%

**Şekil 19:** Risk Değerlendirme Termin Tarihlerine Göre Tehlike Sayısı İstatistiği



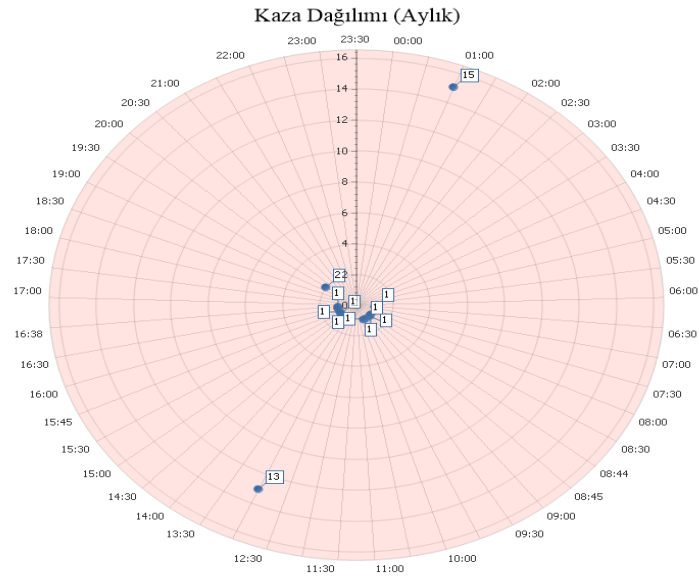
**Tablo 13:** Risk Değerlendirme Termin Tarihlerine Göre Tehlike Sayıları

No	Termin Tarih Aralıkları	Tehlike Sayısı	Yüzde
1	Olası Risk (1 yıl içerisinde)	123491	51,64%
2	Önemli Risk (6 ay içerisinde)	96822	40,49%
3	Esaslı Risk (3 ay içerisinde)	12999	5,44%
4	Önemsiz Risk (Kontrol)	5374	2,25%
5	En Kısa Sürede Giderilecek Risk (1 ay içerisinde)	454	0,19%
6	Tolerans Gösterilemez Risk (Derhal veya 1 hafta içerisinde)	1	0,00%
	Genel Toplam	239301	100,00%

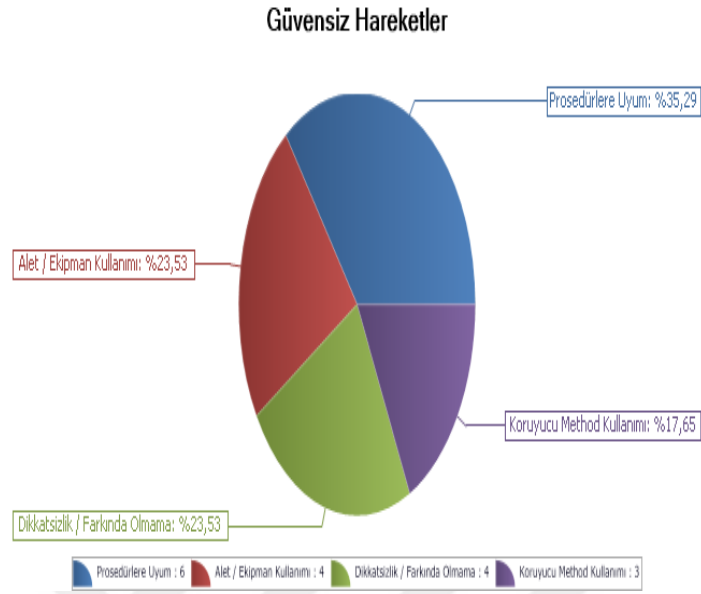
#### 4.6 İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Otomasyon Yazılımı İle Anlık Takibi

İSG otomasyon yazılımı kullanılarak firmalarda yaşanan iş kaza istatistikleri, kazaların aylık olarak dağılımı, iş kazasını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen nedenler ve çalışan alt işveren firmalar bazında kaza dağılımları anlık olarak takip edilip görülebilecektir. Sahadan gelen veriler ile iş kazalarına grafik ve istatistikler aşağıda incelenmiştir.

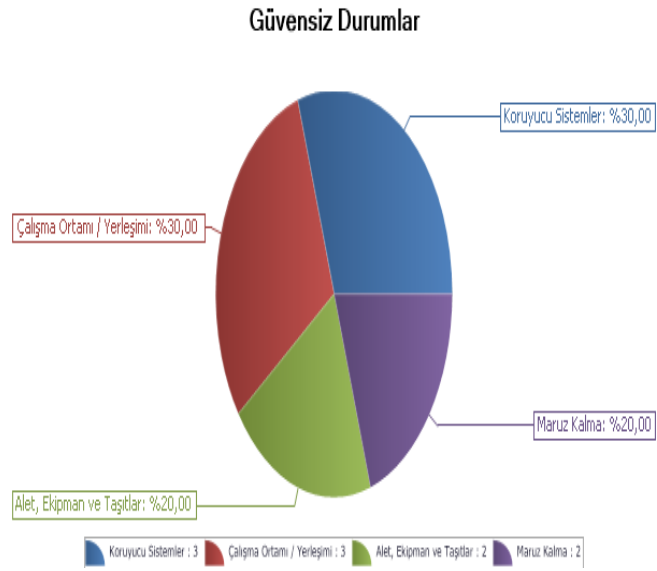
Şekil 20: Aylık Kaza Dağılımı



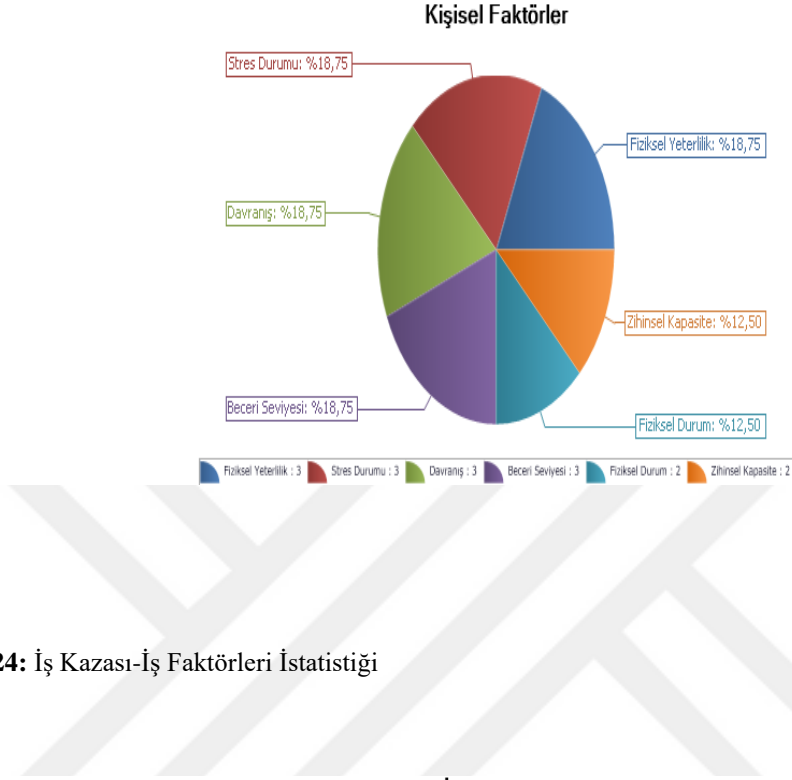
Şekil 21: İş Kazası-Güvensiz Hareketler İstatistiği



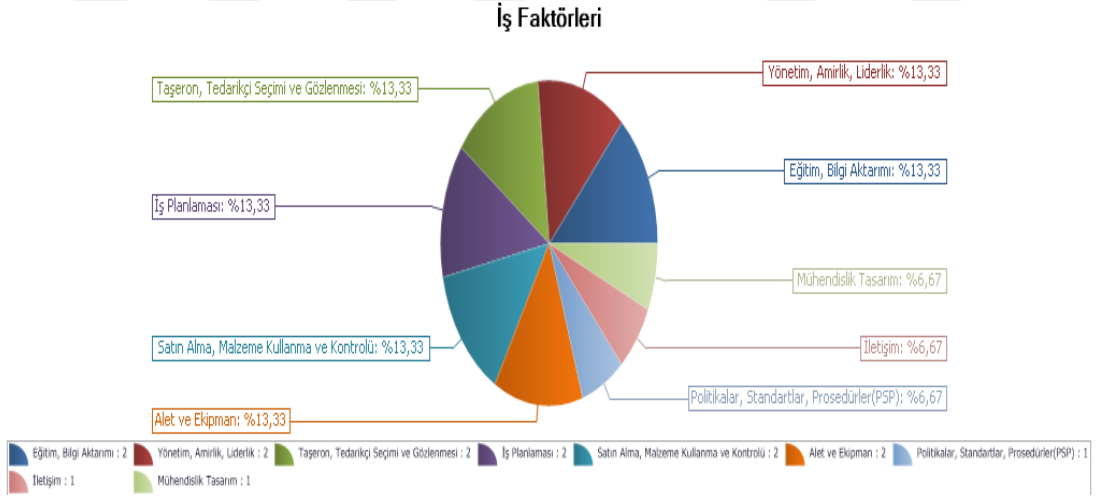
Şekil 22: İş Kazası-Güvensiz Durumlar İstatistiği



