

**T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI**

**CENAZE VE DEFİN HİZMETLERİNDE
ÇALIŞAN SAĞLIK-GÜVENLİK ALGISININ
TESPİTİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMİRE MİNE EMİRZADE ARTAR

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. İMER OKAR**

**İSTANBUL
HAZİRAN – 2017**

**T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı
Çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma aşağıdaki jüri tarafından
Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi:

Prof. Dr. İmer OKAR
İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi
Jüri Başkanı

Doç. Dr. Esin TÜMER
Üsküdar Üniversitesi

Prof. Dr. Gül BAKTIR
İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği
AYM : Anayasa Mahkemesi
B. : Baskı
Bkz. : Bakınız

C	: Cilt
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
D.	: Dergi
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Dn.	: Dip Not
E.	: Esas
E.T	: Erişim Tarihi
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İHU	: İş Hukuku Uygulamaları
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGB	: İş Sağlığı ve Güvenlik Birimi
İSGK	: İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İş. K.	: 4857 Sayılı İş Kanunu
K.	: Karar
KK.	: Kabahatler Kanunu
M.	: Madde
MK	: Medeni Kanun
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
RG.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
T.	: Tarih
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
Teb.	: Tebliğ
Tüz.	: Tüzük
UÇB	: Uluslararası Çalışma Bürosu
UÇK	: Uluslararası Çalışma Konferansı
UHSK	: Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

Y. : Yıl
Yarg. : Yargıtay
Yön. : Yönetmelik



ÖNSÖZ

Sanayileşme ve Sanayi Devrimi birçok bilim dalının doğmasında, birçoklarında yeni pencerelerin açılmasında yani alt dalların oluşmasında önemli yer tutmaktadır. Örneğin bir iktisatçı için toprak, altın, gümüş gibi iktisadi kavramlar yerini “mal”, “meta”, “hammadde” gibi kavramlara bırakmış, hukuk alanında “İş Hukuku”, alt dalı gelişmeye başlamıştır.

Örnekleri çoğaltmak mümkündür. İş Sağlığı ve Güvenliği konusu da sanayileşme ile önem kazanmış olup zamanla önemi artmıştır.

Özellikle son yıllarda İş Sağlığı ve Güvenliği alanında yoğun idari ve bilimsel çalışmalar yapılmış, kanun ve alt mevzuatlar çıkartılmış, konunun uzmanlarını yetiştirmek üzere üniversitelerde bölümler, yetkili kurumlarda sertifika programları açılmış, İş Sağlığı ve Güvenliği, işletme ve kurumlarda kurumsal işleyişin ayrılmaz bir parçası, haline gelmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği konusu ilk bakışta emek-yoğun işletmeleri ilgilendiriyor gibi algılansa da hizmet sektöründe de önemli bir yer tutmaktadır. Örneğin; tezin konusunu teşkil eden Cenaze ve Defin Hizmetlerinde İş ve Güvenliği' nin incelenmesi için İstanbul Büyükşehir Belediyesi Mezarlıklar Daire Başkanlığı verileri kullanılmış, kurum personeli ile anket çalışması yapılmıştır.

Öncelikle tez çalışmamda bana yol gösteren, çok yönlü mihmandar olan Danışman Hoca'm Sayın Prof. Dr. İmer OKAR'a, engin bilgilerinden ve tecrübelerinden faydalandığım hocalarım Prof. Dr. Gül BAKTIR ve Doç. Dr. Esin TÜMER'e, Mezarlıklar Daire Başkanlığı'nın verilerini kullanmamda bana sınırsız yardımcı olan Mezarlıklar Daire Başkanı'm Sayın Adem AVCI' ya, bu çalışmamda fiili ve manevi sürekli desteklerini esirgemeyen kurum personeline, arkadaşlarıma ve hayırhahım Sayın Mustafa ARTAR' a minnet ve şükranlarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ.....	i
KISALTMALAR.....	ii
1. GİRİŞ.....	1

1.1. Amaç.....	3
1.2.Kapsam.....	3
1.3. Yöntem.....	3
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER	
2.1. İş Sağlığı Nedir?.....	4
2.2. İş Güvenliği Nedir ?	5
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Doğuşu ve Gelişimi.....	6
2.3.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi.....	6
2.3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi.....	9
2.4. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramları	
2.4.1. İşveren	12
2.4.2. İşveren Vekili	13
2.4.3. Alt işveren	13
2.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği	14
2.4.5. İş Kazası	14
2.4.6. Meslek Hastalığı	15
2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı	
2.5.1. Özet Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği	16
2.5.2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği	17
2.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi, Amacı	
2.6.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	18
2.6.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı	20
2.6.2.1. Çalışanları Korumak	20
2.6.2.2. İşletme Güvenliğini Sağlamak	20
2.7. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hukuki Sorumluluğu	21
2.8. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Kaynakları	22
2.8.1. Uluslararası Kaynaklar	22
2.8.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri.....	22
2.8.3. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	24
2.8.4. Avrupa Sosyal Şartı	25
2.8.5. Avrupa Birliği Yönergeleri	26
2.8.6. Alma Ata Bildirgesi	27
2.8.7. Ulusal Kaynaklar.....	28
2.8.8. Anayasa	28

2.8.9. 4857 Sayılı İş Kanunu	30
2.8.10. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	32
2.8.11. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu	36
2.8.12. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	38
2.8.13. Diğer kanunlar	39
3. MEZARLIK VE DEFİN HİZMETLERİNDE OLASI RİSKLER VE ALINABİLECEK TEDBİRLER.....	40
3.1. İş Sağlığı Riskleri ve Oluşabilecek Sonuçlar	42
3.2. Fiziki Riskler ve Oluşabilecek Sonuçlar	43
3.3. Cenaze ve Defin Hizmetlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Risklerine Karşı Alınabilecek Tedbirler	47
3.3.1. Gasilhanede Alınabilecek Tedbirler	47
3.3.2. İmamlık Görevi Yapılırken Alınabilecek Tedbirler	48
3.3.3. Ofis Ortamındaki Çalışmalarda Alınabilecek Tedbirler	48
3.3.4. Kazı-Gömü İşlemleri Sırasında Alınabilecek Tedbirler	49
3.3.5. Açık Alanlardaki Çalışmalarda Alınabilecek Tedbirler	50
3.3.6. Araç Kullanımı ve Seyahat Durumlarında Alınabilecek Tedbirler	50
3.3.7. Elektrik Kullanımında Alınabilecek Tedbirler	52
3.4. Cenaze ve Defin Hizmetleri Çalışmalarında Tükenmişlik Düzeyi ve Anketi	52
3.4.1. Tükenmişlik	53
3.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Çalışan Yükümlülüğü	56
3.4.3. Genel İş Sağlığı ve Güvenliği	58
3.4.4. Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri	59
3.4.5. Son 6 ay İçinde İş Sağlığı ve Güvenliğinizi Tehdit eden Risk ve Tehlikeler.....	60
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	64
ÖZET	66
ANAHTAR KELİMELER	68
ABSTRACT	69
KEY WORDS.....	71
KAYNAKLAR.....	73
ÖZGEÇMİŞ.....	82



1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği kavramı ve konusu uzun süren tarihsel bir sürecin etkisiyle günümüzdeki genel bilimsel ifadesini kazanmıştır. İnsanlar, geçmişten günümüze kadar

yaşamlarını sürdürebilmek için çeşitli faaliyetlerde bulunmuştur. Bu faaliyetler sonucu, iş sağlığı ve güvenliği toplumdaki değişimlere bağlı olarak gelişerek günümüze kadar gelmiştir.

İnsanlık tarihinin başlangıcında, insanlar sıradan ihtiyaçlarını karşılayabilmek için basit iş aletleriyle daha az riskle üretim, avcılık, ekip biçme faaliyetlerinde bulunabiliyorlardı. Ancak modern zamanların getirisi olan sanayileşmeyle birlikte insanlar daha büyük risklerle ve tehlikelerle karşı karşıya gelmiş, bunun sonucunda da iş sağlığı ve güvenliği ihtiyacı hâsıl olmuştur.

Sanayi devrimi ile birlikte birey emeği ve çalışma şartlarına ilişkin büyük ve esaslı değişiklikler meydana gelmiştir. Bu dönemde, teknolojinin hızla gelişmesi ve makineleşmenin artmasıyla birlikte işçiler hem uzun saatlerde hem de sağlıksız ve ağır çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalmış bu ve bunun gibi durumlar iş sağlığı ve güvenliği bakımından birçok sorunun gündeme gelmesine neden olmuştur. Bu dönemde iş kazalarındaki olağanüstü artış özellikle teknik yetersizliklerden ve çalışanların dikkatini kaçınılmaz biçimde azaltan uzun süreli çalışma koşulları gibi nedenlerden kaynaklanmaktaydı. Sanayileşmeyle beraber meydana çıkan bu olumsuzluklar karşısında iş güvenliği kavramı bir gereksinim olarak ortaya çıkmıştır. Bu gereksinim, insanların özellikle hayatını, vücut bütünlüğünü, sağlığını koruma ve bunun yanında insanları her türlü olumsuz etkenlerden korunma düşüncesi ile doğmuştur.

Günümüzde, gerek uluslararası mevzuat gerek ulusal mevzuatta en önemli hak, yaşam hakkıdır. Bu hak, üretim ve kar amacı ile işçiler aleyhine ihlal edilemeyecek kadar önemli bir hak olup, hayatın her alanında önemle korunması esastır. Ülkemiz açısından bakıldığında, kişinin çalışma hayatı Anayasa'nın 17. maddesinde düzenlenen kişinin yaşam hakkı gereği korunmaktadır. Ayrıca, Anayasa'nın 56. maddesinde bireylerin sağlıklı bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu, devletin herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığını sürdürebilmesi için gerekeni yapmak zorunda olduğu düzenlenmiştir. Madde metinlerinden de anlaşılacağı üzere, çalışanlar için en önemli hak olan yaşam hakkı normlar hiyerarşisinde en üstte yer alan Anayasa ile güvence altına alınmıştır.

Toplumda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında devletin, işçilerin, işverenlerin ve sendikaların büyük rolü vardır. İş sağlığı ve güvenliği bakımından istenilen sonuçların elde

edilebilmesi için bu dörtlü mekanizmanın kendilerine düşen görevleri en iyi şekilde icra etmeleri ve kendi aralarında işbirliğini sağlamaları gerekmektedir. Ayrıca, üniversitelerin, meslek kuruluşlarının, gönüllü dernek ve vakıfların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine yapacakları destek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından önemli katkı sağlayacaktır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan kanunlar ve ilgili mevzuat sürekli olarak değişmektedir. Bunun sebebi olarak, gelişen teknoloji ve çalışma alanlarının, kısaca sektörlerin sürekli değişime ve gelişime açık olması gösterilebilir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yıllarca eksikliği hissedilen münferit bir iş sağlığı ve güvenliği kanununun yürürlüğe girmiş olmasını da ülkemiz adına önemli bir gelişme olarak gösterebiliriz.

Çalışmamızın konusunu, cenaze ve defin hizmetlerinde iş sağlığı ve güvenliği, yükümlülüklere aykırı davranan işveren karşısında işçilerin haklarını oluşturmaktadır. Çalışmamızın amacı ise, cenaze ve defin hizmetlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki riskleri, tehlikeleri, tedbirleri ve işverenin yükümlülüklerinde nelere dikkat etmesi gerektiği, bu yükümlülüklere aykırılık halinde işçilerin hangi haklarının olduğu ve bu hakları nasıl kullanabileceğini ayrıntılı bir şekilde incelemektir.

Çalışmamızda öncelikle genel olarak iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları, önemi, amacı ve tarihi gelişimi ele alınacak, iş sağlığı ve iş güvenliğinin uluslararası ve ulusal kaynakları incelenecektir. Bundan sonra işverenin ve işçinin genel yükümlülükleri detaylandırıldıktan sonra son olarak da işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranması halinde işçilerin hakları, cenaze ve defin hizmetlerinde iş sağlığı ve güvenliği konuları anlatılacaktır.

1.1. Amaç

Bu tezin amacı Mezarlıklar Daire Başkanlığı bünyesinde çalışan Gassallar, İmamlar, Kazı-Gömü Personeli ve Şoförler için ne tür iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınabileceğini incelemektir. Bu personelin yaptıkları işler sırasında güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve

iş kazalarının önüne geçmek için yapılabilecekleri araştırmak ve personelin çalıştığı süre boyunca güvenlik önlemlerinin nasıl alınması gerektiğini belirlemektir.

Bu tezi oluşturmaktaki ana gayem; iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi, işveren yükümlülükleri, çalışan hakları, cenaze ve defin hizmetlerinde çalışanların çalışma süreçlerinin analizi yapmak şeklinde sıralanmaktadır.

1.2. Kapsam

Mezarlıklar Daire Başkanlığının verilerini kullanmak suretiyle risk ve tehditler tespit edildi. Bu konuda alınacak tedbirleri sıralamak suretiyle sonuca varıldı.

1.3. Yöntem

Çalışmanın yöntemi literatür taraması ve durum değerlendirmesine dayanmaktadır. Bu çalışmanın ilk aşamalarında literatür taraması yapılmıştır. Bu taramada, konu hakkında ülkemizdeki literatürlerin yanı sıra, personele anket çalışması yapılmış, tezin ilerleyen bölümlerinde anketlerden elde edilen verilerin sunumu yapılmıştır.. Bunlara ek olarak, yapılan tez çalışmaları incelenmiş ve internet ortamından da destek sağlanmıştır. Çalışma kapsamında ulaşılan bilgiler analiz edilerek belirli bir kurgu içerisinde sentezlenmiştir. Son bölümde sentezlenen kurgu dahilinde önerilen model çerçevesinde değerlendirme yapılmıştır.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

2.1. İş Sağlığı Nedir?

İş sağlığı ve iş sağlığına ilişkin konuların önemi ve önceliği her geçen gün bilinç dairesinde artmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarındaki hem sayıca artış hem de çeşitlilik bu alan üzerinde çok titizlikle durulması gerektiğinin bir göstergesi olmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'nün tanımına göre; Sağlık, bedensel ve ruhsal tam iyilik halidir. Bu nedenle, iş sağlığını da işçinin bedensel ve ruhsal olarak tam iyilik hali şeklinde açıklayabiliriz. İş sağlığı, işçiyi yaptığı işinden dolayı oluşabilecek sağlık sorunlarına ve meslek hastalıklarına karşı koruma gayretidir.(1) İş sağlığı kavramı, işçinin sağlığının korunmasını konu alan tüm çalışmalarını içerisinde barındıran geniş ve kapsamlı bir kavramdır. Buna göre işçi sağlığı kavramı olarak çalışan bir kişinin çalışma şartları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çevresinde huzurlu ve güvenli bir biçimde yaşayabilmesini anlatır.(2) Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işçi sağlığını, "*çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanması ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alan tıp bilimidir*" şeklinde tanımlamaktadır.(3)

İş sağlığı kavramının, iş ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunması ile sınırlı bir anlam ve muhtevası bulunmaktadır.(4) Buna göre, iş hijyeni kavramı da iş sağlığı kavramı içinde yer almaktadır.(5) İş hijyeni kavramı, işçinin iş ile ilgili bilmesi gereken hijyen ve temizlik konularının tümünü ifade eder. Temizlikle ilgili kurallara gereken titizliğin gösterilmemesi, nihayetinde işçinin sağlığını kaybetmesine, hastalanmasına yol açmaktadır. Özellikle bulaşıcı ve mikrobik hastalıklara karşı işçinin korunması da işçi sağlığı bakımından konunun özünü teşkil etmektedir.(6)

Yukarıdaki tanımlarda da ifade edildiği üzere, iş sağlığı kavramının sadece fiziksel sağlık anlamına gelmediği bununla birlikte kişisel ve ruh sağlığını da geniş manada kapsadığı görülmektedir. Bu sebeple, işçilerin bedeni ve ruhi bakımdan kendi özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmeleri ve işçi-iş uyumunun sağlanması çalışan sağlığının ana konuları olup, bu ana konulara işçinin işinden ve çalışmasından kaynaklanan sebeplerle oluşabilecek sağlık problemleri veya meslek hastalıklarına karşı alınabilecek her türlü önlem de girmektedir.

2.2. İş Güvenliği Nedir?