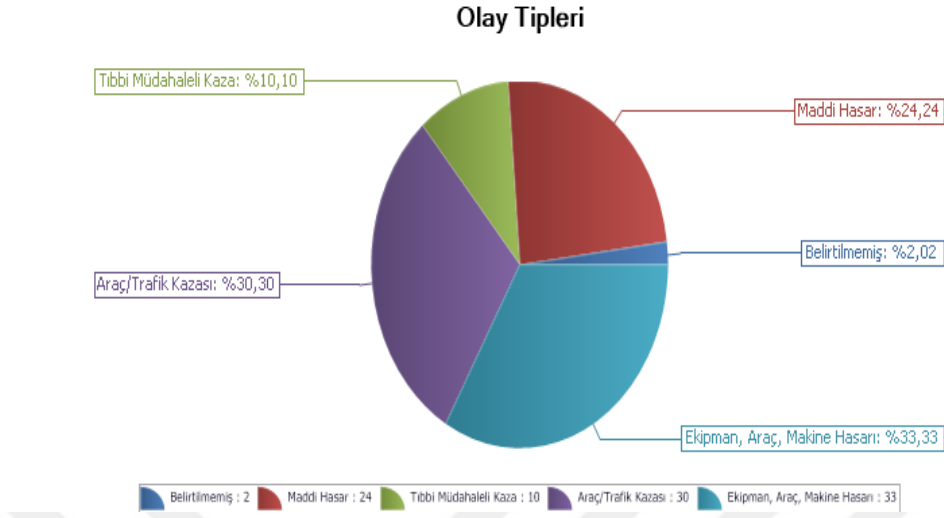
Şekil 23: İş Kazası-Kişisel Faktörler İstatistiği



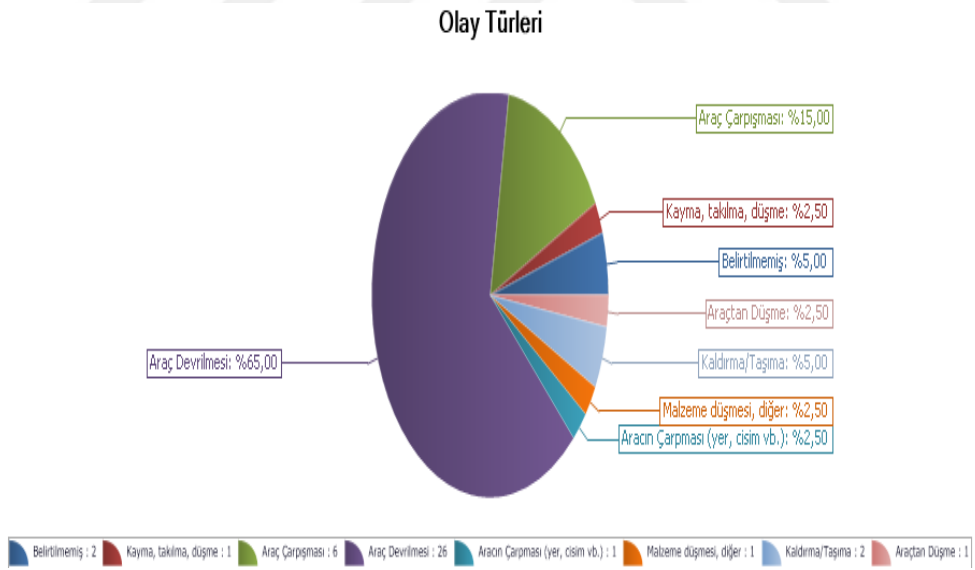
Şekil 24: İş Kazası-İş Faktörleri İstatistiği



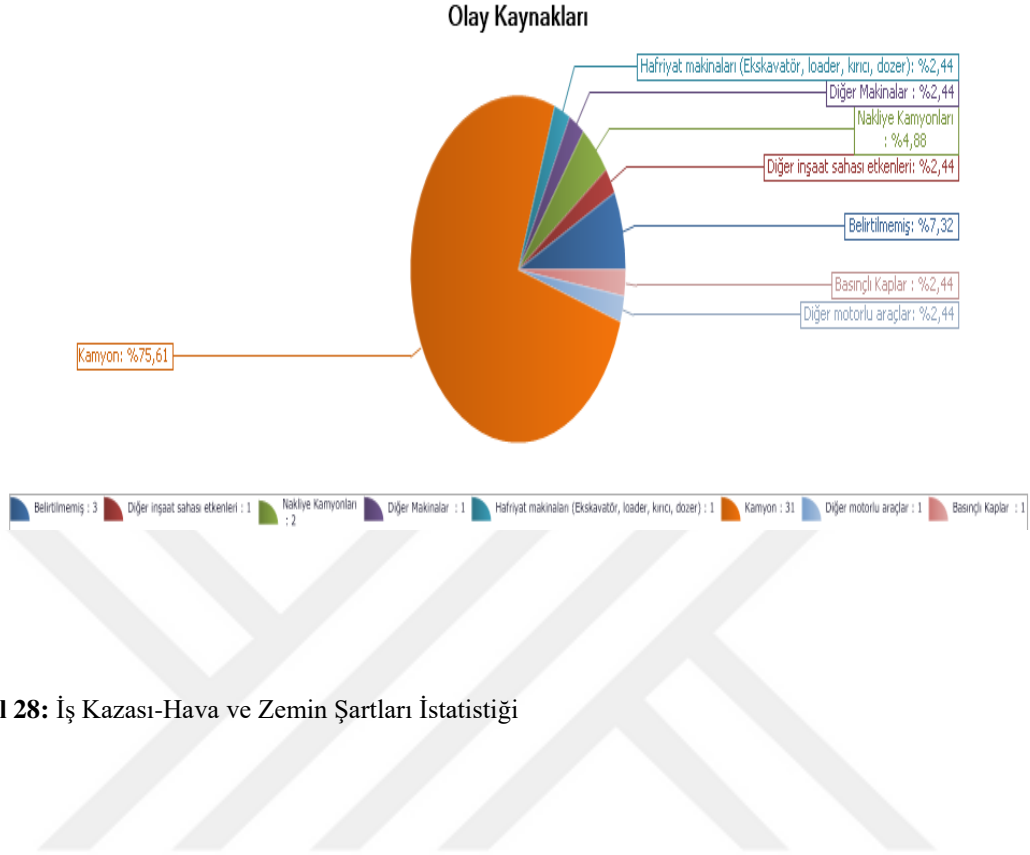
Şekil 25: İş Kazası-Olay Tipleri İstatistiği



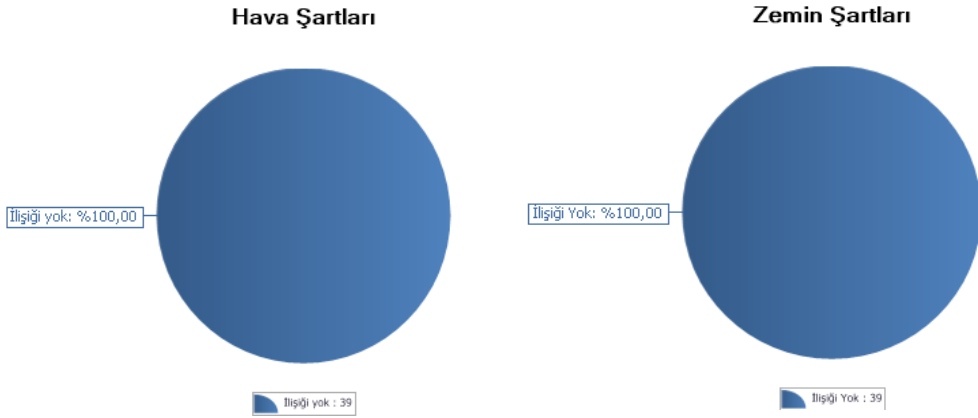
Şekil 26: İş Kazası-Olay Türleri İstatistiği



Şekil 27: İş Kazası-Olay Kaynakları İstatistiği

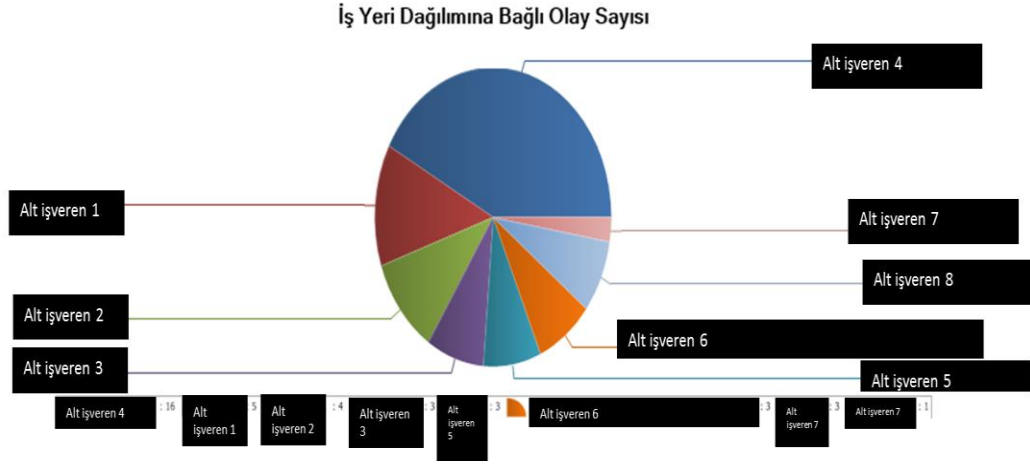


Şekil 28: İş Kazası-Hava ve Zemin Şartları İstatistiği

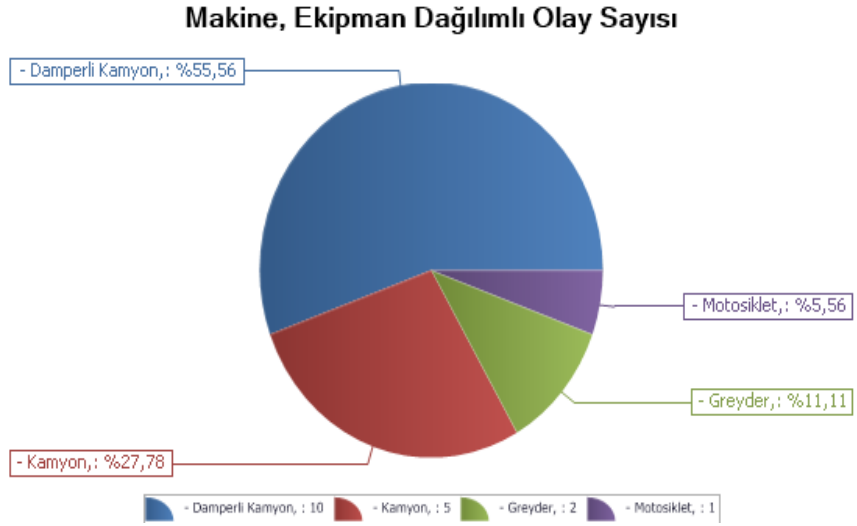




Şekil 29: İş Kazası-Alt İşveren İşyerleri Dağılımına Bağlı Olay İstatistiği



Şekil 30: İş Kazası-Makine-Ekipman Dağılımlı Olay İstatistiği



## **5. TARTIŞMA**

### **5.1 Alt İşveren Firma ve Çalışanlarının Belge Takibi**

Yasal mevzuat çerçevesinde özlük dosyası, yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 75. maddesinde tanımlanmış ve bütün iş yerleri için zorunlu hale getirilmiştir. İşbu dosya, iş yeri çerçevesinde görev yapan bütün her bir çalışan için (asıl işveren açısından, alt işveren çalışanları özlük dosyaları da dahil olmak üzere) ayrı ayrı düzenlenen, işverenler tarafından bulundurulması zorunlu olan, işyerindeki çalışanlar ile ilgili tüm bilgilerin dokümente edilmiş hali ile bir arada tutulduğu dosyalardır.

#### **5.1.1 Alt İşveren Çalışanlarının Özlük Dosyaları Takibi**

Her alt işveren, hem firması hem de firmasındaki çalışanlar ile ilgili asıl işverenin ve kanunun istediği bazı evrakları asıl işverenine de beyan etmekle yükümlüdür. Bu evraklar firma, çalışan özelliği ve işin niteliğine bağlı olarak değişim gösterebilmekte fakat temel olarak bazı evraklar özlük dosyaları için olmazsa olmazdır. Asıl işveren de işbu evrakların var olup olmadığı, yeterli olup olmadığının denetlenmesiyle hatta gerekiyorsa yürütülecek iş ile ilgili alt işveren belge konusunda yetersiz ise alt işvereni uyarmak ve alt işvereni veya alt işveren çalışanı ile olan ilişkisini kesmek ile yükümlüdür.

İşe giriş evraklarını eksiksiz olarak temin eden, düzenli ve güncel olarak saklayan ve takibini yapan işverenler; denetimler, yasalar ve aleyhlerine açılan davalar karşısında önemli avantajlar sağlarlar.

Özlük evraklarının takibine sadece işe girişte değil, personel işe devam ettiği sürece devam edilmelidir. Çalışılan süre içerisinde personelle ilgili yapılan yazışma, resmî evrak, izin formları ve uyarılar gibi birçok belge her bir personel için ayrı dosyalanmalı ve gerektiğinde ibraz edilebilmelidir. İşe alım süreci başlangıcı ve ilişik kesme sürecinin sonuna kadar olan zaman boyunca, çalışanlar ile ilgili tüm evraklar bu dosyalarda muhafaza edilmek, gerektiği durumlarda güncellenmek ve düzenli olarak takibi sağlanmak zorundadır. 4857 sayılı İş Kanununa göre düzenlenmesi gereken evraklar (sözleşmeler, maaş bordroları, çalışanın talep etmiş olduğu tüm izinler, savunma, uyarı, ihtar, fazla çalışma izni, referanslar ve iş başvuru formu, engelli ya da hükümlü ise bunu gösterir yazı v.b diğer belgeler), çalışan ile ilgili SGK gözetimindeki işlemlere ait

belgeler (işe giriş ve işten ayrılma bildirgeleri, çalışanın geçici iş göremezlik durumuna ilişkin istirahat raporu örneği), iş sağlığı ve güvenliğine ait belgeler (iş sağlığı güvenliği kapsamındaki işe giriş ve periyodik eğitim belgeleri, kişisel koruyucu donanım teslim belgeleri, mesleki eğitim belgeleri, işbaşı muayenesi, periyodik sağlık kontrolleri ve sağlık raporları vb.) tüm bunlara ilave olarak çalışan performansını değerlendirme belgeleri, oryantasyon eğitimi formları, yapılacak iş ile ilgili olan görev tanımları gibi belgeler sayılabilir. Yukarıda değinildiği gibi çalışanın iş yeri ile ilişkisi devam ettiği sürece işbu içeriklerin düzenli olarak güncellenmesi, işten ayrılrsa dahi en az 10 yıl evrakların saklanması gerekmektedir. Aksi durumunda sıkıntıların yaşanması kaçınılmaz olur.

Özlük dosyaları çalışma hayatının düzene girmesi bakımından önemli bir düzenlemedir. Öncelikle çalışan ile ilgili tüm kayıtların tutulması, işyerinin kurumsallaşması ve kurumsal bir hafıza üretmesi anlamında arşiv oluşturulması adına önemli bir faaliyettir. İkinci olarak, işyerlerinin denetimi açısından da özlük dosyaları gerek İSG hizmetleri ile ilgili gerekse de sosyal sigortalar yükümlülükleri ile ilgili temel bir referans kaynağıdır. Düzenli şekilde özlük dosyalarının tutulması ve arşiv oluşturulması işyerine gelen denetimlerin kolay geçmesini sağlar.

Asıl işverenlerin ise hem kendi çalışanlarına ait özlük dosyalarını hem de alt işveren çalışanlarına ait özlük dosyalarını tutup güncellemeleri gerekmektedir. Bu verilerin iş sağlığı ve güvenliği programı ile toplanması ve bir arada tutulması işveren için büyük faydalar sağlayacaktır. Özlük ve işe giriş takibinde iş sağlığı ve güvenliği programının kullanılması, ilgili evrakların farklı dosyalardan çıkması ve aranıldığı zaman bulunamaması gibi problemlerin önüne geçilecektir. Bu süreçte asıl işverenler, alt işveren çalışanlarına ait olan işe giriş evrakların taranıp kontrollü bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği programına yüklenmesi ile işe giriş kayıt işlemlerini başlatmış olacak eksik evrak sahibi çalışanların ise işe girişlerini durdurabilecektir. Bu sayede firmaya gelecek denetimler, yasalar ve davalar karşısında önemli avantajlar sağlayacaklardır.