İş sağlığı kadar önemli olan diğer bir kavram ise iş güvenliği kavramıdır. Bu iki kavramı birbirinden ayırt edebilmek oldukça zordur. Ancak iş güvenliği kavramı duruma teknik açıdan yaklaşımı ifade eden bir kavram olarak açıklanabilir.(7)

İş güvenliği, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene getirilen yükümlülüklerle ilişkin kuralların bütünüdür. Başka bir deyişle, işyerlerinde çalışanların işin yapılmasına ilişkin olarak ortaya çıkan tehlikelerden bireysel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için alınması gerekli teknik, tıbbi ve hukuksal önlemleri almaya sağlamaya yönelik sistemli çalışmalara iş güvenliği denir.(8)

İş yapılmasından doğan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için gerekli yolların araştırılması ve bu yolla mevzuat hükümlerinin geliştirilmesi iş güvenliğinin konusunu oluşturur. Bu konuda işveren, kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirecek, devlet ise işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetleyecektir.(9)

Mesleki tehlikelerin maddi değerler kadar manevi değerlere de yönelebilir. Bu bakımdan işçilerin ahlaki yönden gözetilen hukuk kuralları da, iş güvenliğinin konusuna girer. Nitekim işyerindeki eğlence, asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemeler konuya ilişkin en açık örnekleri oluşturur.(10)

Hülasa, her ne kadar iş güvenliği kavramı ile iş sağlığı kavramları ayırt edilemese de, aslında iş güvenliği kavramı, konuya işin teknik emniyeti açısından düzenleme getirmeyi amaçlamaktadır. Gerçekten de, iş sağlığı, işçinin yaşamını sağlıklı bir şekilde sürdürebilmesi için alınması gerekli tüm sağlık kuralları ile önlemleri içerirken; iş güvenliği, daha çok işçinin yaşam hakkına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelere karşı önlemlerin alınmasını amaçlar.(11) Başka bir değişle, işyerlerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden, sağlığı zarar verecek koşullardan korunmak ve daha uygun bir iş ortamı

oluşturmak için gerçekleştirilen metotlu çalışmalar iş güvenliği olarak adlandırılmakta ve işçi güvenliği, işletme güvenliği ve üretim güvenliği kavramlarını da kapsamaktadır.(12)

2.3. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Doğuşu Ve Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğinin doğuşu ve gelişimi dünyada ve Türkiye’de ayrı bir seyir süreci ve aşamaları izlemiştir. Aşağıda her iki gelişim süreci de incelenecektir.

2.3.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

Çalışma yaşamındaki gelişmelerin yarattığı sorunların çözümü için yapılan çalışmalar iş sağlığı ve güvenliğinin gelişiminde de temel unsurlar olmuştur. Yapılan işle sağlık arasında ilişki kurmanın tarihçesi aşağıdaki örneklerden de anlaşılacağı gibi oldukça eski çağlara Roma ve Yunan medeniyetlerine kadar uzanmaktadır.(13)

Milattan önce yaşamış olan toplumların önderleri ve bilim adamları da iş güvenliği ve iş sağlığı alanında bazı normlar belirlemiş ve uygulamışlardır. İlginç olan bu örnekler şöyledir: Eski Mısırlılar (M.Ö. 1500) döneminde; Piramitlerin inşaatı için yeterli iş gücünün sağlanması için, tıbbi servisler kurmuş, Hipokrat (MÖ. 460-370); Kurşun zehirlenmesini tanımlamış, Platon (Eflatun) (MÖ. 428- 348); Zanaatkârların çalışma koşullarından kaynaklanan sorunları dile getirmiş, Aristo (MÖ. 384-322); Gladyatör diyetini tanımlamış, Galen (MS. II. Yüzyıl); Hastalıklarda çevre faktörünü (Miasma Teorisi) dile getirmiş, Paracelsus (1493- 1541); " *Bütün maddeler zehirdir. Zehir olmayan hiçbir madde yoktur. Uygun doz, zehir ve ilaç arasındaki farkı yaratır* " ifadelerine yer vermiş, Gregorius Agricola-George Bauer; 1526“da Avrupa madenlerinde çalışan işçilerin sorunlarıyla ilgili klasik bilgileri içeren „De Re Metalica““adlı eserini yazmış ve Bernardino Ramazzini (1633-1714); Hekimlere: „ *Hastanızın mesleğini mutlaka sorun*““ diye tarihi öğüdünü vermiştir.(14)

Sanayi devrimi ile birlikte insan, rüzgâr, su, hayvan enerjisi gibi doğa ve organik gücün yerini; buhar gücünün harekete geçirdiği makinelerin alması sonucunda; küçük zanaat, tezgâh

ve atölye üretiminin yerine yeni teknik buluş ve makinelerle donatılmış fabrikalar almıştır.(15)

On sekizinci yüzyılın ikinci yarısından sonra Avrupa'da özellikle İngiltere'de bilimsel ve teknik alandaki ortaya çıkan gelişmeler ve buhar gücünün makineye uygulanmasıyla birlikte sanayide yeni üretim yöntemlerine geçilmesi sonucunu yaratmıştır. Sanayi devrimi olarak adlandırılan bu olay toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında birçok köklü değişikliklere neden olmuştur.(16)

Bu değişikliklerden biride, sanayi devrimiyle birlikte yeni oluşan sanayi bölgelerine büyük bir göç hareketi başlamış ve bu hareket o bölgelerin kentleşmesine neden olmuştur. Kentleşmeye birlikte, orta çağdan beri sürüp giden lonca düzeni sona ermiş, o güne kadar mevcut olmayan yeni bir sosyal sınıf, işçi sınıfı ortaya çıkmasına neden olmuştur.(17) Sanayi devrimiyle birlikte yaşanan bu yeni gelişmelerin yanı sıra insan sağlığı ve güvenliği hiçe sayılarak fabrikalarda birçok kimyasal madde üretimine de başlanmıştır.(18) Bu dönemdeki üretim araç ve yöntemlerinin niteliği üretimde kullanılan zararlı ve zehirli maddelerin gaz ve dumanlarının çalışma ortamına yayılmasına neden olmuş olup, işyerlerinde sağlık ve güvenlik yönünden hiçbir önlem alınmadığından bu maddelere uzun süre maruz kalan işçilerin sağlığı önemli ölçüde bozulmuş ve meslek hastalıklarına yakalanarak yaşamlarını yitirmelerine ve hatta sakat kalmalarına neden olmuştur.(19)

Sanayi devriminin işçi sağlığı ve güvenliği bakımından bir başka olumsuz yanı ise, işçilerin düşük ücretler ile uzun çalışma sürelerinde, sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamında çalışmak zorunda bırakılmaları ve işverenlerce çok sayıda çocuk ve kadının yaşları ve cinsiyetleri gözetilmeksizin ağır işlerde çalıştırılıyor olmalarıdır. Bu dönemde işverenlerin en büyük amacı kar elde etmek olduğu için sayısız işçi yetersiz olan güvenlik ve sağlık önlemlerinden dolayı acı çekmiştir.(20)

Devlet, işçi-işveren ilişkisine ilk olarak iş sağlığı ve güvenliğini sağlayabilmek ve daha sağlıklı çalışma koşulları oluşturmak amacıyla müdahale etmiştir. Devlet, işçilerin çalışma sürelerinin sınırlandırılması, çalışma yaşının saptanması, işyerlerinde iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı önlemlerin alınması vb. konularda düzenlemelere yapmayı amaçlamış olup, başlangıçta çocuk ve kadınların korunması maksadıyla başlayan bu gelişmeler zamanla

tüm işçileri korumaya yönelik ve işçiler lehine emredici bir iş mevzuatı meydana gelmesine yol açmıştır.(21)

Devletin çalışma hayatına müdahalesinden sonra, uluslararası çalışma hayatının, asgari garantilerini içeren bir uluslararası düzene kavuşturulması ve bu alanda bir çalışma teşkilatının kurulması gerekliliği, bütün sosyal kesimlerde kabul görmeye başlamıştır.(22) İş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yasalar ilk defa İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, Fransa, gibi ülkelerde yürürlüğe girmiştir.

İngiltere'de 1802 yılında Fabrikalar Kanunu yürürlüğe konmuş, 1833'de de son biçimini almıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin diğer yasalar; 1840 yılında İsviçre'de, 1841 yılında Fransa'da, 1839 yılında Almanya'da, 1877 yılında A.B.D 'de çıkartılmıştır.(23)

Sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma şartlarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla sendikalar, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması, güncellenmesi ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. On sekizinci yüzyılda Avrupa'da gelişmeye başlayan sosyal güvenlik ilkeleri on dokuzuncu yüzyılda yaygınlaşmış, çeşitli sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır.(24) Ayrıca sendikaların bu katkılarının ve çalışmalarının yanı sıra, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü, Milletler Cemiyetine bağlı olarak meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önlenmesi hususunda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir.(25)

Özetle, sanayi devrimi, iş sağlığı ve iş güvenliği açısından ağır ve olumsuz sonuçlar yaratmış olmasına karşın, iş yerlerinde işin yapılması sırasında fizikî çevre koşulları nedeniyle işçilerin karşılaştıkları sağlık sorunları ve meslekî tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması olarak iş güvenliği kavramının önemli bir sorun olarak ilk kez tarih sahnesine çıkmasına da sebep olmuştur.(26) Ne yazık ki, işverenlerin gerekli tedbirleri almayışı, çok uzun çalışma süreleri, teknik yetersizlikler, yasal düzenlemelerin olmayışı gibi birçok nedenler sonucunda işçiler son derece ilkel sağlık koşullarında çalışmak zorunda kalmışlar ve bunun sonucunda kalıcı birçok hastalık ve ölümler kaçınılmaz olmuştur.(27)

Günümüzde sağlanan bilimsel teknolojik gelişmeler iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerini ortadan kaldırma en azından azaltma olanakları yaratmış olmasına karşın,(28) ne yazık ki bilimsel teknolojik gelişmeler başlı başına iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yetmemektedir. Bunun dışında, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün de katkılarıyla oluşturulan ve her ülkede farklılık gösteren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarına gerek işveren gerekse işçi uymakla yükümlü olup, işçi ve işverenin yasal mevzuatlara uymaları sağlanmalı uymamaları durumunda ise devlet yasal yaptırımları hiçbir ayırım gözetmeksizin uygulamalıdır.

2.3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişimi

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi ve bu alanda yapılan düzenlemelere baktığımızda, Ülkemizdeki sanayinin doğuşu ve gelişimi ne yazık ki Batı kadar erken dönemlerde değil, bunun aksine 1900'lü yılların ilk yarısından itibaren başladığı görülmektedir. Bu yüzden de, iş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatının ve buna ilişkin iş mevzuatlarının, gerçek anlamda ortaya çıkışı 1900'lü yılların ilk yarısına rast gelmektedir.(29)

Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de, endüstrileşmenin gelişimine bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda yasal, tıbbi ve teknik çalışmalar yapılmıştır.(30) Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayi devrimiyle başlayan endüstrileşme sürecine girilemediği için herhangi bir sosyal politika ve sosyal güvenlik sistemi de gerçekleşmemiş olmasına karşın, sosyal koruma gereksinimi her zaman var olmuştur. Bu gereksinim aile içi yardımlaşma, meslek örgütleri ve dinsel temele dayalı hayır kurumları ile karşılanmaya çalışılmış bu konuda yasal düzeydeki önlemlerin etkinliği ise çok sınırlı kalmıştır.(31)

Ancak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çeşitli düzenlemelere sadece cumhuriyet öncesi dönemde değil, cumhuriyet sonrası dönemlerde de, rastlamak mümkündür.(32)

İş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin çalışmalara Cumhuriyetin ilanından sonra hız verilmiş ve bu dönemde çağa ayak uydurmak için modern ve esaslı düzenlemeler yapılmıştır. Bunun sebebi ise, modern sanayinin gelişmesinin Cumhuriyet sonrası döneme denk gelmesi ve iş

sağlığı ve güvenliğinin gerek ülkemizde ve yurtdışında, gerekse kamuoyunda ve işçiler arasında daha rahat dile getirilebilmesidir.

Cumhuriyetin ilanından sonra iş sağlığı ve güvenliği bakımından ilk düzenleme 2 Ocak 1924 tarihli 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu olmuştur. Bu kanun resmi ve özel kurumlarda çalışanların tümüne haftada bir gün süre ile tatil hakkı tanınmış olup, bu yasa iş sağlığı ve güvenliği bakımından atılmış önemli bir adım olarak kabul edilmekle birlikte günümüzde de halen uygulanmaya devam etmektedir.(33)

1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu M. 332 ile ilk defa işçi sağlığına ilişkin prensipler ortaya konmuştur.(34) Fakat Borçlar Kanunu'nun hizmet akdini düzenleyen kısmı oldukça ayrıntılı kurallar içermesine karşın ne yazık ki bireysel iş ilişkilerini tüm yönleriyle kapsayan bir hukuki çerçeve oluşturamamıştır.(35)

Türkiye'de 1930 yıllarda yaşanan sanayileşme süreciyle birlikte işçi sınıfı ve çalışma alanları hızla artmaya başlamıştır. Devletin çalışma hayatına yönelik temel hedefi, verimliliği yükseltmek, üretimi artırmak ve sanayileşme sürecine giren ülkeyi kalkındırmak olmuştur.(36) Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal altyapının yetersizliği nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler içeren 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası 1930 yılında yürürlüğe girmiştir. Günümüzde halen iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli hükümler içeren 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası, endüstriyel kuruluşlarda çocuk ve kadın işçilerinin korunması, işyerlerinde işyeri hekimlerinin bulundurulması, gebe kadınların doğumdan önce ve sonraki çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri, işyerlerindeki işçi yasağı konularını ilişkin kurallar konulmuştur.(37)

Cumhuriyet döneminde iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili birçok yasal düzenleme yapılmış ancak istenilen sonuçlar ve toplum ihtiyacı karşılanamamıştır. Bu dönemde yapılan yasal düzenlemelerden en önemlisi 8.6.1936 yılında çıkartılarak 15.6.1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Bu kanun ile birlikte ülkemizde ilk kez devlet bütün yönleriyle işçi işveren ilişkilerini düzenleme alanı bulmuştur. Sonradan yapılan değişikliklere 30 yılı aşkın bir süre yürürlükte kalan 3008 sayılı kanun ile ilk defa işçilerin işyeri tehlikelerine karşı bütün yönleriyle korunması amacı güdülmüştür.(38) 3008 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında önemli gelişmeler meydana gelmiş, bu

kanuna dayanılarak, sonradan değişikliğe uğrayacak olan ayrıntılı ve teknik nitelikte birçok yeni tüzük ve yönetmelik yürürlüğe girmiştir.(39)

Çalışma hayatının İş Kanunu'na kavuşmasının ardından bu kanun ile öngörülen Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenliği sağlamak sayılarak sosyal güvenlik anlayışı ortaya konmuş ve ülkemizde ilk kez çağdaş devletler gibi çalışma sorunları ayrı bir bakanlık düzeyinde ele alınmaya başlanmıştır.(40) 28.1.1946 tarihli ve 4841 sayılı kanun ile Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlığın kurulmasıyla birlikte işçi sağlığı ve güvenliği konusunda İş Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne görev verilmiş ve çalışma hayatını düzenlemeye yönelik çalışmalar günümüz şartları göz önünde bulundurularak sürdürülmüştür.(41)

3008 sayılı İş Kanununun zaman içinde endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan gelişmeleri karşılayabilmekten uzak kalması karşısında yeni bir iş kanunun çıkarılması zorunlu hale gelmiş, bu nedenle de 28.7.1967 tarihinde 931 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ancak bu yasa biçim yönünden Anayasa Mahkemesince iptal(42) edilmesi üzerine bu kanunu göre çok büyük değişiklikler getirmeyen 25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır.(43)

1475 sayılı İş Kanunu hızla gelişen teknoloji, iş hukukunun belirli alanlarında esnekleşme ihtiyacı, uygulamada ortaya çıkan yeni çalışma türlerinin işçinin korunması amacı da gözetilerek yasal düzenlemeye kavuşturulması ve iş sürelerinin yeniden düzenlenmesi zorunluluğu, işçilere yeni haklar, özellikle ücretin korunması, iş güvencesi ile iş sağlığı ve güvenliği sağlanması gereği, AB ve İLO normlarına uyum sağlanması kısacası çağa ayak uydurulabilmesi için yeni bir iş yasasının çıkarılması zorunlu kılmış(44) ve bu nedenle de 10.6.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır.(45)

32 yıla yakın uygulanan 1475 sayılı İş Kanunu, yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni iş kanunu özellikle bireysel iş hukuku alanındaki işçileri ilgilendirmektedir.(46) Bu kanun, 1475 sayılı kanunda yer almayan işçinin ücretini, iş sağlığı ve güvenliğini, iş güvencesini koruyan yeni ve ileri hükümler getirmiştir.(47) Örneğin, 4857 sayılı İş Kanununda 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak, işverenlere, sadece işyerlerinde

meydana gelen iş kazasını değil tespit edilecek meslek hastalığını da en geç iki iş günü içinde yazılı olarak ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne bildirme zorunluluğu getirilmiştir.(48)

1.7.2012 tarihinde 11.1.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile 22.4.1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır (TBK M.647). 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun ikinci kısmının (özel borç ilişkileri) altıncı bölümünde "hizmet sözleşmeleri" yeniden ve daha geniş olarak düzenlenmiştir (TBK M.393-469).

Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde istenilen düzeye gelinememiş olması ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile Avrupa Birliği normlarına uyum sağlama zorunluluğu sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu'ndan bağımsız, sadece işçilerin değil çalışanların tümünü kapsayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.6.2012 tarihinde Resmi Gazete de yayımlanmıştır. 20.6.2012 tarihli ve 6331 sayılı yasanın birçok maddesi yayımı tarihinde yürürlüğe girmiş, diğer bazı maddelerinin yürürlüğü ise ertelenmiştir (İSGK M. 38). 6331 sayılı kanun 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır (İSGK M. 37).(49)

AB mevzuatına uyum kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu'nda sonradan yapılan değişikliklerin birçoğu 6331 sayılı İSGK da yer almakla birlikte, yeri geldikçe bahsi geçen değişiklikler konularımızda değerlendirilecektir.

2.4. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kavramları

2.4.1. İşveren

İşverenin tanımına, 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde birinci fıkrasında işçi ve iş ilişkisi kavramları ile birlikte yer verilmiştir. Buna göre, “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir”. 6331 sayılı İSGK M.3/1-ğ hükmüne göre ise benzer şekilde işveren, “Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları” ifade eder. Görüldüğü üzere, her iki Kanunda da işveren işçi yahut çalışan istihdam etmek üzerinden tanımlanmıştır. Yine bu tanımlardan hareketle işveren; gerçek kişi olabileceği gibi, şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, kamu iktisadi teşekkülü, kamu hukuku tüzel kişisi veya tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşu da olabilir.(50)

İşveren tanımıyla birlikte, işin yürütümünde hukuki sorumluluğunu yüklenebildiği işveren vekili ve alt işveren kavramlarına da değinmek gerekmektedir.

2.4.2. İşveren Vekili

İş hacminin genişliği ve kapsamlı üretim yapıları karşısında işverenlerin işin yönetimini ve kendilerine yüklenen yükümlülükleri tek başlarına yerine getirmeleri her zaman mümkün değildir. Bu itibarla, işin ve işyerinin sevk ve idaresine yardımcı olmak maksadıyla görevlendirilen kişilere işveren vekili denir. İşyerinde görevlendirilen müdür, müdür yardımcısı, şef gibi kişiler bu sığata haizdir.

2.4.3. Alt İşveren

Alt işveren kavramına, İş.K. M.2/6’da yer verilmiştir. Buna göre, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğere işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir”. İş.K.’da yer alan tanımlama, “aynı üretim süreci ve organizasyon içinde istihdam edilenlerin tek bir işvereni bulunur”(51) kuralına istisna getiren bir kuruma yer vermekte, ancak bu kuruma başvurulmayı belirli şartlara tabi tutmaktadır.(52) Bu sınırlamalara uygun olmayan ilişkilerde

ise, alt işverenin işçilerinin başından itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edileceği hüküm altına alınmıştır.

Asıl-alt işveren ilişkisinin kurulması halinde Kanun, işçileri korumaya yönelik bir düzenleme olarak, asıl işvereni, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu tutmuştur. Şu halde, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesi konusunda da asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur.

2.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği, işçilerin işyerinde, işin görülmesi sırasında fiziki çevre koşulları nedeniyle karşılaştıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması yahut azaltılması olarak tanımlanabilir.(53) Bir başka tanıma göre iş sağlığı ve güvenliği, işin ve işyerinin şartları ile işyerinin için görülmesi sırasında kullanılan araç ve gereçlerden doğması muhtemel tehlikelerden önlenebildiği ölçüde arındırılması suretiyle çalışanın güvenli bir iş ortamında fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden sağlıklı olmasını ifade eder.(54) Diğer bir tanıma göre ise iş sağlığı ve güvenliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla alınması gerekli tüm tedbirler ile gözetim ve denetimi yükümünü ifade eder.(55)

İş sağlığı ve güvenliği hukuku esas itibarıyla, işyerinin fiziki yapısı, işin görülmesi için kullanılan malzemeler ve bunlarla işçinin ilişkisi bağlamında iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesini önleyen veya bu riski mümkün olduğunca azaltan somut düzenlemeleri içermektedir.

2.4.5. İş Kazası

Öğretide iş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada görülen iş veya işin gereği dolayısıyla birdenbire yahut kısa bir zaman diliminde ve dıştan meydana gelen bir etkiyle onu bedensel ya da ruhsal yönden zarara uğratan olay olarak tanımlanmıştır.(56)

İş kazası tanımına, 5510 sayılı SSGSSK'da(57) ve 6331 sayılı İSGK'da yer verilmiştir. 6331 sayılı İSGK M.3/1-g'ye göre iş kazası, "*İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana*

gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olayı” ifade eder.

SSGSSK’da yer alan düzenleme ise, iş kazasının tanımdan çok hangi durum ve koşullarda iş kazasının gerçekleştiğinin tespitine yöneliktir.(58) SSGSSK M.13’e göre iş kazası, “a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanun’un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır”

Kanunda yer alan hüküm ışığında iş kazasının unsurlarını; sigortalı olma, kazaya uğrama,(59) uygun illiyet bağının bulunması ve sigortalının bedenen veya ruhen zarara uğraması, şekilde sıralayabiliriz. 5510 sayılı SSGSSK’da yer alan bu iş kazası düzenlemesi, esas itibariyle kısa vadeli sigorta kollarından olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortalarından kimlerin yararlanacağını tespitine yöneliktir.

İşverenin ceza sorumluluğu bakımından iş kazasında ehemmiyet arz eden husus, meydana gelen iş kazasında, hukuki sorumluluğunun var olup olmadığının tespitidir. Eğer meydana gelen iş kazasında işverenin çalışmamız bağlamında iş sağlığı ve güvenliği hukukundan doğan bir yükümlülüğü var; fakat bu yükümlülük ihlal edilmiş ise bu durumda işverenin ceza sorumluluğu gündeme gelecek ve bu hususta araştırma yapılması gerekecektir. Bu sebeple ceza hukuku bakımından iş kazası, işin görülmesi sırasında meydana gelen, teknik bir aksaklık yahut işin yürütümüne ilişkin bir ihmal nedeniyle çalışanın yaralanması yahut ölmesine sebep olan olay olarak tanımlanabilir.

2.4.6. Meslek Hastalığı

6331 sayılı İSGK M.3/1-1’de meslek hastalığına yer verilmiştir. Buna göre, meslek hastalığı, “Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı” ifade eder. Meslek hastalığının

tanımı SSGSSK M.14/1’de de yer verilmiştir. Buna göre meslek hastalığı, “*sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürllülük halleridir*”.

Bu çerçevede meslek hastalığı, doğrudan görülen işin sonucu olarak ve işin görülüşünden yahut yürütüm şartlarından kaynaklanan sakatlık yahut hastalıktır.

Sosyal güvenlik hukuku anlamında meslek hastalığının varlığından bahsedebilmek için; öncelikle kişinin sigortalı olması,(60) hastalık veya sakatlığın görülen işin sonucu olması, iş kazasından farklı olarak belirli bir zaman diliminde meydana gelmesi, hastalığın SSGSSK M.14/6 çerçevesinde çıkarılan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’ndeki(61) meslek hastalığı listesinde yer alması ve burada belirtilen süre içerisinde meydana gelmesi, hastalığın Kurum Sağlık Kurulu raporu ile saptanması ve son olarak sigortalının bedenen veya ruhen bir zarara uğraması gerekmektedir.(62) Ancak belirttiğimiz gibi, bu unsurlar sosyal güvenlik hukuku anlamında meslek hastalığının varlığını ortaya koymakta, bu yolla meslek hastalığına tutulan sosyal güvenlik hukukunun öngördüğü imkânlardan faydalanmaktadır. Bu itibarla, işverenin ceza sorumluluğu bakımından bu unsurların her birinin ayrı ayrı doğmasına gerek yoktur. Önemli olan yaralama fiiline ilişkin olan suç tipin gerçekleşmesi (kasten yaralama veya taksirle yaralama) ve meydana gelen neticenin işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine riayet etmemesinden kaynaklanmasıdır. Meydana gelen meslek hastalığı bakımından değerlendirdiğimizde; işverenin bu yükümlülüklerine riayet etmemesi, işin yürütüm şartlarına tesir etmekte, sakatlık yahut yaralanma ise TCK’ da öngörülmüş suç tiplerini gündeme getirmektedir. Gerçekten gerek kasten gerek taksirle işlenen yaralama hareketlerinin neticesi olarak Kanunda,(63) vücuda acı verme, sağlığın veya algılama yeteneğinin bozulmasına, duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, konuşmasında sürekli zorluğa, yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, iyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına yer verilmiştir.

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kapsamı

2.5.1. Özet Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işin görülmesi sırasında, işten, işin görülmesinden ve iş ortamından kaynaklanabilecek her türlü riskten ötürü işçinin fiziki ve manevi bütünlüğü üzerinde oluşabilecek zarar ve tehlikelere karşı işçinin sağlığı ile yaşam hakkının korunması ile iş süresinin düzenlenmesi konularını kapsamaktadır.(64) Zikredilen tanımdan da anlaşılacağı üzere, dar anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin içeriği ifadesinin tam zıddı, oldukça kapsamlıdır.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu işverenin geniş anlamda işçiyi gözetme borcunun kapsamında yer alan başlıca yükümlülüklerinden biridir.(65) İşveren işçiyi korumak, ona yardımcı olabilmek için gayret göstermek ve çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.

Diğer yandan, işçiyi sadece iş kazası ile meslek hastalığına karşı koruyan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin yanı sıra işçinin sağlığı ile ahlakının korunması ve öğrenim olanaklarının gözetilmesi amacıyla getirilmiş yasak ve sınırlamalarına ilişkin hükümler de dar anlamdaki kapsam içinde yer almaktadır.(66)

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan önce, 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri özellikle, işçiyi işyerinde gerçekleştirebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korumayı amaçlayan teknik iş sağlığı ve güvenliği hükümleri içermekte ise de işçinin ruhsal sağlığı ile sosyal çevresini korumaya yönelik önlemler içermediğinden Avrupa Birliği mevzuatına göre daha dar kapsama sahipti.

2.5.2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dar surette iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş nedeniyle ortaya çıkan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamakta olup, günümüz

şartlarında bunun kâfi derecede olmadığı aşikârdır. Eskiye nispeten kapsamlı çalışmaların olduğu da göz ardı edilmemelidir.

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise, iş ilişkisinin sosyal yönünü öne çıkararak, iş ilişkisinin işçi yararına kurulması ve geliştirilmesi için devlete de görev yüklemektedir.(67)

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden veya yeterli görmeyen bunun dışında işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsayan bir kavramdır.(68) Bir başka deyişle, iş ilişkisinin sosyal niteliğinden hareketle, devletin çalışma ilişkisinin işçinin yararına kurulması ve geliştirilmesi için elindeki tüm araçları seferber etmesini içermektedir.(69)

2.6. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Önemi, Amacı

2.6.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve iş güvenliği alanında meydana gelecek tüm gelişmeler her şeyden önce sağlıklı ve güvenli işyeri ortamları oluşmasını temin ederek çalışanların refahına, işyerlerinin üretkenlik ve verimliliğine, çalışma barışının sağlanmasına katkı sağlayacaktır.(70)

Günümüzde teknolojik gelişmeler nedeniyle iş kazalarında önemli artışlar meydana gelmektedir. Bu artışların nedeni iş sağlığı ve iş güvenliği alanında gerekli önlemlerin alınmayışı ve de alınmış önlemlere de yeterince uyulmamasıdır. Ayrıca, işçi sağlığı kapsamına giren meslek hastalıkları da, işyerinde işçilerin sağlığının bozulması ve ölümlerin ortaya çıkmasına neden olan başlıca etkenlerdendir. Günümüzde işçi sağlığı konusu özel uzmanlığı gerektiren bir bilim dalı durumuna gelmiştir. Diğer yandan, periyodik sağlık yoklamaları da işçi sağlığının korunmasında büyük önem taşımaktadır.(71)

Ülkelerin sanayileşmesiyle birlikte, işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması çözümlü gereken en başlıca sorunlardan biri olarak ortaya çıkmıştır. Bu yüzden, iş

hukukunun en önemli amacı her şeyden önce işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumak olmuştur. Aşağıda detaylı olarak görüldüğü gibi, ilk iş yasaları işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla yapılmış ve sonrasında iş hukuku işçilerin sağlığını ve beden bütünlüğünü koruma hukuku olarak gelişmiştir.(72)

İş sağlığı ve iş güvenliğine yeterince önem verilmemesi ve gerekli önlemlerin alınmaması halinde sonuç olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları sayılarında artışlar ortaya çıkmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı kayıp ve maliyetler olağanüstü rakamlara ulaşmaktadır.(73) Dünyada ve Türkiye'deki sanayileşme ve teknolojik gelişmeye paralel olarak, işyerlerinde çalışan kişilerin güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkmış olup, bu sorunların çözümü için gerekli tedbirlerin önceden alarak işyerlerini güvenli hale getirmek gerekmektedir, işte iş sağlığı ve güvenliği özellikle bu niteliğinden dolayı önem arz etmektedir.(74)

Dünyada her gün bir milyon iş kazası yaşanmaktadır. Her yıl 2,3 milyon insan iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda hayatını kaybetmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının can kayıplarının yanı sıra maddi kayıplara da neden olmaktadır. ILO tahminlerine göre iş kazası ve meslek hastalıklarının her yıl ülke gayri safi milli hasıllarının %1 ile % 4'ü oranında kayıplara yol açtığı kaydedilmiştir. Buna göre, dünyadaki yıllık kayıp asgari 600 milyar dolar, azami 2,4 trilyon dolar. 170 ülkenin gayri safi milli hasıllarından daha büyüktür. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliğinden tasarruf etmeyi düşünmek uzun vadede hem işletmelerin hem de ülkelerin zararına olmaktadır.(75)

Yukarıdaki bilgilerden de anlaşılacağı üzere, sorunun sosyal ve insancıl yönü yanında ekonomik yönü de önem taşımaktadır. İş kazalarının ulusal ekonomiye verdiği zararlar yanında verimliliği ve iş motivasyonunu azaltmak, maliyetleri artırmak ve yüksek tazminatların ödenmesine yol açmak suretiyle işletmeler düzeyinde de önemli zararlar meydana getirmektedir.(76)

Toplumda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması zorunluluğu sadece işverenlerin görevi değildir. İşverenlerin yanında devlet ve sendikalar da bu konuda görevlidirler. Diğer yandan üniversitelerin, araştırma kurumlarının, medyanın, meslek kuruluşlarının, gönüllü dernek ve

vakıfların iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine etkili bir biçimde katılması, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacına olumlu katkılar sağlayabileceği göz ardı edilmemelidir.(77)

2.6.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin asıl amacı işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaların, çalışma ortamında bulunan risklerin, önlenmesi sağlamak, önlenemeyen riskleri ise asgari seviyeye indirerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasıdır.(78)

Diğer bir anlatımla, iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı; İş, çvre ve sosyal faaliyetlerden kaynaklanan tehlikelerin önlenmesi, sağlıklı ve güvenli bir yaşam ve çalışma ortamı sağlayarak tüm insanlara zarar verici olayların asgariye indirilmesidir.

Bu nedenle işyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik önlemlerin amaçlarını üç başlık altında toplayabiliriz.

2.6.2.1. Çalışanları Korumak

İş sağlığı ve güvenliğinin ilk ve asli amacı, çalışanları işyerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak ve temin etmektir. Örneğin; çalışanların işyerlerinde ki, havalandırmaya ilişkin koşullarının, aydınlatma ilişkin koşullarının, ısıtmaya ilişkin(79) vb. gibi koşulların sağlanması.