Alt işveren çalışanları açısından bakıldığında da hem kendi çalışmakta olduğu firma hem de hizmet verilmekte olan asıl işveren firmasının işe giriş evraklarının düzenli takibi ile çalışanlar kendi dosyaları ile ilgili eksikleri görebilecek ve kendilerine uygun daha güvenli ortamlarda çalışabileceklerdir. Örnek olarak yüksekte çalışma eğitimi olmayan bir çalışanın herhangi bir projede yüksekte çalışmayı gerektirecek bir işe

başvurması durumunda; başvurduğu kurumda eğer düzgün evrak standardı ve takibi varsa yetkili iş güvenliği uzmanının uyarması sonucu bu çalışanın eğitimine ve belgesine sahip olmadığı bir işe başvurmasının önüne geçilmiş olacaktır ki böylelikle eğitimsiz bir çalışanın yaşayabileceği iş kazasının önüne geçilmiş olur. Bu noktada çalışan eksik olan eğitimini tamamlayarak hem kendini geliştirir hem de daha güvenli bir ortamda çalışma fırsatı bulmuş olur.

Yukarıda verilen örnekte hem asıl işveren açısından hem alt işveren ve alt işveren çalışanları açısından vurgulanan asıl nokta bir standardizasyon ve düzenli gözetim sisteminin oluşmasıdır. Gerek firma belgeleri gerekse çalışanların firmalara beyan etmekte zorunlu olduğu belgeler çok büyük sayılarda olduğundan; bu büyük sayılardaki belgeleri standardını sağlamak, bu standarda bağlı olarak eksikleri tespit etmek, ilgili kişi veya kurumları uyarmak, kurumun büyüklüğü ile (hizmet verilen saha ve/veya çalışan sayısının fazlalığı) doğru orantılı olarak zorlaşmaktadır. İşbu büyük evrak ve evrak türleri ile uğraşırken gözden açabilecek herhangi bir eksikliğin önüne iş sağlığı ve güvenliği otomasyon yazılımı ile daha rahat geçilebilir ve daha kaliteli iş ortamı sağlanmış olur.

## **5.2. Sağlık Gözetimi**

İşverenlerin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümlülüğü 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ayrıntılı bir şekilde belirtilmiştir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu dışında da asıl işveren kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesi, olası olumsuzlukların kontrol edilebilmesi ve çalıştırmakta olduğu alt işverenlerin sağlık ile ilgili performans değerlendirmelerini yapması faydasına olacaktır. Kanunun zorunlu tuttuğu işe giriş muayenesi ve periyodik muayeneler dışında diğer ilk akla gelen sağlık performans gözetimi öğeleri şunlardır: muayeneler, revir işlemleri takibi, laboratuvar tetkik sonuçlarının takibi.

**Tablo 14:** 5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan Meslek Hastalığına Tutulanlar ile Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı, 2014 ([http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) Erişim Tarihi: 08.10.2016)

**5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan Meslek Hastalığına Tutulanlar ile Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı, 2014**

Kod no Code no	İşyerinde çalışan sigortalı sayısı Number of insured in work place	Meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı Number of insured having occupational disease			Meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı sayısı Number of fatal occupational diseases		
		Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total
0	0 Çalışan (Kendi hesabına çalışan) - employees (Self-employed without employees)	0	0	0	0	0	0
1	1-3 Çalışan - employees	5	4	9	0	0	0
1	4-9 Çalışan - employees	10	1	11	0	0	0
2	10-20 Çalışan - employees	14	2	16	0	0	0
2	21-49 Çalışan - employees	27	0	27	0	0	0
3	50-99 Çalışan - employees	19	4	23	0	0	0
3	100-199 Çalışan - employees	31	2	33	0	0	0
3	200-249 Çalışan - employees	7	0	7	0	0	0
4	250-499 Çalışan - employees	36	2	38	0	0	0
5	500-999 Çalışan - employees	22	8	30	0	0	0
5	1000 + Çalışan - employees	69	1	70	0	0	0
9	Bilinmeyen- Unknown size	0	0	0	0	0	0
	Sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan sigortalı sayısı Number of insured diagnosed occupational disease after the end of the insurance	230	0	230	0	0	0
	<b>Toplam - Total</b>	<b>470</b>	<b>24</b>	<b>494</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 5.2.1 Muayeneler

İşverenler işyerlerindeki tüm çalışanların, işyerinde maruz kalabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerini göz önünde bulundurarak çalışanlarının gerekli sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlüdür(m.15/1). İşveren; çalışanları işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası ve meslek hastalığı veya sağlık sebebiyle tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra işe dönüş taleplerinde ve işin devamı süresince, işyerinin tehlike sınıfına ve işin niteliğine göre Bakanlık tarafından belirlenen aralıklarla sağlık muayenelerini yaptırmakla sorumludur.

Kanun incelendiğinde ise alt işveren çalışanları için asıl işverene ait bir sorumluluk bulunmadığı görülmektedir fakat asıl işveren alt işverenlerinin sağlık gözetimlerinin takibinden sorumludur.

*“Tehlikeli ve çok tehlikeleri işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz (6552sK’la değişiklik İSGK. m.15/2).”*

İşverene yüklenen bu tür bir “sağlık gözetimi” borcunun, meslek hastalıklarının önlenmesi yanında, iş kazalarının azaltılmasıyla da doğrudan bağlantısı bulunmaktadır. Sağlık gözetimi ile çalışanların fiziksel yetersizlikleri ve sağlık sorunları saptandığından çalışana uygun işe atamalarının yapılarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasının önüne geçilebilir. Örneğin; periyodik sağlık kontrolleri sonucunda şeker hastalığı olduğu belirlenen çalışanın inşaat iskelelerin gibi çalışma alanlarında yüksekte çalışmalarına izin verilmez. Dolayısıyla, çalışanların işe başlarken ve işin devamı süresince sağlık gözetimi altında tutulması, hem sağlık hem de güvenlik açısından endişelerden uzak bir çalışma ortamı oluşturulmasını mümkün kılmaktadır. (Demir 2013). İşe giriş muayenesi olmadan işe başlayan bir çalışan asıl işveren için de problem yaratabilmektedir.

Asıl işverenler, alt işverenlik hizmetlerinde alt işveren çalışanlarının sağlık gözetimini sağlarken iş sağlığı ve güvenliği programı kullanılması ile takip işi kolaylaşacak ve belirli bir düzene girecektir. İş başı muayenesi olmayanlar kolayca belirlenecek, yapılacak iş türü ile ilgili düzenlenen muayeneler sırasında dikkat edilmesi gereken bir durum var ise yazılım yardımı ile kritik durumlar saptanabilecek, yapılan iş ve/veya görev ile şikâyet, bulgu ve meslek hastalığı bağlantısı hiç olmadığı kadar etkin bir şekilde kurulabilecektir. Yukarıda tüm bu bahsi geçen muayene öğeleri istatistiğe aktarılıp olumsuz bir sonuç görüldüğünde aksiyon alma imkânı doğacaktır.

### **5.2.2 Revir İşlemleri Takibi**

Alt işveren çalışanlarının günlük yapmakla yükümlü oldukları görevlerini yerine getirirken revir işlemi denilen küçük/basit çaplı müdahaleleri sıklıkla yaptırabilmektedirler. Bu konu ile ilgili olarak göze çarpan birkaç önemli nokta vardır denilebilir.

Birincisi hangi revir işlemlerinin yaptırılıyor olduğudur. Örnek olarak 1000 çalışanın olduğu bir iş sahasında bir ay içerisinde 300 küçük el kesici nedeni pansuman işleminin olduğunu varsayalım. Bu noktada bir ay içerisinde her üç çalışandan birinin elini kestiğinin söylenmesi doğru olacaktır.

İkincisi, revir işlemi sayısı, revir işlemlerinin türlerinin sayısı ve hangi çalışanın hangi revir işlemlerinin yaptırdığının sayıları arasında bağıntı kurarak yukarıdaki örnekte verilmiş olan her üç çalışandan birinin elini küçük çaplı olsa dahi kesip revirde pansuman yaptırmasının kök nedenine inilebilir (bu kök neden yanlış alet kullanımı, eğitim yetersizliği veya çalışanın dikkatsizliği olabilir).