2.6.2.3. İşletme Güvenliğini Sağlamak

İşletmede güvenliği sağlamak iş sağlığı ve güvenliğinin diğer tali amacını oluşturmaktadır. Çalışma ortamlarında alınacak tedbirlerle, iş kazalarından veya güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından dolayı işletmeyi tehlikeye sokabilecek yangın, patlama, makine arızalarının ortadan kaldırılması sağlanacağından işletmenin güvenliğinin sağlanmış olacaktır. Sosyal

Güvenlik Kurumu (Eski Sosyal Sigortalar Kurumu) istatistikleri incelendiğinde ülkemizde yıllardan beri iş kazalarında bir azalma olmadığı gözükmektedir.(80)

İş sağlığı ve güvenliğinin tam ve yeterince sağlanabilmesi için Uluslararası Standartlar mevcuttur. Teknik uygulayıcıların önemli rehberlerinden olan TS 18001 (OHSAS) standartları kalite konusunda ve İş Sağlığı ve Güvenliği uygulama hakkında standardizasyonun önemini belirtmektedir. Kuruluşlarda karşılaşılan en önemli insan kaynakları sorunlarından biri, çalışanların emniyetli ve sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olmamalarıdır. Kuruluşların daha iyi rekabet koşullarına ulaşabilmesi için çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda planlı ve sistemli çalışmalar yürütmeleri gerekmektedir.

2.7. İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Hukuki Sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliği hukukunun öncelikli amacı, işçiler için sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlamaktır.(81) İş sağlığı ve güvenliği hukuku bu amacı yerine getirirken umumiyetle işvereni yükümlülük altına sokan ve işçiler lehine düzenlemeler yapan bir yapıya sahiptir. Bu cihetle, kanun koyucu tarafından, bir yandan işverene iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler getirilmiş diğer yandan da yüklenen bu yükümlülüklerin ihlal edilmesi halinde başvurulacak hukuki, idari ve cezai yaptırımlar öngörülmüş ve bu doğrultuda düzenlemeler yapılmıştır.

Hukukunuzda, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere mülga 1475 sayılı İş Kanununda(82) ve 4857 sayılı İş Kanununda(83) yer verilmiş ve burada yer verilen esasların detayları da yönetmelikler ve tüzüklerle düzenlenmişti. Bu dönemde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı genel esaslara yer veren kanun hükümlerinin yanında, daha ziyade yönetmelikler üzerine kurulmuş(84) ve bu durum eleştirilmişti.(85) İş sağlığı ve güvenliği hususunda münferit ayrı esaslı bir kanun gerekliliği öteden beri ifade edilmişti. Gelişmeler bu doğrultuda ilerleyecek görünüyor.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun(86) 30.06.2012 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmesiyle birlikte 4857 sayılı İş.K.'nın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri

yürürlükten kalkmıştır. İSGK, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverene bazı ek yükümlülükler getirmekle birlikte, iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuat dağınıklığı ve eksikliğini giderici nitelikte bir yapıya sahiptir. İSGK'nın, çoğunluk itibarıyla yönetmelik hükümleri ile düzenlenmiş olan iş sağlığı güvenliği mevzuatını, kanun düzeyinde ve sistematik bir yapıda ele alması bu konudaki eksikliğini giderici niteliktedir.

Aşağıda, İSGK çerçevesinde işverenin ve işçilerin yükümlülüklerine genel hatlarıyla değinilecek ve bu hususla ilgili olan kavramlara kısaca yer verilecektir.

2.8. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Hukuki Kaynakları

Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kaynakları uluslararası kaynaklar ve ulusal kaynaklar olmak üzere iki ana başlık altında inceleyeceğiz.

2.8.1. Uluslararası Kaynaklar

Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatın önemli bir kısmı Türkiye'nin imzaladığı uluslararası mevzuattan oluşmaktadır.(87) Bu bölümde önce ILO Sözleşmeler, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Yönergeleri incelenecek; ardından Alma Ata Bildirgesi ve Gönüllü Girişimler anlatılacaktır.

2.8.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

İkinci dünya savaşı bitiminde iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası düzeyde korunma çabaları ve geliştirilmesi ön plana çıkmış ve buna bağlı olarak, birçok uluslararası belgede işçilerin genel ve meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.(88) Bu konuda atılan en önemli adımlardan biri de sanayileşmiş ülkeler tarafından 1919 yılında bir araya gelinerek çalışanlara tanınacak asgari hakları belirlemek, tanımlamak üzere Milletler Cemiyetine bağlı olarak Uluslararası Çalışma Örgütünü (ILO) kurmuşlardır.(89)

ILO'nun çalışma alanları; çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek, iş bulma olanaklarını arttırmak ve temel insan haklarını daha ileri düzeylere taşımaya yardımcı olacak uluslararası politika esaslarını ve faaliyet programlarını hazırlamaktır. Ancak bu politikaların ulusal yetkililer tarafından onaylanarak uygulanabilmesi için uluslararası düzeyde çalışma standartları oluşturmak, uluslararası teknik işbirliği programı hazırlamak ve öğretim, eğitim, araştırma yayın faaliyetlerinde bulunmak ve günün ihtiyaçları göz önüne alarak düzenlemeler yapmaktır.(90)

Türkiye 1932 yılında Milletler Cemiyetine üye olması nedeniyle 1919 Versailles Barış Antlaşmasıyla oluşturulan Uluslararası Çalışma Örgütüne de, Antlaşmanın M. 387 gereğince doğal üye olmuş ve günümüze kadar bu üyeliğini devam ettirmiştir.(91)

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün faaliyetlerini yürüten üç anayasal organı vardır. Bu organlardan ilki, üye devletlerin temsilcilerinden oluşan Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK), diğeri Genel Konferansça seçilen Yönetim Konseyi ve konseyin yönetimi altında çalışan Uluslararası Çalışma Bürosu (UÇB) örgütün üç tane temel organıdır. Bu organlar arasında en üst ve en faal organı olan Uluslararası Çalışma Konferansı, uluslararası sosyal politikanın ve çalışma hukukunun temel kaynaklarını oluşturan sözleşme ve tavsiyeleri görüşmektedir. Görüşmeler sonucunda da Uluslararası Çalışma Örgütü, bu sözleşme veya tavsiyeleri kabul etmekte ve oluşturduğu denetim organlarıyla bunların uygulanmasının denetimi sağlamaktadır.(92) Uluslararası Çalışma Örgütünün yürütme organı olan Yönetim Konseyi ise ILO'nun tüm faaliyetlerini koordine etmek ve konferansın aldığı kararları yürütmekle görevlidir. UÇB ise ILO'nun sekretarya işlerini yürüten ve sürekli görev yapan bir organdır.(93)

Uluslararası Çalışma Örgütünün en önemli hukuki faaliyeti yasama alanına ilişkindir.(94) Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından öngörülen "uluslararası çalışma sözleşmeleri" ile "tavsiye kararları" birlikte uluslararası iş kodunu oluştururlar ve uluslararası iş hukukunun temel kaynağını meydana getirirler.(95)

İş sağlığı ve iş güvenliğinin uygulanması bakımından, Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kuruluşların sözleşme, direktif ve bildirgeleri ile belirlenen kurallara uyma birçok ülke için bir zorunluluk içermektedir.(96) Uluslararası Çalışma

Konferansında kabul edilen kararlar, sözleşme ve tavsiye biçiminde yayınlanır ve üye devletlerin onayına sunulur. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen sözleşmeler, ancak üye ülkelerin yasama organlarınınca onaylandıktan sonra, bağlayıcılık kazanır. Üye devletlerin uluslararası sözleşmeleri onaylamak gibi bir zorunluluğu yoktur, üye devletlerin uluslararası sözleşmeleri onaylamaları durumunda ise uygulanıp uygulanmadığı ILO tarafından denetlenecektir.(97) Ancak tavsiye kararlarının onaylanması, söz konusu değildir.(98)

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uluslararası kaynaklarının başında, Türkiye'nin onayladığı, iş sağlığı ve güvenliği standartlarını içeren ILO Sözleşmeleri gelmektedir.(99) Bu sözleşmelere örnek vermek gerekirse; İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı Sözleşme, İş Sağlığı ve Hizmetleri Hakkında 161 Sayılı Sözleşme, Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Hakkında 152 Sayılı Sözleşme, Mesleki Hastalıkların Tazmini Hakkında 42 Sayılı Sözleşme, Gemi adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörlerin Sorumluluğu Hakkında 55 Sayılı Sözleşme, İş ve işçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 sayılı Sözleşme, Eşit Ücret Sözleşmesi Hakkında 100 sayılı sözleşmeler örnek olarak gösterilebilir.

2.8.3. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10.12.1948 tarihinde kabul edilen "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" ülkemiz tarafından 10.3.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanunla onaylanarak yürürlüğe girmiştir.(100)

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca, 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin M. 22 işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkı tanınmaktadır. Buna göre, *"Herkesin, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir"* demek suretiyle, bildirgenin işçileri sosyal güvenliğin koruyucu Şemsiyesi altında toplandığı görülmektedir.(101)

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin hukuki niteliği konusunda ülkeler arasında görüş birliği bulunmamaktadır. Ancak insan Hakları Evrensel Bildirgesi hakkında baskın görüş, manevi ağırlığı ve yol gösterici niteliği olan fakat ülkeler bakımından hukuki bağlayıcılığı olmayan bir bildirgedir.(102)

Ayrıca, Birleşmiş Milletler tarafından oluşturulan ve ülkemizde 24.7.1985 tarihinde kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ile yine ülkemiz tarafından 1995 yılında bir çekince ile onaylanan Çocuk Hakları Sözleşmesinde de çalışma yaşamına ilişkin hükümler bulunmaktadır.(103) Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16.12.1966 tarihinde Siyasi ve Medeni Haklar Uluslararası Sözleşmesini kabul edilmiş olup, sözleşme 23.3.1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Temel yaşam haklarının korunma altına alındığı bu uluslararası sözleşmede iş sağlığı ve güvenliği bakımından önem arz etmektedir.(104)

2.8.4. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, 1949 yılında kurulan Avrupa Konseyince kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinden sonraki en önemli kayda alınacak belge olarak gösterilebilir.(105) Avrupa Sosyal şartı, 18.11.1961 tarihinde İtalya'nın Torino şehrinde Avrupa Konseyi üyesi olan 13 ülke tarafından kabul edilmiş olup, 26.2.1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nı Türkiye 1964 yılında imzalamış(106) ancak 16.6.1989 tarih ve 3581 sayılı kanun(107) ile uygun bulmuş ve 7.8.1989 tarihi ve 89/14434 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla onaylanmıştır.(108)

Sözleşmenin başlangıç kısmında insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesinin hedef alındığı vurgulanmış ve buna binaen hiçbir ırk, renk, cinsiyet siyasal görüş, sosyal köken ayrımı gözetmeksizin sosyal haklardan herkesin yararlanması gerekliliği ifade edilmiştir.(109)

Zamanla meydana gelen ihtiyaçlar ve eksiklikler nedeniyle üye ülkelerce Avrupa Sosyal şartı yeniden gözden geçirilmesi için toplantı yapılmış ve bir takım yeni hakların Avrupa Sosyal şartına ilave edilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur.(110) Türkiye, gözden geçirilmiş

Avrupa Sosyal Şartı'nı, 6.10.2004 tarihinde imzalamış, 27.9.2006 tarihinde 5547 sayılı Kanun'la onaylanmasını uygun görmüş ve Bakanlar Kurulunca da 2007/11907 sayılı kararla onaylanmıştır.(111) Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal şarta ilişkin onaylanmış hükümler Türkiye'de 1.8.2007 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.(112)

Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal şartında, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler de mevcuttur. Buna göre, adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlık yardımı gibi bir takım hükümler bulunmaktadır. Avrupa Sosyal şartının en önemli özelliği ilk defa uluslararası bir metinde çalışanların sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışma haklarının olduğundan bahsedilmesidir. Ne var ki gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal şartı hükümleri, getirdiği güvencelerin uygulanması konusunda kişilere dava açma hakkı vermemektedir. Ancak, ILO usulleri örnek alınmak suretiyle bir denetim mekanizması oluşturulmuştur.(113)

2.8.5. Avrupa Birliği Yönergeleri

Avrupa Birliği'nin temel amaçlarından biri iş sağlığı ve güvenliğini tüm üye ülkelerde en üst düzeyde ve geniş kitlelere yarar sağlayacak şekilde uygulamaktır. İş güvenliğinin Avrupa çapında belli bir düzeyde standartlaştırılması, milli sistemlerdeki farklılıklar sonucu iş güvenliğinin düşük olduğu ülkelere yatırımların kaymasını, çalışanlar açısından daha vahim sonuçların doğmasını, milli ekonomiler arasında büyük farklılıkların doğmasını engellemektedir.(114)

Avrupa Birliğini kurmak amacıyla 25.3.1957 tarihinde Roma'da imzalanan ve sonradan Avrupa Tek Senedi (1986), Maastricht (1992) ve Amsterdam (1997) Antlaşmaları ile değişikliğe uğrayan Avrupa Ekonomik Topluluğu diğer adıyla (Avrupa Birliği Antlaşması) birçok maddelerinde iş hukukuna ilişkin kurallar yer almaktadır.(115)

Avrupa Birliği Antlaşmasının verdiği yetki çerçevesinde birlik organları olan, AB Konseyi ve AB Komisyonu tarafından oluşturulan tüzük, yönerge, karar, tavsiye ve görüşler ayrıca Avrupa Adalet Divanı kararları Avrupa Birliğinin hukuki kaynaklarını oluşturmakta olup, AB Konseyi ve AB Komisyonunca çıkarılan tüzük, yönerge ile Avrupa Adalet Divanı kararları da

üye devletler açısından bağlayıcı niteliktedir. Ancak tavsiye ve görüşler üye devletler bakımından bağlayıcı nitelik taşımamaktadır.(116)

Yönergeler, üye devletleri, düzenledikleri alanla ilgili olarak bağlamaktadırlar. Üye devletler, yönergelerle belirtilen ilke ve amaçları, belirlenen sürede ve ulusal mevzuatlarına belirlenen süre içinde uyarlamak ve uygulamak zorundadırlar. Ulusal mevzuatlardaki bu değişikliklerin yapılabilmesi için ülkelere, makul bir süre tanınmaktadır. Yönergeler, iş sağlığı ve güvenliği alanında en sık kullanılan düzenlemelerdir.(117)

Avrupa Birliği de, iş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça ayrıntılı düzenlemeler yapmıştır. Bu alanda çıkarılan tüzükler, kararlar ve tavsiye kararları dışında 89/391 ve 80/1170 sayılı iki çerçeve yönerge (direktif) bulunmaktadır. Bu çerçeve yönergeler bugüne kadar çıkarılan başka yönergelerle somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Avrupa Birliği Yönergeleri ile dar anlamda işçinin sağlığı ve güvenliği yanında, sosyal çevre, iş organizasyonu ve stres gibi psikolojik faktörlere ilişkin önlemlere de yer verilmiştir. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve uygulanması aşamalarında işverene, işçilere ve onların örgütlerine bilgi verme ve onların görüşlerini alma yükümlülüğü de getirilmiştir. Diğer bir anlatımla, iş sağlığı ve güvenliği alanında işçilerin katılımı hedeflenmiştir.(118) Bahsi geçen yönergelerin arasında 89/391 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönerge, 97/81 sayılı Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönerge, 98/59 sayılı Toplu İşçi Çıkarmalar Hakkında Yönerge, 2001/23 sayılı İşletmenin Devri Halinde İşçi Alacaklarının Korunması Hakkında Yönerge, 2006/54 sayılı İstihdam ve Çalışma Koşullarında Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Davranma ve Eşit Fırsatlar Verme ilkesinin Uygulanmasına ilişkin yönergeler sayılabilir.(119)

2.8.6. Alma Ata Bildirgesi

Ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuatı belirleyen bir başka önemli uluslararası mevzuat ise 1978 yılında yayınlanan ve Dünya Sağlık Örgütü'ne üye olan tüm ülkelere onaylanmış bulunan Alma Ata Bildirgesi'dir.(120)

12.9.1978 tarihinde Alma Ata'da yapılan Temel Sağlık Hizmetleri konulu uluslararası konferans, dünyadaki tüm insanların sağlıklarını korumak ve daha iyi bir duruma getirmek için tüm hükümetlerin, tüm sağlık ve kalkınmada görevli olanların ve dünya toplumlarının en kısa bir zamanda gerekli işlemlerin yapılmasına olan gereksinmeyi belirleyen bildiri yayınlamıştır.(121)

Alma Ata Bildirgesi'nin 10. Bölümü'nde; *"2000 yılında dünyadaki insanların kabul edilebilir bir sağlık düzeyine erişebilmeleri, zamanımızda önemli bir bölümü silahlanma ve askeri anlaşmazlıklar için harcanan dünya kaynaklarının daha fazla ve daha iyi kullanılmaları ile gerçekleştirilebilir. Gerçek bağımsızlık, barış, yumuşama ve silahsızlanma politikası ek kaynakların barışçı amaçlar için ve özellikle sosyal ve ekonomik kalkınmanın hızlandırılması için kullanılmasıyla gerçekleştirilebilir. Temel sağlık hizmetleri kalkınmanın bir parçası olduğundan, kaynaklardan hakkına düşen payı almalıdır."* ifadesi yer almaktadır.(122)

Alma Ata bildirgesinde belirtilen temel sağlık hizmetlerinin dört temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar, temel sağlık hizmetleri sağlık hizmetlerinin genelini ilgilendirir, temel sağlık hizmetleri sağlık hizmetlerinin örgütlenmesinde anahtardır, temel sağlık hizmetleri sağlık hizmetlerinin ilk basamağıdır ve temel sağlık hizmetleri bir faaliyetler grubudur.(123)

2.8.7. Ulusal Kaynaklar

Ülkemiz iş sağlığı ve güvenliği konusunda biraz dağınık da olsa oldukça geniş ve kapsamlı bir mevzuata sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği, Anayasa ve başta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Borçlar Kanunu, Hıfzıssıhha Kanunu ve Belediyeler Kanunu olmak üzere birçok kanunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler bulunmasının yanı sıra bu koyla ilgili bazı ILO Sözleşmeleri ve AB Yönergeleri de mevzuatımıza esin kaynağı olmuştur. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin değişik kanunlarda yer alması her kanunun çıkarılış amacına uygun yorumlanmasına neden olmakta, buda uygulamacıları zor durumda bırakmaktadır. Bu yorumlamalar sırasında zaman zaman meydana gelen çelişkili durumlar Yargıtay tarafından giderilmeye ve yasal boşluklar da içtihatlarla doldurulmaya

çalışılmaktadır.(124) Umarım 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu meydana gelen çelişkilerin ve eksikliklerinin giderilmesi bakımından yararlı olacaktır.

2.8.8. Anayasa

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal kaynaklar arasında ilk olarak Anayasa'nın incelenecek olmasının nedenleri, iç hukuk düzeninde ilk biçimsel kaynak olması ve normlar hiyerarşisinde en üst sırasında yer almasıdır.(125) 1982 Anayasası her ne kadar doğrudan ve açık bir şekilde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkını düzenleyen bir hükme yer vermemişse de bazı maddelerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çeşitli düzenlemelere yer vermiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin anayasal dayanakları Anayasanın M. 50 ve M. 56'da toplanmıştır. Anayasamızın M. 50'de kimsenin yaşına, cinsiyetine ve uymayan işlerde çalıştırılmaması, küçüklerin, kadınların ve ruhsal yönden yetersiz olanların çalışma koşulları açısından özel olarak korunacağı öngörülmüş olup, M. 56'da ise, herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu da ifade edilmiştir.

Anayasamızın; M. 2 Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk Devleti olduğu, M. 5 Devletin temel amaç ve görevlerinden birinin, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak olduğu,

Anayasa, M. 17'de herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu, M. 49'da Devletin, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alacağı, M. 60'da herkesin, sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve Devlet'in bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı ve teşkilat kuracağı hüküm altına alınmıştır.(126)

1982 Anayasası iş sağlığı ve güvenliği hakkının korunmasına yönelik içerdiği hükümler günümüz şartları göz önüne alındığında yetersiz kalmaktadır. Anayasanın iş sağlığı ve güvenliği hakkını güvence altına alan ve daha güvenli bir alanda çalışma hakkının sağlanmasına yönelik hükümleri içermesi çalışma barışının sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır.(127)

Anayasaların görevleri her konuyu derinlemesine düzenlemek değildir. Anayasalar sadece temel ilkeler koyar ve bu temel ilkeler ışığında çıkartılan kanun, tüzük ve yönetmelikler ise geniş, ayrıntılı ve objektif olarak kanunun açıklanmasını sağlar.(128)

2.8.9. 4857 Sayılı İş Kanunu

Ülkemizin ilk İş Kanunu, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunudur.(129) 3008 sayılı İş Kanunu'nun M. 54 ve M. 62 arasındaki 9 madde İş sağlığı ve güvenliğini düzenlemekteydi. Bu Kanun, 31 yıl yürürlükte kalmış ve daha sonra 931 sayılı İş Kanunu(130) kabul edilmiştir. Kanunun M. 73 ve M. 82 arasındaki 10 madde iş sağlığı ve güvenliğini düzenliyordu. Bu kanunu Anayasa Mahkemesi şekil yönünden iptal etmiş(131) ve Anayasa Mahkemesinin iptal kararı üzerine 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.(132) 1475 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde M. 73 ve M. 82 arasındaki 10 madde, iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenlemekteydi. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki Avrupa Birliği politikalarının da etkisiyle 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.(133) Kanunun beşinci bölümünde, M. 77 ve M. 89 arasındaki 13 madde iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenlemektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 9 bölümü, 122 maddesi ve 6 geçici maddesi vardır. Bu kanun ile birlikte çalışma hayatı iş sağlığı ve güvenliği bakımından önemli bir kimlik kazanmıştır.(134)

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenleyen ve mülga olan maddeleri, 1475 sayılı İş Kanunu'na oranla iş sağlığı ve güvenliği bakımından daha koruyucu ve daha ayrıntılı hükümler taşımaktaydı. 4857 sayılı Kanun da, 1475 sayılı Kanun'dan farklı olarak „işçi Sağlığı ve İş Güvenliği“ ifadesi yerine „İş Sağlığı ve İş Güvenliği“ tanımı kullanılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından farklı olarak, tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldıracabilmesi ya da oluşabilecek zararları en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları ifade etmektedir. İş sağlığı ve iş güvenliği sadece işyerinde değil işyeri dışında da işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyecek risklere karşı önem almayı ifade etmektedir. 4857 sayılı iş Kanunu'nun 1475 sayılı İş Kanunu'ndan diğer bir farkı ise Risk değerlendirme tanımına ilk kez yer vermiş olmasındır.(135) 4857 sayılı İş Kanunu'ndan sonra yürürlüğe giren 6331 sayılı Kanunda aynı tanımlamaya yer vermiş olup, ilgili konu başlığı altında detaylı olarak incelenecektir.

4857 sayılı Kanunu'nun mülga M. 77 İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili en önemli maddedir. Bu maddenin birinci fıkrasına göre *"İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü nleme uymakla yükümlüdürler"*. 1475 sayılı eski Kanun'un M. 73'e denk düşen bu madde ile işverenler ve işyerleri arasında hiçbir ayırım yapılmaksızın iş sağlığının ve iş güvenliğinin korunması ve sağlanması açısından işverenlerin her türlü önlemleri almasını ve maddenin ikinci fıkrası gereğince de iş güvenliği uygulamalarına uyulup uyulmadığını denetleme görevini işverenlere vermiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun mülga M. 77/f.3 göre, *"İşverenler; işyerinde meydana gelen iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en geç iki gün içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar."* nceki düzenlemede işveren sadece iş kazalarını bildirmek ykmlyken, yeni düzenlemeyle meslek hastalıklarını da bildirmek yükümlülüğü altına girmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin maddelerinin 1475 sayılı İş Kanunu'ndan bir başka farkı da ırac ve stajyerlerin de iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin korunması altına alınmış olması ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki ıracılara ve stajyerlere de uygulanır maddesi konulmuş olmasındır (İş K. M.77). Diğer bir farklılık ise, 4857 sayılı kanunla yeni kurullara ve teknik elemanlara yer verilmesidir. İş Kanunu'nun M. 80'de yer alan, iş sağlığı ve güvenliği

konusunda işletme içi denetimle ilgili en önemli organ olan İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kuruludur. İşverenler sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. 1475 sayılı İş Kanunu'nda kurul danışma görevini üstlenmişken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenler iş sağlığı ve iş güvenliği kurullarınca İş Sağlığı ve İş Güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uymakta yükümlü tutulmuşlardır.

Kanımca, mülga olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği hükümleri, 1475 sayılı İş Kanunu ve eski iş mevzuatlarına göre çalışanları daha koruyucu nitelikte olmasına karşın, gelişen ve değişen teknolojinin gereklerini karşılamada yetersiz kalmıştır. Ancak, kanun koyucu değişik kanunlarda dağınık şekilde yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini ayrı bir kanunda düzenleme yolunu seçmiş ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu yürürlüğe girmiştir. 6331 sayılı Kanun iş sağlığı ve güvenliği bakımından birçok yenilik getirmiş olup, aşağıdaki bölümde bahsi geçen yenilikler incelenecektir.

2.8.10. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sağlığı ve güvenliği konusu ülkemizde 6331 Sayılı „İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu“ yayımlanana(136) kadar müstakil bir kanun düzenlemesi yerine, 1475 sayılı İş Kanunu ve akabinde bu kanun yerine yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde düzenlenmiştir.(137) AB'ye tam üyelik sürecinde bulunan Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu İSG yönüyle gerek AB mevzuatı gerekse UÇÖ Sözleşmeleri karşısında yetersiz kalmaktaydı. Bu nedenle Türkiye'nin İSG konusunda daha kapsamlı düzenlemeler yapılmasını zorunluluğu doğmuş, bu farklılığı ortadan kaldırmak için, ÇSGB tarafından 89/391 sayılı Çerçeve Direktif esas alınarak 2006 yılında hazırlıklarına başlatılan 6331 Sayılı „İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu“ ile iş hukuku mevzuatına birçok değişiklikler ve düzenlemeler getirmiştir.(138)

6331 sayılı İSGK, İSG alanında birçok köklü değişim içermektedir. Toplam beş bölümden oluşan Kanun'un 1. bölümünde "Amaç, Kapsam ve Tanımlar" , 2. bölümde "İşveren ile Çalışanların Görev Yetki ve Yükümlülükleri", 3. bölümde "Konsey, Kurul ve Koordinasyon",

4. bölümde "Teftiş ve idari Yaptırımlar" , 5. bölümde "Çeşitli ve Geçici Hükümler" yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı işverenler ve bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçilerle sınırlı kalmaktaydı. İşbu nedenle, Türkiye'de çalışan kesiminin önemli bir kısmı İş Kanunu kapsamı dışında kalmakta ve İSG hizmetlerinden de yararlanamamaktaydı.(139) Bu durum çalışanlar arasında iş sağlığı ve güvenliği bakımından yararlananlar ve yararlanamayanlar bakımından ikili bir ayrımın ortaya çıkmasına neden oluyordu.

Günümüz şartlarında, bir işyerinde işverene bağlı ücret karşılığında çalışan kişi olarak ifade edilen işçi tanımı çalışma hayatı bakımından oldukça yetersiz kalmaktadır. Özellikle teknolojik alanda yaşanan olağanüstü gelişmeler farklı çalışma şekillerinin ve biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örneğin, işçi artık teknolojik gelişmeler sayesinde evinde çalışabilmektedir. Bu nedenle, birçok gelişmiş ülkede "işçi" kavramından çok "çalışan" kavramı benimsenmiştir. 6331 sayılı Kanun'un "tanımlar" başlıklı 3. maddesinde; "*çalışan; kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*" olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar arasında; geçici veya daimi, kısmi veya tam zamanlı gibi bir ayrım da gözetilmemektedir.(140)

İSGK da başka önemli düzenlemelere de yer verilmektedir. Bunlar arasında en dikkat çekici değişiklik ise iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin kapsamına ilişkin olanıdır. İSGK, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerleri de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Ancak;

- a) *Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri.*
- b) *Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.*
- c) *Ev hizmetleri,*
- d) *Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,*
- h) *Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri kanun kapsamı dışında tutulmuştur.*

İSGK da, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu olan işyerlerinin kapsamı genişletilmiş olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri şeklinde sınırlamaya yer verilmemiştir. Bu sınırlamanın kaldırılmasının küçük işletmeler için özellikle mali yönden sıkıntı yaratacağını savunan görüşler olmuştur.(141) Ancak ülkemizdeki işyerlerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının fazlalığı ve her geçen artan iş kazası ve meslek hastalıkları bu düzenlemeyi haklı kılmaktadır.(142)

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'da iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu getirmiştir. Ancak işyerlerine getirilen zorunlu istihdam yükümlülüğü konusunda, mevcut iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli sayısının ihtiyacı karşılayıp karşılayamayacağı hesaba katılmamıştır. SGK tarafından 2010 yılında yayımlanan istatistiklerine göre Türkiye'de 1.325.749 (kamu ve özel) işyeri bulunmaktadır. Ancak ülkemizdeki iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli kamu ve özel işyerlerindeki ihtiyacı karşılayacak sayıda değildirler.(143) Bu nedenle Kanun koyucu torba yasa olarak bilinen 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un M. 56 ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan bazı yükümlülükler ertelemiştir. Bu erteleme sadece 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun(144) M. 6 ile işverenlere getirilen iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğünü kapsamaktadır.

Buna göre, işyerlerinde işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü;

- 50'den az çalışanı olan işyerlerinden tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde,
- Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ise 1/7/2016 tarihinde,
- . 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerleri için ise bu yükümlülük 30 Aralık 2012 tarihinde başlamıştır.(145)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenli Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun bazı maddelerini yürürlükten kaldırırken, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda olmayan yeni düzenlemelerde getirmiştir. İSGK bu yeni düzenlemeler şöyledir;

-M. 2/f.4 (iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tanımlar).

-M. 63/f.4 (sağlık kuralları bakımından yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler).

-M. 69/f.4,5,6 (gece çalışması ve gece sürelerine ilişkin hükümler).

-M. 77 (İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri), M. 78 (Sağlık ve Güvenlik, Tüzük ve Yönetmelikleri), M. 79 (İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması), M. 80 (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu), M. 81 (İşyeri Hekimleri), M. 83 (İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanlar), M. 84 (İçki ve Uyuşturucu Madde Kullanma Yasağı), M. 85 (Ağır ve Tehlikeli İşler), M. 86 (Ağır ve Tehlikeli İşlerde Rapor), M. 87 (18 Yaşından Küçük İşçiler İçin Rapor), M. 88 (Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar için Yönetmelik), M. 89 (Çeşitli Yönetmelikler), M. 95 (Diğer Merciler Tarafından Yapılan Teftişler), M. 105 (İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Hükümlere Aykırılık Sebebiyle idari Para Cezaları) ve Geçici M. 2 (1475 Sayılı Kanuna Göre Halen Yürürlükte Bulunan Tüzük ve Yönetmeliklerin Bu Kanun Hükümlerine Aykırı Olmayan Hükümlerinin Yürürlüğüne İlişkin Düzenleme) yürürlükten kaldırılmaktadır.

İSGK'da olup, 4857 sayılı Kanun da olmayan düzenlemeler ise;

"Amaç" başlığını taşıyan M. 1, „İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi“ başlığını taşıyan M. 7, "Çalışan Temsilcisi" başlığını taşıyan M. 20, "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi“ başlığını taşıyan M. 21, "Güvenlik Raporu veya Büyük Kazı Önleme Politika Belgesi“ başlığını taşıyan M. 29, "Belgelendirme-ihtar ve iptaller“ başlığını taşıyan 31. maddesi ve Kanunun M. 33 „Çalışan Unvan Değişikliği“ M. 34 „Kadro iptali“, M. 35 „Kurumsal Unvan Değişikliği“ düzenlemeleri içermekte 4857 sayılı yasada karşılığı olmayan hükümlerdir.(146)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun M. 2'ye göre kanunda hüküm bulunmayan durumlarda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanacaktır. 4857 sayılı Kanun'un 77., 78., 79., 80., 81. ve 88. maddelerine göre yürürlüğe konulan

yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam edecektir. Ayrıca çalışanlar için, 4857 sayılı Kanun ve diğer mevzuat gereği daha önce alınmış bulunan periyodik sağlık raporları süresi bitinceye kadar geçerli olacaktır.(147)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği bakımından birçok yenilik ve değişiklik meydana getirmiştir. Bu değişikliklerden diğeri ise, işverenin işçiye karşı yükümlülükleridir.