Üçüncüsü ise işbu revir işlemleri ile ilgili ortaya çıkmış olan veriler ile ilgili doğru düzeltici önleyici faaliyet başlatılabilir ve/veya aksiyon alınabilir. İşbu örnekte belirtilen ve 300 civarı olduğu söylenen kesik nedeni pansuman işlemi sayısı aşağıya çekilebilir ve böylelikle hem çalışanlar için daha güvenli bir ortam yaratılmış hem de kaybedilen zamanın önüne geçilerek daha verimli bir çalışma elde edilmiş olacaktır.

### **5.2.3 Laboratuvar Tetkik Sonuçları Takibi**

Asıl işveren açısından ilgili kanunların getirdiği yükümlülüklerin dışında işin yapılma şeklinin kalitesi de (gerek işçilik gerekse çalışma ortamının kalitesi) yükümlülüklerle bağlantılıdır. Bir iş sağlığı ve güvenliği otomasyon yazılı sayesinde asıl işveren alt işverenin çalışan adaylarına yaptırmakla yükümlü olduğu muayenelerini ve bu muayeneler ile bağlantılı olarak istenmesi gereken tetkikleri takip edebilir. Asıl işveren iş sağlığı ve güvenliği otomasyon yazılımı aracılığıyla alt işverene devrettiği yüksekte çalışma işi için işe alacağı bir elemana sadece işe giriş muayenesi yapmakla kalmayıp işbu işe giriş muayenesi sırasında ne gibi tetkikler yapıldığını (iş ile alakalı tetkiklerin istenip istenmediği), istenen tetkiklerde kritik değerlerin aşıp aşılmadığı ve dolayısıyla da alt işveren tarafından muayenesi yaptırılıp işe alınan kişileri gerçekten işe alınabilir olup olmadığını denetleyebilir.

Yukarıda bahsedilen muayene-tetkik bağlantısına şöyle bir örnek verilebilir. Yüksekte çalışma işi için işe başvuran bir aday alt işveren tarafından işe giriş muayenesine tabi tutulur. Muayene sırasında söz konusu olan iş yüksekte çalışma olduğundan ötürü kan şekeri değerlerine bakılması hayati derecede önem taşımaktadır.

Asıl işveren bir İSG otomasyon yazılımı içerisine yapmış olduğu muayeneleri hatta tüm bu muayeneler ile bağlantılı istenmesi gereken standardize edilebilir tetkikleri (belli bir göreve veya yapılacak işe (ör: yüksekte çalışma işi) özel tetkikleri) alt işverenine verileri İSG otomasyon sistemine yüklemeyi zorunlu kılarak yüksekte çalışma işi için gerekli tetkiklerin istenip istenmediğini, istenen tetkikler içerisinde de kritik değerlerin aşılıp aşılmadığını takip edebilir. Böylelikle hem göreve özel tetkik standardı sağlanmış olur hem de istenen tetkikler içerisindeki kritik değerlerin gözetilerek çalışanların işe alımı takip edilmiş olur.

### **5.3. İşe Başlarken ve İş Süresince Alınması Gereken Zorunlu Eğitimlerin Takibi**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği işe yeni giren elemanların tehlike sınıflarına göre süreleri belirlenerek Temel İSG eğitimi almak zorunluluğu vardır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16. maddesinde işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliğinin sürdürülebilmesi için çalışanları, çalışan temsilcilerini ve alt işveren çalışanlarını bilgilendirmesi konusu 'çalışanların bilgilendirilmesi' başlığı altında düzenlemiştir. İlgili madde hükmüne göre;

*“(1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:*

*a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.*

*b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.*

*c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.*

*2) İşveren;*

*a) 12 nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.*

*b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.*



*c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.”*

Bu madde hükmü incelendiğinde ise kanun, asıl işveren kendi işyerine farklı işyerlerinden çalışmak üzere gelen işverenleri ve bu işverenlere bağlı çalışanları bilgilendirmekle yükümlü tutmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesinde ise çalışanların eğitimi konusunda düzenlemeye gidilmiştir ve asıl işverene doğrudan alt işverenin işçilerine eğitim verme yükümlülüğü getirilmemiştir fakat anılan maddenin 5. fıkrası incelendiğinde ise dolaylı olarak da olsa alt işverene bağlı çalışanların eğitilmesi konusunda asıl işverene sorumluluk yüklendiği sonucuna varılmaktadır.

*“(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.*

Günümüzde ise işyerlerinde çalışanlara çalıştıkları yerin tehlike sınıfına göre saatlere ayrılıp verilmesi zorunlu olan Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimin bir kısmı iş güvenliği uzmanları tarafından, bir kısmının da iş yeri hekimleri tarafından verilmesi gerekmektedir. Ancak çoğu zaman saha uygulamalarında işe başlarken ve iş süresince verilmesi gereken zorunlu eğitimlerin verilmesi yukarıda bahsedildiği gibi plana uygun olarak gerekleşmeyebilmektedir. Çalışanların bu eğitimleri almadan iş başı yapmamaları gerekmektedir. Bu sebeple asıl işverenlerin, alt işverenlerinin çalışanlarına iş başı yaptırabilmeleri için temel iş sağlığı güvenliği eğitimi başta olmaz üzere yapılacak iş ile alakalı yapılacak tüm zorunlu eğitimler de dâhil, tehlike sınıflarına göre işbu eğitimleri aldıklarını belgelemek ve takibini sağlamak (zorunlu eğitimlerin alınıp alınmadığı ve/veya geçerlilik süresi doldu ise yenilenme periyodunun takibi) durumundadırlar.

Eğitim takiplerinde iş sağlığı güvenliği otomasyon yazılımı kullanılması ile beraber asıl işveren, alt işveren çalışanlarından eğitimi yapılmamış veya eğitime başlanıp süresi tamamlanmamış olanları saptayabilecek, yaklaşan periyodik eğitimler zamanında yapılabilecek ve sahaya eğitimsiz çalışan çıkmasının önüne geçilecektir.

Örnek olarak çok yüksek sayılarda alt işveren personeli çalıştırılan geniş bir yapı işlerinde asıl işveren, sahasında çalışacak olan alt işveren personellerinin eğitimlerinin takibi ile yükümlüdür. Sahasına eğitimi yapılmamış hatta eğitim süresi tamamlanmamış personel çıkmaması gerekmektedir. İşbu kontrollerin eski usul/el yordamı ile yapılması personel sayısının çok yüksek olmasından ötürü hem zaman kaybına, hem de yüksek sayıdaki personelin evrak takibinde gözden kaçan evrak olmasına neden olacaktır. Zaman kaybı ve evrak takibinin zorluğu durumlarına ek olarak periyodu bulunan, periyot zamanı içerisinde zorunlu eğitim süresini tamamlamayan ve/veya süresi dolan eğitimlerin sorumlular tarafından hatırlanıp (işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı vb.) yukarıda bahsedilen eğitim eksikliklerinin tamamlanması mevcut takip zorluğunu daha da arttırmaktadır.

Yukarıdaki örnek içerisinde bulunan şartlar altında mevzuat gereği tehlike sınıfına ve göreve göre verilmesi gereken eğitimlerin bir iş sağlığı ve güvenliği otomasyon yazılımı ile takibi çalıştırılan personel sayısı ne olursa olsun işbu personel ve eğitim türü sayısının getirdiği zaman kaybını ve takip zorluğunu ortadan kaldıracaktır. Personelin geneline veya görevine özel olarak iş sağlığı ve güvenliği otomasyon yazılımı içerisinde tanımlanacak olan eğitimler yazılım tarafından personel veya eğitim bazında o eğitimi alması gereken (hiç almamış, periyodu gelmiş, zorunlu süresini doldurmamış veya iş kazası nedeni ile yeniden alması gereken) personeli kolaylıkla listeleyebilir. Yaklaşan eğitim periyodlarını veya eksikliklerini iş sağlığı güvenliği otomasyon yazılımı içerisindeki mail ve sms sistemleri yolu ile gerekli tarihlere iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, çalışan ve ilgili yöneticilere bildirebilir. Böylelikle İSG sorumlusu olan personel günler belki haftalar sürebilecek eksiklik takibi bilgisayar üzerinden dakikalar içerisinde gerçekleştirebilecek noktaya gelebilir.

Özetle iş sağlığı ve güvenliği otomasyon yazılımı ile hem zamandan göz ardı edilemeyecek bir tasarruf sağlanacak hem de alt işveren sayısını ve görev türleri ne olursa olsun eksiksiz eğitim ve bu eğitimlere bağlı evrak takibi yapılabilir. Eksiklerin eğitim türü, personel, görev, alt işveren firmalar bazında istatistiği alınıp olası eksiklikler ile ilgili aksiyon almak ve iyileştirme yapmak çok kolay hale gelecektir.

#### 5.4. Uygunsuzluk Takibi ve DÖF Süreci

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini aldıktan ve bu konuda çalışanlara gereken eğitimleri verdikten sonraki diğer bir yükümlülüğü de önlemlere ve gerekliliklere uyulup uyulmadığını denetlemektir(Güven ve Aydın, 2010: 144). Uygulamalarda da karşılaşıldığı üzere, bazı işyerlerinde işverenlerin gereken bütün önlemleri almasına ve koruyucu malzemeleri sağlamasına rağmen, çalışanlar iş kazası ve meslek hastalıklarını önleyebilecek araç ve gereçleri kullanmaktan kaçınmakta, uyulması gerekli prosedürlere uymamaktadırlar. Bu durumda işverenler sadece gerekli önlemleri almakla yetinmemeli, bu önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını da denetlemelidirler (Süzek, 2012: 865; Güven ve Aydın, 2010: 145). Bunu sağlamanın başlıca yollarından birisi düzeltici ve önleyici faaliyetler yolu ile hem çalışanları hem de çalışanların uymakla yükümlü olduğu prosedürleri düzenli ve sistemli olarak denetlemekten geçer.

ISO 9001(2000 yılı) Kalite Yönetim Sistemi Kitapçığına göre uygunsuzluk kavramının tanımı “Gerekliliklere uymama durumudur.” düzeltici faaliyet kavramının tanımı “Belirlenen bir uygunsuzluğun ana sebebini ortadan kaldırmak ve tekrarını engellemek için yapılan faaliyetlerdir.” Önleyici faaliyet kavramının tanımı ise “Potansiyel bir uygunsuzluğun (henüz ortaya çıkmamış) sebebini ortadan kaldırmak için yapılan faaliyetlerdir (TS EN ISO 9000/Mayıs 2007).

Gerekli durumlarda da önlemlerin uygulanmasını sağlamak ve gerekli standartlara uyulmamasından ötürü meydana gelebilecek uygunsuzlukları düzeltmek ve onların önüne geçmek amacıyla işverenler tarafından, alınan tedbirlere ve kurallara uymayan çalışanlar ilk olarak uyarılmalı, gerektiğinde disiplin cezaları verilmeli ve çalışanların önlemlere uymama hallerinin devamında ise diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmamak amacıyla iş sözleşmesi sona erdirilmelidir (Hekimler, 2012). İşverenin, 4857 sayılı İş Kanununun 25/2. bendine göre işçinin iş güvenliğini kendi isteğiyle veya savsaması yüzünden tehlikeye düşürmesi durumunda derhal fesih hakkı doğmasından dolayı bu hak işverene verilmektedir (Orhan, 2007: 90). Ancak toplu iş sözleşmeleriyle, işverenin iş sözleşmesine son verme hakkı işçinin tehlike yaratan eyleminin şiddetine göre sınırlandırılabilir. Çalışanların bu tür hareketlerine süreli fesih veya disiplin cezaları yaptırım olarak uygulanabilir (Akın, 2012: 113). Uygulamada bazı işyerlerinde, işverenlerin koruyucu malzemeleri sağlamakla kalmayıp, bunların kullanılıp kullanılmadığını da denetlemeleri ve gerekirse disiplin cezaları ile bunların uygulanmasını sağlamaları zorunludur (Güven ve Aydın, 2013: 164-165).

Asıl işverenler çalıştırmakta olduğu tüm alt işverenlerin ve alt işveren çalışanlarının kanunlarda da belirtildiği üzere işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek, gerekli önlemleri alınmasını ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla yükümlüdür.

Geniş bir çalışma sahasında ise tüm kontrollerin ve denetimlerin kağıt üzerinde yapılıyor olması tüm çalışanlar, iş güvenliği uzmanları ve hem alt işverenlerde hem de asıl işverenler için problemlere yol açmaktadır. Alt işveren iş güvenliği uzmanının belirleyip bildirmiş olduğu bir uygunsuzluğun giderilmemiş olması çalışma sahasında bu şekilde işe devam ediliyor olması olası bir iş kazasının habercisidir. Asıl işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği otomasyon yazılımını kullanması ile çalıştırmakta olduğu tüm alt işverenlerinin iş güvenliği uzmanları tarafından bildiri yapılan uygunsuzluklar ve açılmış olan DÖF'ler hem alt işveren sorumlularına hem de asıl işveren denetçilerine bilgi olarak gönderilecek ve asıl işverenler tüm süreci kontrol altında tutabilecektir. Asıl işverenler belirlenmiş olan uygunsuzluk ile ilgili aksiyon alınıp alınmadığını, açılan DÖF'ün kapatılıp kapatılmadığını takip edip denetleyebilecek ve yapılan iyileştirmelerin % olarak oranlarını belirleyebileceği için iş sahasında gerçekleşebilecek olası bir iş kazası veya meslek hastalıklarının da önüne geçebilecektir.

## **5.5. Risk Değerlendirme Süreci**

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında 5. ve 10. maddelere göre işverenler, işyerlerinde İSG açısından tehlikelerin belirlenmesi ve önlenmesi adına risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.

Risk değerlendirmesi, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek potansiyel tehlikelerin önceden belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşebilmesine yol açan nedenler ile tehlike kaynaklı risklerin analiz edilip derecelendirilmesi, kontrol tedbirlerinin oluşturulması ve yürürlüğe konulması amacıyla yapılması gereken kurum ve kuruluşlar için çok önemli olan çalışmalardır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na istinaden çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin amacı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yapılması gereken risk değerlendirmelerinin usul ve esaslarını düzenlemek olup ilgili yönetmeliğin 15. maddesinde alt işverenler için risk değerlendirme

çalışmaları ve koordinasyonu düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre, bir işyerinde bir veya birden fazla alt işveren bulunması durumunda, alt işverenler aynı işyerlerinde çalışıyor olsalar dahi, kendi yürüttükleri işlerle ilgili olarak ayrı ayrı risk değerlendirmesi yapmak zorundadırlar. İşbu risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda, asıl işverenler kendi işyerleri ve alt işverenlerin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeleri alt işverenlere sağlamak zorundadır. Asıl işverenler, alt işverenler tarafından yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını izlemek, denetlemek, bu konudaki çalışmaları koordine etmek ve gerekli olan bilgi ve belgeleri alt işverenlerine vermekle yükümlüdür. Dolayısıyla alt işverenin risk değerlendirme çalışmalarındaki yükümlülüğünü yerine getirmesinde asıl işverenin önemli bir işlevi vardır. Asıl işverenin söz konusu katkısı olmadan alt işverenin bu tür problemleri öngörülmesi beklenemez. Asıl işverenin anılan katkıyı yerine getirmemesinin yol açtığı zararların neden olacağı sorumluluklarda, yerine getirmesi gereken katkıyı sağlamayan asıl işverenin de orantılı bir sorumluluğa muhatap olması gerekir. Nitekim yönetmeliğin 15/1.c hükmüne göre asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder. Yine 15. Maddenin son fıkrasına göre, alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene vermek zorundadır. Zira asıl işveren, bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmalarıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp, uygulanmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların DÖF'ler ve bunlara bağlı aksiyonlar yolu ile giderilmesini sağlamak zorundadır (Akın 2013).

Risk değerlendirme yönetmeliği, asıl işverenin bu alandaki yükümlülüklerini, sadece alt işverene yönelik olarak düzenlemekle yetinmemiştir. 16. maddeye göre, işyerinde çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenlerini işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında asıl işverenler tarafından bilgilendirilir. Dolayısıyla; söz konusu yükümlülüğe aykırılıkta, sebep olunan zararların tazmini aşamasında, asıl işverenin kusurlu sayılabileceği sonucunu doğuracağı belirtilmiştir (Akın 2013).

Asıl işverenin tüm bu yapılması gereken çalışmaları eksiksiz takip edebilmesi adına çalıştırmakta olduğu tüm alt işverenlerine gerekli bilgileri iş sağlığı ve güvenliği otomasyon yazılımı üzerinden sağlayıp, alt işverenlerin yapacakları risk değerlendirmelerini yazılım üzerinden takip etmesi, risk değerlendirmelerinin yapılp

yapılmadığı ve risk değerlendirmelerine bağlı uygunsuzluklar ile ilgili DÖF gibi risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığı konusunu izlemek açısından en güvenli yol olduğu düşünülmektedir.