2.8.11. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu

1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda, işverenlerin işyerlerinde işçi sağlığını koruma ve iş güvenliğini sağlama borcunu düzenleyen pek çok hüküm bulunmaktaydı. Kanunun yürürlüğe girmesi ile işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğu genel bir düzenlemeye kavuşturulmuştu. 818 Sayılı Borçlar Kanunu M. 313 *"Hizmet akdi bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi de bir ücret vermeyi taahhüt eder."* hükmünü düzenlemiştir. Aynı maddenin son fıkrasında, *"Hizmet akdi hakkındaki hükümler temel alınarak çıraklık akdine de tatbik olunur"* hükmü getirilerek, çırakların dahi yasa koruyucu tarafından işçi gibi önemsendiği vurgulanmaktaydı. Ayrıca, 818 Sayılı Borçlar Kanunu M. 332 *"İşverenin işyerinde çalışan işçisinin karşılaşılabileceği tehlikeleri önlemek, sağlıklı bir işyeri ortamı oluşturmak zorundadır."* hükmünü getirerek bu konudaki temel düşüncesini ortaya koymaktadır. Görüldüğü gibi yasa koyucu alınacak tedbirlerde sınırsız bir zorlamaya gitmemekte, işverenlerden gerçekleştirebileceği tedbirlerin istenmesini ve hakkaniyet sınırlarını aşmama esasını ön şart olarak getirmektedir.(148)

818 Sayılı Borçlar Kanunu günün ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması dolayısıyla yeni bir Borçlar Kanunu hazırlanması düşünülmüştür.(149) Bu çerçevede öncelikle Türk Borçlar Kanunu taslağı hazırlanmış, TBMM'nin ilgili komisyonunda son şekli verilen 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu(150) 1.7.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

818 sayılı Borçlar Kanunu M. 313, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda M. 393 olarak düzenlenmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak hizmet sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisi ön plana çıkartılmış ve belirli - belirsiz süreli iş sözleşmeleri ayırımına gidilmiş ve eski Borçlar Kanununda mevcut olan çıraklara yönelik hüküm yeni kanunda da korunmuştur. 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndaki M. 332, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda M. 417 olarak düzenlenmiştir. Bahsi geçen maddenin birinci fıkrasında, işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmekte, ikinci fıkrasında, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Maddenin son fıkrasında ise sözleşmeye aykırılık nedeniyle tazminat sorumluluğuna ilişkin hükümlere yollama yapılmıştır. Bu tür durumlarda zararların giderilmesinde, haksız fiillere ilişkin zamanaşımı süreleri değil, sözleşmeye aykırılık nedeniyle zamanaşımına ilişkin hükümler uygulanacaktır.(151)

Diğer taraftan, kanun ve tüzüklerin işverene yüklemiş olduğu yükümlülüklerle rağmen, işverenin için niteliğinden doğan veya hakkaniyet gereği yerine getirmesi gereken borcuna aykırı davranması durumunda, işverenin sorumluluğunun nasıl olacağı konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Konuya ilişkin tartışılan husus, meydana gelebilecek olayda işverenin sorumluluğu, kusur sorumluluğuna göre mi, yoksa kusursuz sorumluluk hallerine göre mi belirlenecektir. Kusur sorumluluğu ilkesine dayananlar, Borçlar Kanunu'nun M. 96 (TBK. M.112) ve M. 322 (TBK. M.400) maddesi hükümlerinin kusur sorumluluğu esasına göre yer vermiş olduğunu, aslında hukukumuzda kusur sorumluluğunun esas, kusursuz sorumluluğun ise istisna olduğunu ve istisnalarında kanunla açıkça belirtilmesi gerektiği görüşünü savunmaktadırlar.(152) Türk Borçlar Kanunu kusur sorumluluğunu dikkate almaktadır. Buna göre işveren kusurlu olduğu kadarı ile sorumlu tutulmaktadır. Yargıtay ise kusursuz sorumluluğu dikkate almakta ancak işverenin kusursuzluğu ölçüsünde ödenmesi gereken tazminatlardan indirim yoluna gitmektedir. İş kazalarından kaynaklanan işveren sorumluluğu ise kusur sorumluluğu altında düzenlenmelidir. Sebebi ise, kusursuz sorumluluk esasları çerçevesinde işveren sorumluluğu düzenlenecek olursa işverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yönünden teşvik edilemeyecektir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alabilmeleri için herhangi bir iş kazası meydana geldiği takdirde işverenler olaydan sorumlulukları çerçevesinde maddi manevi ya da destekten yoksun kalma tazminatlarına mahkûm edilmelidir.(153)

Uzun bir süre yürürlükte olan bu 818 Sayılı Borçlar Kanunu, çıkarıldığı dönemin özelliklerini yansıtmaktaydı ve güncel olmaktan uzaktı. Çoğunlukla İsviçre Borçlar Kanunu kaynak alınarak hazırlanan Türk Borçlar Kanunu ise iş sağlığı ve güvenliği açısından, daha ayrıntılı ve güncel ihtiyaçlara cevap veren hükümler içermekte ve iş sağlığı ve güvenliği açısından daha uygun bir mevzuattır.(154)

Bununla birlikte, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler içermekte, diğer yandan Türk Borçlar Kanunu da doğrudan İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik düzenleme içermektedir. Türk Borçlar Kanunu M. 417, iş sağlığı ve güvenliği kavramını açıkça içermekte bu konuda işverenlere ve işçilere yükümlülükler getirmektedir. Peki, her iki kanunda da işverenlere ve işçilere yükümlülükler getirmesi bir karışıklığa sebep olacak mıdır? 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türk Borçlar Kanunu'na göre özel bir kanundur. Özel kanun, şartları var ise, (her iki kanun çelişiyorsa veya aralarında tutarsızlık varsa) yürürlükteki genel kanun hükmünü zımnen ilga eder. Kanımca, her iki kanuna bakıldığında, işverenlere ve işçilere ilişkin getirdikleri yükümlülükler arasında çelişki ya da tutarsızlık yoktur. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu alandaki genel etkili bir özel kanun niteliği taşıyorsa da Kanunun M. 2'de yer alan istisnalar sebebiyle ev hizmetleri ve bazı işyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu durumda, Türk Borçlar Kanunu'nun, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemesi kapsam dışı bırakılan hizmetler ve işyerleri için uygulama alanı bulması doğru olacaktır.(155)

2.8.12. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili pek çok maddenin yer aldığı 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu(156) 6.5.1930 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Çok eski bir kanun olmasına rağmen ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğini alanındaki ilk kanunlardan biri olduğu için halen önem arz etmektedir. İş sağlığı ile ilgili hükümler Hıfzıssıhha Kanunu'nun 173-180 maddelerinde yer almaktadır.(157) 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun İSG ile ilgili maddeleri aşağıda sıralanmıştır;

Kanunda on iki yaşından küçük çocukların fabrika ve imalathanelerde ve madenlerde işçi ve çırak olarak çalıştırılmayacakları (UHSK. M. 173), 12-18 yaşındaki kimselerin azami

çalışma sürelerinin sekiz saat olabileceği (UHSK. M. 173/2), 12-16 yaş arası çocukların gece çalıştırılmayacaklarını (UHSK. M. 174), bütün işçiler için gece ve yer altı çalışma sürelerinin sekiz saati geçemeyeceği (UHSK. M. 175), on sekiz yaşından küçük çocukların bar, kabare, dans salonu, hamam gibi yerlerde çalışmalarına belediyelerce mani olunacağı (UHSK. M. 176), gebe kadınların doğumdan önceki üç ay içerisinde sağlıklarına zarar verebilecek ağır işlerde çalıştırılmayacakları ve doğumdan sonra lohusalı kadınlara ilk altı ay için emzirme maksatlı iki defa yarımşar saatlik izin verileceği (UHSK. M. 177) ve işçilerin sağlığının korunması maksadı ile bir nizamnamenin çıkartılması (UHSK. M. 179) öngörülmüştür.

Yukarıdaki maddelerden de görüleceği üzere; bu konular, işverenin sağlığı ile ilgili önlem alma yükümlülüğünün içerisine girmektedir.(158) 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun M. 180'de, "*Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya müteaddit tabibin sıhhi murakabesine temine ve hastalarını tedaviye mecburdur...*" hükmü ile işçi sağlığı yönünden bir düzenleme getirmektedir.(159)

2.8.13. Diğer Kanunlar

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal mevzuata giren diğer önemli kanunlardan olan, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 31.5.2006 tarihinde TBMM'de kabul edilmiş ve 1.1.2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunda M. 13'de iş kazasının tanımı, bildirilmesi, soruşturulması; M. 14'de meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi, soruşturulması; M. 21'de iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu hükme bağlanmıştır. Ayrıca bu kanunla iş sözleşmesi ile çalışanların sosyal sigorta hakları düzenlenmiştir. Zira kanunun özellikle iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası ile ilgili hükümleri konumuz itibari ile esas teşkil eder.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal mevzuata giren diğer önemli kanun 5393 sayılı Belediye Kanunu 7.7.2005 tarihinde TBMM'de kabul edilmiştir. Bu kanun da iş güvenliği alanında Belediyelere yükümlülükler getiren bir diğer kanun olması itibari ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızın kaynakları arasında yer almaktadır. 5393 Sayılı Belediye Kanunu M.

14 ve M. 15'de belediyelerinin görevleri dâhilinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

3. MEZARLIK VE DEFİN HİZMETLERİNDE OLASI RİSKLER VE ALINABİLECEK TEDBİRLER

Ülkemizde cenaze defin iş ve işlemleri içeriği itibari ile meslek olarak görülmeyip tamamıyla toplumsal eylem ve vatandaş birlikteliği ile ifa edilmeye çalışılan bir hareket, velhasıl hayır işi olarak görülmüştür. Bundan bahisle olmalıdır ki; bu sektöre yönelik çalışan sağlığı ve güvenliği konulu herhangi bir yaptırıma dönük çalışma gereksinimi duyulmamıştır. 6331 sayılı kanun ile birlikte yasal zorunluluklar bazı müeyyideleri de beraberinde getirmiştir. Şimdi sıralayacağımız meslek grupları ve çalışma alanlarında içinde buldukları sağlık ve fiziki riskler ile alınması gereken tedbirler çalışmamız çerçevesinde rehberlik edecektir. Sağlık riskleri, fiziki riskler ve alınabilecek önlemler üç ayrı başlık halinde sunulmuştur.

Bu tez çalışmasında meslek grupları olarak gassal, imam, mezar kazıcı görevlisi, şoför, teknik ve idari görevlilerden hareketle risk ve tedbirler üzerinde durulmuş ve maddeler halinde sıralanmıştır.

Cenaze ve defin hizmetlerindeki olası riskler tedbirlerinin tespiti ve değerlendirilmesi için İstanbul Büyükşehir Belediyesi Mezarlıklar Daire Başkanlığı personeli ile birlikte çalışma yürütülmüştür.

Kurumda İmam, gassal, kazıcı personeli ve şoförlerin cenaze ve defin hizmetlerindeki riskleri diğer meslek gruplarının üzerindedir. İş sağlığı ve güvenliği risklerinin değerlendirilebilmesi için yukarıda sayılı hizmet gruplarının cenaze ve defin hizmetlerine yönelik görev tanımlarını yapmak uygun olacaktır.

- **Cenaze İmanı:** Cenaze İşleri Şefinin talimatına göre hazırlanmış, yıkayıcı tarafından yıkayıp, teçhiz ve tekfin malzemeleri ile kefenlenmiş cenazenin; camiye götürülmesi, vakit namazından sonra cenaze namazını kıldırarak defnedileceği mezarlığa götürülmesini sağlayıp, İslami esaslara göre gömülmesine nezaret eder ve telkin verir. Görevlendirildiği cenazede görevinin başlayışından bitimine kadar yapılması gereken

tüm hizmetlerde yetkili ve sorumludur. Görev bitiminde iş kağıdını cenaze işleri şefine teslim eder. Bölge Müdür Yardımcısının bilgi ve onayı dahilinde, ölenin ailesinin yakınları tarafından cenaze namazı kıldırması istenen ve imam olma şartına haiz olan kimselere bu dini vecibenin yerine getirilmesinde yardımcı olur.

- **Gassal**: Şefin verdiği görev kağıdıyla ambar memurunun hazırladığı teçhiz ve defin malzemelerini alarak cenazenin bulunduğu yere (cami veya gasilhaneye) gider veya gasilhaneye getirilen cenazeleri dini kurallara uygun olarak yıkar, kefenler ve kalan malzemeyi ambar memuruna tutanakla teslim eder. Bölge Müdür Yardımcısının bilgisi dahilinde yakınlarının cenazelerini yıkamak isteyen gönüllü kişilere nezaret ederek yardımcı olur.
- **Kazıcı**: Kontrol personeli tarafından tespiti yapılan, aile kabri veya yeni tahsis edilen mezar yerinin diğer mezarlara zarar vermeyecek şekilde açılmasını sağlar, cenazeyi dini vecibelere uygun şekilde kabre koyar ve üzerinin kapatılmasını sağlar.
- **Soför**: Kullanımına tahsis edilmiş olan aracı hazır ve eksiksiz (cenaze aracı şöförü için; tabut, mezar tahtası gibi malzemeler) bir durumda bulundurup, teknik kurallara ve trafik kurallarına uygun kullanarak hizmetin doğru, zamanında ve güvenli yapılmasını sağlar. Sorumluluğundaki aracın temizliğini yapar ve araçla ilgili bakım-onarım, trafik cezası, kaza gibi durumlarında birim amirlerini haberdar ederek gereken işlemleri yapar.
- **Güvenlik**: Sorumlu olduğu mezarlık ve hizmet binası gibi yerlerin güvenliğini sağlar. Mezarlıkta görevli olan güvenlik personeli, cenaze ve yakınlarının araçlarını cenaze defin alanına yönlendirir. Mezar ziyareti için gelen vatandaşların, kabirlerini bulmalarına yardımcı olur.
- **Kontrolör**: Mezar yeri tahsislerinde (cenaze defin, açığa defin, yanı boş mezar yeri ve zayiden mezar yeri kullanma belgesi için) gerekli tespitleri yapar. Mezar yeri ile alakalı sorunlarda mevzuat gereği vatandaştan alınması gereken taahhüt ve yazışmaları yaparak ilgili maddeye istinaden işlem yapılması için ilgili birime yönlendirir. Mezar yeri inşaatlarının usulüne uygun olarak yapılıp yapılmadığının kontrolünü yapar.

Yukarıda görev tanımları yapılırken, cenaze ve defin hizmetlerinde doğrudan görev alan meslek dallarına yer verilmiştir. Bunların dışında kalan personeller ise, idareciler (daire başkanı, müdür, idari müdür yardımcısı, bölge müdür yardımcısı, şef, güvenlik amiri vb.), danışman, büro personeli, teknik hizmet personelidir.

3.1. İş Sağlığı Riskleri ve Oluşabilecek Sonuçlar

İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılmış olan kurumsal çalışmalar neticesinde belirlenen iş sağlığı riskleri, sağlık riskleri ve fiziki riskler olarak ayrılmıştır. Aşağıda sağlık riskleri tablo halinde sunulmuştur. Oluşacak riskten en çok etkilenecek meslek grubu ile muhtemel sonuçlar da tabloda gösterilmiştir.

	Sağlık Riskleri	Etkilenen Meslek Grubu	Sonuç
1	Kişisel Koruyucu Donanımların kullanılmaması ve İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına uyulmaması sonucu topraktan solunum veya deri temasıyla alınabilecek partiküller ve/veya mikroorganizmalardan kaynaklı bulaşıcı hastalıklar.	Tüm meslek grupları	İş göremezlik, ölüm.
2	Gasilhanede sıcak suyun ve buharın etkisiyle vücut sağlığının etkilenmesi (tansiyonun artması/düşmesi vb.), kan ve vücut sıvılarıyla temas, Kişisel Koruyucu Donanımların kullanılmaması ve İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına uyulmaması sonucu bulaşıcı hastalıklar.	Gassal, İmam	İş göremezlik, ölüm.
3	Ergonomik olmayan pozisyonlarda çalışma	Tüm meslek grupları	Kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları.
4	El ile taşınamayacak kadar ağır yüklerin taşınması	Tüm meslek grupları	Kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları.
5	Uzun süre aynı pozisyonda çalışma	Tüm meslek	Kas-iskelet

		grupları – Kazıcı Personeli, Büro Personeli, Şoför	sistemi rahatsızlıkları, dolaşım sistemi bozuklukları.
6	Temizlik maddelerinin yanlış kullanılması veya solunması.	Tüm meslek grupları – Gassal	Cilt ve solunum sistemi rahatsızlıkları
7	Çalışma şartlarından kaynaklanan psiko-sosyal etkilenmeler	Tüm meslek grupları	Stres.
8	Tüm çalışanlara, üçüncü kişilerden veya hizmet sunulan hedef kitleden geçebilecek bulaşıcı hastalıklar.	Tüm meslek grupları	Bulaşıcı hastalıklara maruz kalma.
9	Ekranlı araçlarla çalışmalarda sağlık ve güvenlik önlemlerine uymama	Büro Personeli	Kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, görme bozuklukları ve stres.
10	İklim ve ortam şartlarına uygun kıyafet giymeme, aşırı sıcak ve soğuğa maruz kalma	Büro personeli hariç tüm meslek grupları	Güneş çarpması ve donma
11	Araç kullanan personelde termal konfor şartlarının İş Sağlığı ve Güvenliği kuralları dışında değiştirilmesi	Şoför	Stres, ergonomik şikâyetler ve kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları.

Tablo 1 – Cenaze ve Defin Hizmetlerinde Çalışanların Sağlığı Riskleri

3.2. Fiziki Riskler ve Oluşabilecek Sonuçlar

Cenaze ve defin hizmetlerinde mesleki faaliyetler icra edilirken iş sağlığı kurallarına uyulmaması sonucu ortaya çıkabilecek fiziki riskler, bu risklerden en çok etkilenmesi muhtemel meslek grupları ve muhtemel sonuçlar aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

	Fiziki Riskler	Etkilenen Meslek Grubu	Sonuç
--	----------------	------------------------	-------

1	Gassal olarak görev yapan personelin, amirlerinin bilgisi ve onayı dışında iş yapması, İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına uymadan ve tedbirlerini almadan iş yapması, kendisine teslim edilen Kişisel Koruyucu Donanımları kullanmadan iş yapması.	Gassal	Yaralanma, ölüm.
2	Kullanılan elektrik ve elektrikli aletlerin (Bilgisayar, ofis makineleri, fiş-priz sistemleri, elektrikli el aletleri vb.) yanlış ve İş Sağlığı ve Güvenliği kuralları dışında kullanılmasından kaynaklı elektrik çarpması	Tüm meslek grupları	Yaralanma, ölüm.
3	Teknik personelin, elektrikli el aleti kullanma talimatına uymadan çalışması, yetkisi olmayan bir konuda çalışması, çalışmalar sırasında uygun olmayan seyyar merdiven ve el aleti kullanması ve uyarı levhası kullanmadan çalışması	Teknik Personel	Yaralanma, ölüm.
4	Termal konfor şartlarının İş Sağlığı ve Güvenliği kuralları dışında oluşturulması	Tüm meslek grupları	Hastalanma, stres.
5	Dikkatsiz davranış sonucu kişilere, duran veya hareket eden cisimlere çarpma	Tüm meslek grupları	Yaralanma
6	Çalışanın, girilmesi kısıtlı olan (Kazan dairesi, makine dairesi, asansör dairesi/boşluğu vb.) ve yalnızca yetkili personelin girmesine izin yerilen yerlere izinsiz girmesi	Tüm meslek grupları	Yaralanma, ölüm.
7	Çalışanın, yaptığı iş için İş Sağlığı ve Güvenliği tedbirlerini bilmeden ve Kişisel Koruyucu Donanım kullanmadan çalışması sonucu yaralanma, ölüm.	Tüm meslek grupları	Yaralanma, ölüm.
8	Taşınan cisimlerin düşürülmesi	Tüm meslek grupları	Yaralanma
9	Asansör kullanma talimatına uymama.	Tüm meslek grupları	Yaralanma, ölüm.
10	Önceden tahmin edilemeyen veya ani olarak gelişen tehlikeli bir durumun, amirlere veya çalışan temsilcisine bildirilmemesi ve güvenlik önlemi alınmaması	Tüm meslek grupları	Yaralanma, ölüm.
11	Yanlış iletişim kurma sonucu münakaşa, kavga ve	Tüm meslek grupları –	Yaralanma, ölüm.

	şiddet	Güvenlik, Şoför	
12	Sivri ve keskin uçlu, sivri köşeli, vücuda batabilecek vb. cisimlerin uygun olmayan şartlarda kullanılması veya dağınık şekilde bırakılması	Tüm meslek grupları, Kazıcı personeli, Kontrolör	Yaralanma, ölüm.
13	Çalışma ortamında sonradan oluşabilecek dağınıklık	Kazıcı personeli, Gassal, Kontrolör	Düşme, yaralanma, geçici iş göremezlik.
14	Temizlik hizmetlerinde çalışanların, kimyasal maddeleri (Tuz ruhu, çamaşır suyu, temizlik deterjanları, oda parfümleri vb.) yanlış veya bilgisiz kullanması, yutması, içmesi ve soluması	Tüm meslek grupları, Temizlik personeli	Cilt tahrişi, zehirlenme, ölüm.
15	Zeminde mevcut olan yükseklik farklılıkları (merdiven vb.) veya dökülme, saçılma, dağınıklık, dikkatsizlik gibi sebeplerle aniden oluşabilecek ortamlardan dolayı düz zemine, hareket eden veya duran bir cisme çarpma	Tüm meslek grupları	Düşme, yaralanma.
16	Var olan, aniden oluşabilecek veya üçüncü şahıslardan kaynaklı kaygan zeminlerde (Su sebillerinin önü, tuvalet, çay ocağı vb.) dikkatsiz davranıştan veya uygun olmayan ayakkabıdan dolayı kayarak düşme, yaralanma.	Tüm meslek grupları	Düşme, yaralanma.
17	Yüksekten cisim düşme tehlikesi bulunan; çalışma ortamındaki raf, çekme ve itme işleri, istif, arşiv, asılı duran yükler vb. ortamlarda yüksekten cisim düşmesi	Tüm meslek grupları	Yaralanma, ölüm.
18	Zeminle yükseklik farkı bulunan çalışma ortamlarından (Merdiven, cam, balkon kenarları, asansör boşluğu vb.) dikkatsiz davranma	Tüm meslek grupları	Düşme, yaralanma, ölüm.
19	Acil durumlar esnasında (Deprem, yangın, patlama, fırtına, yıldırım, sel ve su baskını, iş kazası, gıda zehirlenmesi, sabotaj vb.), acil durum tahliye prosedürüne ve güvenlik talimatlarına uymama	Tüm meslek grupları	Yaralanma, ölüm.
20	İmam olarak görev yapan personelde görülebilecek kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, uzun süreli ayakta	İmam	Ergonomik rahatsızlıklar

	çalışması.		
21	Araç kullanma/seyahat esnasında, trafik kurallarına uymama.	Şöför, İmam	Yaralanma, ölüm
22	Açık alanlarda direk, ağaç vb. 'nin devrilmesi neticesinde başa cisim düşmesi	Tüm meslek grupları	Yaralanma, ölüm
23	Hava şartlarının uygun olmadığı zamanlarda (Yağmurlu, rüzgarlı, fırtınalı, kar yağışlı vb.) yapılan çalışmalarda yerinden kopan (Tabela, dal parçası vb.), uçan (Kiremit, çatı, çatı elemanları, saksı vb.) cisimlerin başa düşmesi	Tüm meslek grupları	Yaralanma, ölüm
24	Görevi gereği açık alanlarda çalışanlarda zehirli hayvan sokması, hayvan ısırması, hayvan darbesi ve hava şartlarından kaynaklı riskler	Kazıcı Personeli, İmam, Kontrolör, Şöför, Güvenlik	Yaralanma, ölüm
25	Kazı-gömü personelinin amirlerinin bilgisi ve onayı dışında iş yapması, İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına uymadan ve tedbirlerini almadan iş yapması, kendisine teslim edilen Kişisel Koruyucu Donanımları kullanmadan iş yapması	Kazıcı Personeli	Yaralanma, ölüm
26	Kazı-gömü personelinin hilti kullanımı sırasında; uygun fiş-priz sistemi ve elektrik kablosu kullanmaması, jeneratör kullanımı veya hiltiye yakıt konulması sırasında dikkatsiz ve tedbirsiz davranması ve İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına uymaması	Kazıcı Personeli	Yaralanma, uzuv kaybı, ölüm.
27	Cenaze taşınması sırasında, tabutun düşmesi	Kazıcı personeli, İmam	Yaralanma, geçici iş göremezlik, ölüm.
28	Teknik personelin, elektrikli el aleti kullanma talimatına uymadan çalışması, yetkisi olmayan bir konuda çalışması, çalışmalar sırasında uygun olmayan seyyar merdiven ve el aleti kullanması ve uyarı levhası kullanmadan çalışması	Teknik Personel	Yaralanma, ölüm
29	Seyir halinde iken köprü, alt geçit, düşük kot vb. yerlerde aşırı yağış, su borusu patlaması vb. durumlar	Şöför, İmam	Boğulma, elektrik

neticesinde ani su basması		çarpması.
----------------------------	--	-----------

Tablo 2 – Cenaze ve Defin Hizmetlerinde Çalışanların Fiziki Riskleri

3.3. Cenaze ve Defin Hizmetlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Risklerine Karşı Alınabilecek Tedbirler

Cenaze ve defin hizmetlerinde iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı alınacak tedbirler meslek gruplarına ve/veya görev yerlerine göre belirlenmiştir.

3.3.1. Gasilhanede Alınabilecek Tedbirler

- İş sözleşmesinde veya amirler tarafından bildirilen görev tanımına uygun şekilde çalışma yapılmalı.
- 3. Şahısların ve diğer çalışanların zarar görmemesi için çevre emniyeti alınmalı.
- Amirler tarafından verilmiş kişisel koruyucu donanımlar kullanılmalı.
- Yapılan iş gereği ıslak zeminde çalışıldığından unutmama, kayma-düşme tehlikelerine karşı dikkatli olunmalı. Kaymaz tabanlı ayakkabı giyilmeli.
- İşin gereği sıcak su kullanımından doğabilecek haşlanma tehlikesine karşı dikkatli olunmalı.
- Zeminle arasında yükseklik farkı bulunan yerlerde, takılma düşme tehlikesine karşı dikkatli olunmalı.
- Bulunulan ortamda yüksekten düşebilecek cisimlere karşı dikkatli olunmalı.
- Cenaze yıkama veya morg temizliği sırasında bulunulan ortamda ayağa düşebilecek cisimlere karşı dikkatli olunmalı.
- Gasilhanede hiçbir şekilde yeme içme yapılmamalı.
- Cenazenin enfekte olabileceği göz önünde bulundurularak gerekli tedbirler alınmalı.
- Açık yara, otopsi uygulanmış ve vücut sıvılarının bulaşma tehlikesi olan durumlarda eldiven, maske ve su geçirmez önlük kullanılmalı.
- Her cenaze için ayrı malzeme kullanılmalı.
- Kullanılan malzemeler işlem sonrası tıbbi atık kovasına atılmalı.
- Cenaze yıkaması ve temizlik işlemi sonrası kişi kendi kendini dezenfekte etmeli.
- Cenaze yıkama işleminde kullanılan elbiselerle diğer ortamlarda bulunmamalı.
- Cenaze yıkama işlemi sırasında personele iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde verilmiş olan ergonomi kurallarına uyulmalı.

- Yıkama sonrasında cenazenin tabuta konması, sevki için bekleme alanına götürülürken ve morga koyma safhalarında tabutun ayağa düşme tehlikesine karşı dikkatli olunmalı.
- Tabut üstü, örtü ile kapatılması esnasında zimba makinesi ile sabitleme işlemi sırasında zımbanın ele batma tehlikesine karşı dikkatli olunmalı.
- Morg temizliğini amirler tarafından verilen malzemelerle ve amirlerce belirlenen sürelerde yapılmalı.
- Cenaze sahiplerine karşı anlayışlı olunmalı, kesinlikle münakaşaya girmemeli.
- Çalışma alanının tamamen güvenli olduğundan emin olmadan ortamdaki ayrılmalı. Bir sonraki kullanım için zemin sıvıdan arındırılmalı.

3.3.2. İmamlık Görevi Yapılırken Alınabilecek Tedbirler

- Verilen eğitimlerde anlatılan ergonomi kurallarına uyulmalı.
- Görev gereği açık alan çalışmalarında, hayvan sokması ve hayvan ısırması gibi tehlikelere karşı dikkatli olunmalı.
- Eğimli arazilerde, denge kaybı sonucu düşmelere karşı dikkatli olunmalı.
- Çalışma ortamında, açık bulunan mezarların içine düşme ve takılıp düşme tehlikelerine karşı dikkatli olunmalı.
- Defin işlemi sırasında, topraktan bulaşabilecek hastalıklara karşı dikkatli olunmalı. İş yeri hekimi tarafından verilen sağlık eğitimlerindeki talimatlara uyulmalı.
- Defin işlemi sırasında, iklim şartlarına dayanıklı kıyafet giyilmeli.
- Yağışlı havalarda, toprak kayması durumlarına karşı dikkatli olunmalı.
- Cenaze sahiplerine karşı anlayışlı olunmalı, kesinlikle münakaşaya girmemeli.
- Yapılan iş gereği yüksekte yapılan çalışmalarda, takılıp düşmelere karşı dikkatli olunmalı.
- Çalışma alanının tamamen güvenli olduğundan emin olmadan ortamdaki ayrılmalı.

3.3.3. Ofis Ortamındaki Çalışmalarda Alınabilecek Tedbirler

- Uzun süre aynı pozisyonda çalışmamalı.
- Amir tarafından belirlenmiş periyotlarda mola verilmeli.
- Yapılan işe uygun masa sandalye seçimi yapılmalı.
- Kas ve iskelet sistemine zarar verecek biçimde oturmaktan kaçınılmalı.
- Ofis ortamını havalandırılmalı.

- ay, kahve gibi sıcak içeceklerin dökülmemesine dikkat edilmeli.
- Yürürken evrak okumamalı, telefonla konuşmamalı.
- Ekranlı araçlarda çalışırken, ışığı ekranlı aracın arkasına almalı.
- Ağır yükleri el ile ve tek başına kaldırmaya çalışmamalı.
- Ofis ortamında çekmece, dolap kapağı gibi takılma, düşme ve yaralanmaya sebep olacak eşyaları kapalı tutmalı.
- Ofiste kullandığın kalem, delge, makas vb. eşyaları güvenli kullanılmalı, ortalıkta bırakılmamalı, iş bitince çekmeceye kaldırılmalı.
- Çalışma ortamındaki enerji tüketimi yapan ekipmanlar lüzumsuz kullanılmamalı, kullanılmadığında akımları kesilmeli.
- İş sağığı ve güvenliğı eğitimlerinde verilmiş olan termal konfor şartlarına uyulmalı.
- Çalışma ortamında kullanılan aletlerin kablolarının düşme ve takılmaya sebep vermemesine dikkat edilmeli.
- Çalışma ortamında şakalaşmamalı, cam ve balkonlardan sarkılmamalı.
- Çalışma ortamının güvenli olduğundan emin olmadan ortamdan ayrılmamalı
- Çalışma ortamının güvenli olduğundan emin olmadan ortamdan ayrılmamalı

3.3.4. Kazı- Gümü İşlemleri Sırasında Alınabilecek Tedbirler

- Diğer alışanlara ve 3. Şahıslara zarar vermemek için evre emniyeti alınmalı.
- Amirler tarafından verilen kişisel koruyucu donanımları kullanılmalı.
- Görev gereğı açık alan çalışmalarında, hayvan sokması ve hayvan ısırması gibi tehlikelere karşı dikkatli olunmalı.
- Amirlerinin bilgisi ve onayı dışında iş yapılmamalı.
- Yanındaki alışma arkadaşına zarar vermemek için gerekli önlemler alınmalı.
- Mezar çökmesi durumuna karşı, dikkatli olunmalı, mezarın üzerine basmamalı
- Kazı-gümü işlemleri sırasında, topraktan bulaşabilecek hastalıklara karşı dikkatli olunmalı.
- Toprağına ıplak el ile müdahale edilmemeli, tozu solumamalı.
- Kazı işlemleri sırasında kullanılan makinelerin bakımlarının yapıldığı kontrol edilmeli.
- Kullanılan makinelerde olası arıza durumunda, kesinlikle müdahale edilmemeli amire bildirilmeli.
- Elektrikli hilti kullanımında, elektrik çarpmalarına karşı dikkatli olunmalı.