## **5.6. İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Otomasyon Yazılımı İle Takibi**

İş hayatında yer alan kişi ve grupların sorumluluklarını yerine getirmemesi iş kazalarının büyük bir oranda artma nedenlerinin başında gelmektedir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak oldukça büyük bir sorumluluk olup konu ile ilgili düzenlemeler ilgili yasalarda belirtilmiştir.

Günümüzde çalışma hayatında bulunan her kesimin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere bağlı kalması ve sorumluluklarını yerine getirmesi son derece önemlidir. Aksi takdirde yasada belirtilen yaptırımlara maruz kalacaklardır. Konuyla ilgili tüm düzenlemelere uyulmasının yanı sıra çalışanların ve işverenlerinin eğitimli ve bilinçli olması da iş hayatındaki kazaları en aza indirmeye yardımcı olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, hukuk sistemimiz içinde bulunan kanunlar ve yönetmeliklerde yer almaktadır. Çalışanların korunması için çıkarılmış ve halen yürürlükte olan bu kanun ve yönetmeliklere çalışma hayatında faaliyet gösteren her kişi ve kurumun uyması gerekmektedir. Bu sorumluluklar kapsamına asıl işveren, alt işveren, çalışanlar, devlet ve sendikalar girmektedir.

Her geçen yıl hiçte küçümsenmeyecek oranda ve sayıda çalışan, iş kazaları nedeniyle yaşamını yitirmekte veya engelli olarak yaşamlarına devam etmek zorunda kalabilmektedir (Ceylan 2011). ILO verilerine göre her yıl Dünya’da 270 milyon iş kazası olmakta ve 1 milyondan fazla insan bu kazalar sonucunda yaşamını yitirmektedir. Türkiye’de de bu istatistiklerin bir parçası olarak her yıl binlerce çalışan iş kazalarında hayatını kaybetmekte ya da iş göremez hale gelmektedir.

**Tablo 15: İş Kazası Sıklık ve Ağırlık Hızları****İş Kazası Sıklık ve Ağırlık Hızları, 2014**

2014 Yılı (Dönemler) Seasons in 2014	İş kazası sayısı Number of work accidents	2014 Yılında toplam prim tahakkuk eden gün sayısı Number of days premium accrued	İş kazası sıklık hızı Incidence rate of work accident(*)		2014 yıl sonu itibariyle geçici iş göremezlik süresi (gün) total days of temporary incapacity as year-end of 2014	2014 yıl sonu itibariyle toplam sürekli işgöremezlik derece toplamı Total levels of permanent incapacity as year-end of 2014	2014 yıl sonu itibariyle ölüm vaka sayısı Death cases as year-end of 2014	İş kazası ağırlık hızı Weight rate of work accident (**)	
			1000000 iş saati (per 1000000 work.hours)	100 kişide (per 100 person)				Gün (Days)	Saat (Hours)
Ocak-Nisan January-April	68.546	1.385.075.044	6,19	1,39					
Mayıs-Ağustos May-August	79.850	1.422.582.950	7,02	1,58	2.065.962	42.857	1.626	514	0,41
Eylül-Aralık September-December	72.970	1.440.770.188	6,33	1,42					
<b>Toplam- Total</b>	<b>221.366</b>	<b>4.248.428.182</b>	<b>6,51</b>	<b>1,47</b>					

Bir işyerinde iş güvenliğini sağlamada temel unsur insandır. Teknolojinin gelişmesi ile beraber otomasyon sistemleri, iş sağlığı ve güvenliğinde ülkemizde de önemli rol almaya başlamıştır. Asıl işverenlerin işyerlerinde kullanacağı İş Sağlığı ve Güvenliği Otomasyon Yazılımı tüm alt işveren çalışanlarının bir denetim ve olası bir kaza öncesi sorumluluklarını yerine getirip getirmediği; takip edilebilir, raporlandırılabilir, istatistiklendirilebilir, bunların sonucunda istatistiklerde görülen eksiklikler üzerine aksiyon alınabilir ve aksiyonlar sonucunda geliştirme/iyileştirme yapılabilir.

**5.6.1. Asıl İşverenin İş Kazalarında Sorumluluğu ve Mevcut Yöntem**

En istenmeyen sonuç olan iş kazası durumuna gelene kadarki süreçte asıl işverenin çalıştırdığı alt işveren ve onun çalışanlarına karşı izleme, uyarma ve eksikliklerini düzeltmesine yönelik bildirimde bulunma sorumluluğu vardır. Örneğin bir asıl işveren bir alt işverene yaptırmakta olduğu bir işi bu iş süresi boyunca alt işverenin eksikliklerini de gözlemleyerek ve bu eksiklikleri alt işverene bildirip eksikliklerin giderilmesini isteyerek yönetmekle yükümlüdür.

Bir iş kazası olduğunda müfettiş nasıl ki kaza geçiren tüm çalışanların öncelikle SGK bildirgesi, işe giriş muayenesi, işe giriş eğitimlerinin ve gerekiyorsa mesleki yeterlilik belgelerinin olup olmadığını sorgulayarak başlıyorsa herhangi bir eksiklik durumunda asıl işverenin de bu noktada alt işvereni gözetleme sorumluluğu göz önünde bulundurulur. İş sağlığı ve kültürü açısından ve kanunen üst işverenin işbu evrakları (EK-2 formu, eğitim sertifikası, mesleki yeterlilik belgesi, SGK bildirgesi) denetlediğini belgeliyebilir olması kanuni sorumluluğu açısından gereklidir. Örnek olarak verilen evraklarda bir eksiklik olması durumunda bundan sadece alt işveren değil asıl işveren de sorumlu olacağından, asıl işveren söz konusu evraklarda bir eksiklik olduğunu raporlayıp bunu alt işverene düzeltmesi konusunda beyan ettiğini belgelediği durumda ancak sorumluluğunu yerine getirdiğini ilgili yetkililere ispatlayabilir.

Bu tarif edilen süreç şimdiye kadar süre gelen İş Sağlığı Güvenliği Otomasyon Yazılımı olmadan yürütülen, iş kazalarını önlemekte hiçbir etkisi olmayan, kişilerin ve kuruluşların sadece kendilerini kanunlara karşı kağıt üstünde aklamaya yönelik yetersiz bir yöntemdir. İşbu yetersizliğin başlıca sebepleri bu bölüm içerisinde de belirtilen; sadece gerekli evrakların tamam olup olmadığını kontrol eden, fakat buna karşılık kazaya asıl sebep olan gereklilik ve standartlara aykırılığın neden olduğu uygunsuzlukların üstünkörü takip edilmesinden kaynaklanmaktadır.

### **5.6.2. İş Kazalarında Alt İşverenin Yazılım ile Yönetimi**

İş kazalarının %88'i güvensiz davranışlar, %10'u güvensiz durumlar ve %2'si öngörülemeyen nedenlerden meydana gelmektedir. Dolayısıyla iş kazalarının %98'i önlenbilir. Bu söylem ancak ve ancak uluslararası ve kurum içi standartlarını düzgün bir şekilde uygulayan, takip eden ve gözden geçiren iş sağlığı ve güvenliği kültürüne sahip kurumlar için geçerlidir. Yapılan işin prosedürlerinin, yapılan işin türüne göre takip edilmesi gereken prosedürlerin, çalışan sayılarının fazlalığına bağlı olarak işbu gerekliliklerin takibini sadece kâğıt ve evrak üzerinde belli kişilerin sorumluluğunda yapmak imkansızdır. Bunun içindir ki gelişmiş ülkelerde bu gibi işler yazılım otomasyon sistemlerinin sırtına yüklenerek işbu standartlarının takibinin belli kişilerin denetiminden kurtarılıp kurum geneline yayılması sağlanmış ve böylelikle kişilerden bağımsız uluslararası ve kurum içi İSG standartlarının uygulanması, takip edilmesi ve gözden geçirilmesinin devamlılığı amaçlanmıştır. Elbette ki her kurumda uygunsuzluklarla



karşılaşılr fakat önemli olan bu uygunsuzlukları en istenmeyen sonuç olan iş kazalarından önce tespit edebilecek sürekli takip standardizasyonunun sağlanabilmesi ile iş kazalarının %98'inin önlenebilecek seviyeye gelinebilir.

İnsanoğlu yapısı gereği unutabilen ve hata yapan bir varlıktır. Bunun içindir ki devamlılığı istenen iş sağlığı güvenliği standartlarının insanoğlunun bu olumsuz özelliklerinden bağımsız, periyotları vaktinde hatırlayıp yerine getiren, standartları en basit cümlesine kadar uygulayan otomasyon sistemleri ile takip etmek kaçınılmaz bir gerekliliktir. İş kazaları, meslek hastalıkları vb. kayıplar yaşanmadan önce tehlike ve risklerin öngörülmesi yani 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun da benimsediği proaktif yaklaşıml özünde iş sahalarından düzgün ve düzenli veri toplamakla alakalıdır. Yukarıda da farklı başlıklarda örnekleri verildiği üzere iş kazalarının başlıca sebebi olan insan kaynaklı uygunsuzlukların ve yine insanların üretmiş oldukları standardizasyon eksikliklerinin sahadan veri olarak toplanabilir, toplanan bu verilerin ölçülebilir hale getirilebilir ve ölçülebilir hale getirilen bu verilerin yönetilebilir ve öngörüler üretebilir hale getirilmesi ancak bilgisayar destekli otomasyon yazılım teknolojileri sayesinde mümkün olabilir.

Asıl işveren alt işveren iş ilişkilerinde, asıl işveren alt işverenini takip edip kendi standardizasyonunu uygulatabilmesi için öncelikle kendisini belirli bir düzende yazılımla takip ediyor olması gerekmektedir. Önceki başlıklarda da değinilen işe alımdan başlayıp iş kazasına kadarki süreçler olan alt işveren firma ve çalışanların belge takibi, sağlık gözetimi, işe başlarken ve iş süresince alınması gereken eğitimlerin takibi, uygunsuzluk takibi ve DÖF süreci, risk değerlendirme süreci ile ilgili veriler belli bir standart gözetiminde toplanıp İSG otomasyon yazılımına işlenip öngörüler üretilebilecek seviyeye geldiği durumda yukarıda bahsedilen iş kazalarında %98 önlenbilirlik oranına ulaşması hem asıl işverenin kendi kurumunda hem de alt işverenleri bazında mümkün olur.

## 6. SONUÇ

Tüm dünyada olduğu gibi gelişmekte olan ülkemizde de değişen iş şartları, gelişen teknoloji, yeni çalışma sahalarının açılması ile beraber işverenlerin, işyerlerinde sürdürmekte olduğu çalışmalara, mal ve hizmet üretimlerine ilişkin asıl yapılan işlerin dışında kalan veya bir bölümünü kapsayan işleri bu alanlarda uzmanlaşmış farklı işverenlere iş vermeye başlamaları beraberinde alt işverenlik kavramını ortaya çıkarmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği kavramının 2012 yılında çıkarılan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu ile beraber tek bir yasada yer alması ve bu kanuna bağlı yönetmeliklerin çıkarılması ile asıl işveren-alt işveren ilişkileri tekrar incelenmiştir. İşbu kanun ve kanuna bağlı çıkan yönetmelikler, 4857 sayılı İş Kanunu'nda da olduğu gibi işverenlere büyük sorumluluklar yüklemiştir ve asıl işveren alt işveren arası ilişkilerde, asıl işverenlere denetim ve takip zorunluluğu gelmiştir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkileri ve alt işverenlik hizmetlerindeki uygulamalar Türkiye' deki en önemli iş sağlığı ve güvenliği sorunlarından birisidir. Ülkemizde her yıl meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda çok fazla sayıda çalışan hayatını kaybetmekte veya iş göremez konuma gelmektedir. Asıl işverenlerin, iş sahalarında çalıştırmakta oldu alt işverenleri ve onların personellerini takip etmesi eski usul yöntemlerle oldukça zor olmakta hatta çoğu zaman tam anlamıyla takip ve denetim yapılamamaktadır. Özellikle çalışan trafiğinin yoğun, çalışan sayılarının çok fazla olduğu yapı işleri gibi çalışma sahalarında ise bu denetimlerin yapılması imkansız hale gelmektedir.

Asıl işveren, işyerleri için yasal çerçevedeki sorumlulukların yerine getirdiğini hem çalışanlar hem de işyerleri için bulundurulması zorunlu olan belgeleri bulundurduğunu, alt işveren çalışanlarının çalışma sahasına çıkmadan önce zorunlu İSG eğitimlerini aldığını, işe giriş muayenesini olduğunu ve diğer saha çalışmalarının yapıldığını (risk değerlendirme, acil durum eylem planları, saha uygunsuzluk raporları vb.) hem kendi çalışanları hem de alt işverenler ve onların çalışanları için takip etmek zorundadır. Bu çerçevede asıl işveren bu yükümlülükleri yerine getirilmediği takdirde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda bahsedilen yaptırımlar uygulanacaktır.

Tüm bu sorumluluklar göz önüne alındığında ise asıl işverenlerin yapmakla yükümlü olduğu bu denetim ve takiplerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için günümüzde teknolojinin ilerlemesi ile beraber geliştirilen İSG yazılım sistemlerinin kullanılmasının asıl işverenlerin lehine olduğu sonucuna varılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında çıkan kanun ve yönetmeliklerde her ne kadar iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için yapılması gerekenler anlatılıp yol gösterilse dahi gözden kaçan durumlar asıl işverenler için büyük problemlere yol açmaktadır.

Sonuç olarak, iş sahalarında İSG otomasyon yazılımı kullanılmış canlı veriler elde edilerek bu yazılımın kullanılmadığı iş sahaları işe karşılaştırılmıştır. İSG yönünde geliştirilen yazılım sistemlerinin kullanılması ile iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilebileceği, çalışanlar iş güvenliği kavramının gelişeceği düşünülmektedir.

## 7. KAYNAKLAR

**AKIN Levent**, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, 2013, ss. (125-158)

**BAYBORA, Dilek**, “İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sorunlar”, Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi, C: 2, S: 2, 2010, s: 23, 24

**Betigül ARPAÇAY**; “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine Yönelik bir Uygulama(OHSAS 18001), DEU, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı(Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans projesi), 2005, s.1

**CEYLAN, Hüseyin**, “Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, C: 3, S: 2, 2011, s: 21

**ÇANKAYA, Osman Güven ve Şahin ÇİL**, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, Sicil Dergisi, C: 3, S: 1, 2006, s: 60

**Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşçi-İşverenin Görev ve Sorumlulukları*, Ankara, 2001, s: 7

**ERDİNER, Ercan**, Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2004,s.7.

**ERDOĞAN, M. Zafer**, “Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşveren Kavramı”, Kamu-İş Dergisi, S: 3, C:7, 2004, s: 1

**İsa KARAKAŞ**; İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi,2007,s. 29

**Özdemir, ERDEM**, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku”, 2014, s: 346

**RG. 27.09.2008/ 27010**

**SÜZEK, Sarper**, İş Hukuku, 5.Bası, İstanbul 2009, s.141.

**ŞAFAK, Can**, “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi” s: 3, 4, [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/taseron\\_alt\\_isveren.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/taseron_alt_isveren.pdf) (23.03.2012)

**ŞAKAR, Müjdat**, İş Hukuku Uygulaması-Bireysel ve Toplu İş Hukuku-Deniz İş Hukuku-Basın İş

**ŞEN, Sabahattin**, “Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C: 3, S: 10, 2006, ss. (73-74)

**TOPÇU, Umut**, “ Asıl İşveren ile Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Olgusu ve İşçilik Haklarına Etkisi”, Mali Çözüm Dergisi, S: 102, 2010, s: 297

#### **TS EN ISO 9000/Mayıs 2007**

**UĞUR, Adem**, İşçi-İşveren İlişkileri, Sakarya Üniversitesi Yayın No: 28, Genişletilmiş Baskı, 2004, s: 8, 9

**WHO**; Occupational Health A Manual For Primary Health Care Workers, World Health Organization, Regional Office For The Eastern Mediterranean, Cairo, 2001, s.13.

#### **Kanun ve Yönetmelikler**

**Alt İşverenlik Yönetmeliği** (Resmî Gazete Tarihi: 27.09.2008 Resmî Gazete Sayısı: 27010)

**4857 Sayılı İş Kanunu** (Kabul Tarihi: 22.5.2003 Resmî Gazete Tarihi: 10.06.2003 Resmî Gazete Sayısı: 25134)

**6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** (Kabul Tarihi:20.06.2012 Resmî Gazete Tarihi: 30.06.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28339)

#### **İnternet Sayfaları**

[http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya\\_ekler/f8229696f7a3bb4\\_ek.pdf?dergi=110](http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/f8229696f7a3bb4_ek.pdf?dergi=110) (Erişim Tarihi: 02.10.2016)

#### **SGK İstatistik Yıllığı (2014)**

([http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) Erişim Tarihi: 08.10.2016)