- Sıvı yakıtlı hiltiye yakıt ikmali yaparken, ateşle yaklaşmamalı, asla sigara içilmemeli.
- Kazı-gömü işlemleri sırasında iklim şartlarına uygun kıyafet giyilmeli.
- Yağışlı havalarda kazı çalışmalarında, yağışın toprak kaymalarını kolaylaştıracağı unutulmamalı.
- Kazı-gömü işlemleri sırasında kullanılan aletlerle(kazma, kürek vb.) çalışma yaparken dağınık bırakılmamalı, basma sonucu vücuda çarpması engellenmeli.
- Kazı esnasında çıkan toprak, mezardan uzak tutulmalı.
- Kazı-gömü işlemlerinde mezar alanında üzerine toprak kayması durumuna karşı dikkatli olunmalı.
- Tek başına kaldırılması mümkün olmayan ağır yükleri kaldırmaya çalışmamalı.
- Gömü işlemleri sırasında, cenazeden kaynaklı kan ve vücut sıvısı bulaşmasına karşı dikkatli olunmalı.
- Kazı işlemleri sonrası açılan mezar yerine diğer çalışanların ve 3. Şahısların düşmemesi için gerekli güvenlik önlemleri alınmalı.
- Mezar tahtalarını yerleştirirken, ele kıymık batma tehlikesine karşı eldiven giyilmeli.
- Kazı-gömü işlemlerinde kullanılan elbiselerle kesinlikle diğer ortamlarda bulunmamalı.
- Cenaze sahiplerine karşı anlayışlı kullanılan, kesinlikle münakaşaya girilmemeli.
- Çalışma alanının tamamen güvenli olduğundan emin olmadan ortamdan ayrılmamalı.

3.3.5. Açık Alanlardaki Çalışmalarda Alınabilecek Tedbirler

- Yapılan işe uygun (delinmez, güçlendirilmiş burunlu, elektriğe dayanıklı vb.) ayakkabı giyilmeli.
- Yapılan faaliyet gürültülü ise kulak koruyucu kullanılmalı.
- Dış ortamda çalışırken, yüksekte düşebilecek cisimlere karşı dikkatli olunmalı.
- Dış ortamda çalışırken, zehirli hayvan sokmasına ve hayvan saldırılarına karşı dikkatli olunmalı.
- Dış ortamda çalışırken, zeminle arasında yükseklik farkı olan yerlerde dikkatli olunmalı.
- Açık ortamda çalışırken, elektrik çarpmasına karşı açık uçlu kablolara dikkat edilmeli.
- Aşırı sağanak yağışlarda, ani sel tehlikesi bulunan, alt geçit ve açık alanlarda bulunulmamalı.

3.3.6. Araç Kullanımı ve Seyahat Durumlarında Alınabilecek Tedbirler

- Aracın sınıfına uygun sürücü belgesi yok ise, kesinlikle araç kullanılmamalı.
- Sürücü belgesi, araç ruhsatı, psikoteknik ve src belgeleri sürekli yanında bulundurulmalı.
- Aracın periyodik bakımlarının tam olduğu kontrol edilmeli.
- Araca binmeden önce, lastik havaları kontrol edilmeli.
- Yağışlı ve çamurlu ortamlarda kullanılacak silecek suyu kontrol edilmeli.
- Klima bakımlarının yapıldığından emin olunmalı.
- Uzun süre güneş altında kalmış aracı kullanırken, klimayı çalıştırmadan önce ortamda oluşabilecek bakterilere karşı araç havalandırılmalı.
- Araçta mecburi bulunması gereken ilk yardım çantası, yangın söndürücü ve reflektörün nerde olduğu bilinmeli, kullanımına ihtiyaç duyulması halinde kolay ulaşılabilir bir yerde tutulmalı.
- Araç farları, fren lambaları ve sinyal lambaları sürüşe başlamadan kontrol edilmeli.
- Aracın demirbaş malzemeleri (çekme halatı, zincir, takoz vb.) sağlam, temiz ve bakımlı tutulmalı.
- Araç üzerindeki tekerleklerin, iklim şartlarına uygun olduğunu kontrol edilmeli.
- Trafik kurallarına uyulmalı ve kurallarda yaşanabilecek tüm değişiklikler takip edilmeli.
- Uykusuz, yorgun ve dikkatsizken kesinlikle araç kullanılmamalı.
- Alkol, uyuşturucu maddeler veya tedavi amaçlı uyku yapıcı ilaçlar alındıktan sonra araç kullanılmamalı.
- Kullanılan aracın teknik özellikleri bilinmeli.
- Aracın arka koltuğunda oturulsa dahi, emniyet kemeri takılmalı.
- Trafikte öncelik yayalara verilmeli.
- Araç her an göreve gidecekmiş gibi hazır bulundurulmalı.
- Şirket hizmet araçları görev haricinde özel amaçlar için kullanılmamalı.
- Araçta görevli personel haricinde 3. şahıslar taşınmamalı.
- Seyir esnasında, araç içerisinden dışarıya herhangi bir cisim atılmamalı.
- Motorlu araç tescil belgesinde belirtilen sayıdan fazla yolcu taşınmamalı.
- Araç bozuksa veya kötü yollarda seyretmek mecburiyetinde kalınmış ise, yavaş ve dikkatli kullanılmalı.
- Araç kullanırken sadece yola konsantre olunmalı.
- Araç kullanırken yeme içme yapılmamalı, kesinlikle telefonla konuşulmamalı.
- Öndeki araç ile takip mesafesi korunmalı.
- Görüşü engelleyen araçların arkasında seyahat edilmemeli.

- Yüklü araçların arkasında, mümkün mertebe seyahat edilmemeli.
- İş makinelerine yaklaşırken dikkatli olunmalı, tehlikeli manevralardan kaçınılmalı.
- Araçta herhangi bir arıza olması halinde güvenlik tedbirleri alınmalı, bir müdahalede bulunmadan, amire bildirilmeli.
- Motor çalışır vaziyette iken kesinlikle yakıt ikmali yapılmamalı.
- Araçlara yakıt alımı sırasında dikkatli olunmalı. Sigara içilmemeli, cep telefonu ile konuşulmamalı.
- Yakıt alma işlemi sonrası, depo kapağının kapalı olduğundan emin olunmalı.
- Araç yasak olmayan güvenli bir yere park edilmeli, vites boşa bırakılmamalı, el freni çekilmeli, araç güvenli bir şekilde terk edilmeli.

3.3.7. Elektrik Kullanımında Alınabilecek Tedbirler

- Herhangi bir elektrik arızası durumunda kesinlikle müdahale edilmemeli, amirlere haber verilmeli.
- Islak, nemli eller ile elektrik anahtarlarına dokunulmamalı, fişi prize takma veya çıkarma işlemi yapılmamalı.
- Topraklaması olmayan prizler kullanılmamalı.
- Kullanılan elektrikli aletlerin kablolarının hasarlı olmadığı kontrol edilmeli, hasarlı ekipman kesinlikle kullanılmamalı.
- Elektrik panolarına müdahale edilmemeli.
- Açıkta görülen hiçbir kabloya dokunulmamalı.

3.4. Cenaze Ve Defin Hizmetleri Çalışmalarında Tükenmişlik Düzeyi Ve Anketi

Yukarıda ifade edilen bu bilgilerin dışında ayrıca cenaze ve defin hizmetlerinde görev alan personele yönelik bir anket yapmış bulunmaktayız. Bu anket bir takım sayısal sonuçlar vermektedir. Anket çalışmamızın bilgilendirmesinden önce İstanbul Büyükşehir Belediyesi Mezarlıklar Daire Başkanlığı hakkında genel bir bilgilendirme yapmak gerekmektedir.

İstanbul genelinde 1769 erkek, 132 bayan olmak üzere toplamda 1899 personel ile hizmet vermekte olan Mezarlıklar Daire Başkanlığı üç müdürlük, bu üç müdürlüğe bağlı 8 ayrı bölge ile çalışmalarını yürütmektedir. Personelin kadro durumu incelendiğinde; memur 193, işçi

385, güvenlik 666, imam 148, gassal 128, kazıcı 194, şoför 170, engelli personel 13, psikolog 2 şeklinde görülmektedir.

Eğitim durumları incelendiğinde; doktora 1, yüksek lisans 16, lisans 124, ön lisans 117, lise 921, ilkokul 716, okuryazar 4 olarak kayıtlara geçmiş durumdadır.

Yaş durumlarına bakıldığında; 18-25 yaş aralığında 84, 26-35 yaş aralığında 640, 36-45 yaş aralığında 719, 46 yaş üstü 456 personel çalışmaktadır.

646 cenaze ve defin hizmetlerinde çalışan personele yönelik yapılan bu çalışmada personelin, yaptıkları işin kendi tükenmişlik düzeylerine etkisi yorumlanmaya çalışılmıştır. Ankette 16 ayrı soru yöneltilmiştir. Bu sorular ve beraberindeki cümleler şöyledir:

3.4.1. Tükenmişlik

Çalışmaktan soğuduğunuzu hissediyor musunuz? Sualine 496 kişi hiçbir zaman, 124 kişi bazen, 0 kişi çoğu zaman, 26 kişi her zaman cevabı vermiştir.

İş dönüşü ruhen kendinizi tükenmiş hissediyor musunuz? Sorusuna 457 kişi hiçbir zaman, 148 kişi bazen, 13 kişi çoğu zaman, 28 kişi her zaman cevabını vermiştir.

Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığınızda kendinizi yorgun hissediyor musunuz? Sorusuna 443 kişi hiçbir zaman, 176 kişi bazen, 5 kişi çoğu zaman, 23 kişi her zaman cevabını vermiştir.

Bazı cenazelere, onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığınızı hissediyor musunuz? Sorusuna 549 kişi hiçbir zaman, 66 kişi bazen, 9 kişi çoğu zaman, 22 kişi her zaman cevabını vermiştir.

Bütün gün acılı ve matemli insanlarla beraber olmanın çok yıpratıcı olduğunu hissediyor musunuz? Sorusuna 334 kişi hiçbir zaman, 268 kişi bazen, 5 kişi çoğu zaman, 38 kişi her zaman cevabını vermiştir.

İşiniz nedeniyle eve mutsuz döndüğünüz oluyor mu, oluyorsa ve aile hayatınıza etkisi oluyor mu? Sorusuna 414 hiçbir zaman, 155 bazen, 9 çoğu zaman, 68 her zaman cevabını vermiştir.

Yaptığınız iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğunuzu hissediyor musunuz? Sorusuna 105 kişi hiçbir zaman, 109 kişi bazen, 177 kişi çoğu zaman, 255 kişi her zaman cevabını vermiştir.

Bu işe başladıktan sonra insanlara karşı daha sert ve sınırlı olduğunuzu düşünüyor musunuz? Sorusuna 474 kişi hiçbir zaman, 101 kişi bazen, 17 kişi çoğu zaman, 54 kişi her zaman cevabını vermiştir.

Çalışırken kendinizi çok enerjik hissediyor musunuz? Sorusuna 176 kişi hiçbir zaman, 95 kişi bazen, 176 kişi çoğu zaman, 199 kişi her zaman cevabını vermiştir.

İşinizin sizi hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyor musunuz? Sorusuna 500 kişi hiçbir zaman, 91 kişi bazen, 14 kişi çoğu zaman, 41 kişi her zaman cevabını vermiştir.

İşinizde gücünüzün üstünde çalıştığınızı düşünüyor musunuz? Sorusuna 352 kişi hiçbir zaman, 103 kişi bazen, 97 kişi çoğu zaman, 93 kişi her zaman cevabını vermiştir.

İşinizin gereği karşılaştığınız kişilerin ne yaşadıkları umurunuzda oluyor mu? Sorusuna 482 kişi hiçbir zaman, 109 kişi bazen, 27 kişi çoğu zaman, 27 kişi her zaman cevabını vermiştir.

Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak sizde çok fazla stres oluşturuyor mu? Sorusuna 500 kişi hiçbir zaman, 103 kişi bazen, 26 kişi çoğu zaman, 16 kişi her zaman cevabını vermiştir.

Bu meslekte kayda değer birçok başarı elde ettiğinizi düşünüyor musunuz? Sorusuna 153 kişi hiçbir zaman, 219 kişi bazen, 153 kişi çoğu zaman, 121 kişi her zaman cevabını vermiştir.

Kendinizi çok çaresiz hissettiğiniz oluyor mu? Sorusuna 518 kişi hiçbir zaman, 100 kişi bazen, 5 kişi çoğu zaman, 23 kişi her zaman cevabını vermiştir.

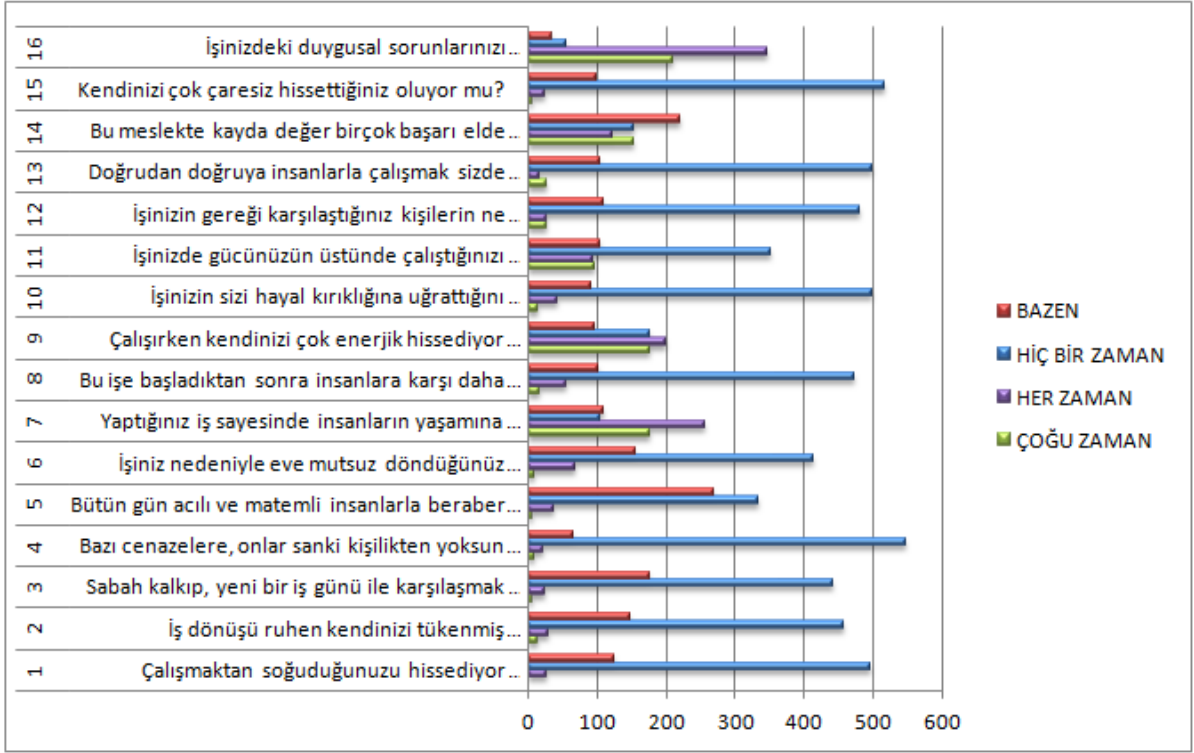
İşinizdeki duygusal sorunlarınızı serinkanlılıkla halleder misiniz? Sorusuna 56 kişi hiçbir zaman, 33 kişi bazen, 211 kişi çoğu zaman, 346 kişi her zaman cevabını vermiştir.

Anket sonuçlarına göre ortalama %' de 70 ila %' de 87 civarında olumlu cevap verilmiştir. Birinci soru örnek alınacak olursa; 646 katılımcıdan 496 kişi hiçbir zaman işe karşı soğukluk hissetmediği (%' de 76.78), sadece bazen soğukluk hisseden 124 kişiyi eklediğimizde bu sayının toplam 620' ye ulaştığı (%' de 95.97) olduğu görülmektedir.

Mevcut sonuçlara göre cenaze ve defin hizmetlerini yürüten personelin tükenmişlik düzeyinin toplumsal algı ve beklentinin çok altında olduğu değerlendirilmektedir.

TÜKENMİŞLİK		HİÇ BİR ZAMAN	BAZEN	ÇOĞU ZAMAN	HER ZAMAN
1	Çalışmaktan soğuduğumuzu hissediyor musunuz?	496	124	0	26
2	İş dönüşü ruhen kendinizi tükenmiş hissediyor musunuz?	457	148	13	28
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımızda kendinizi yorgun hissediyor musunuz?	443	176	5	23
4	Bazı cenazelere, onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığınızı hissediyor musunuz?	549	66	9	22
5	Bütün gün acılı ve matemli insanlarla beraber olmanın çok yıpratıcı olduğunu hissediyor musunuz?	334	268	5	38
6	İşiniz nedeniyle eve mutsuz döndüğümüz oluyor mu, oluyorsa ve aile hayatımıza etkisi oluyor mu?	414	155	9	68
7	Yaptığımız iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumuzu hissediyor musunuz?	105	109	177	255
8	Bu işe başladıktan sonra insanlara karşı daha sert ve sınırlı olduğumuzu düşünüyor musunuz?	474	101	17	54
9	Çalışırken kendinizi çok enerjik hissediyor musunuz?	176	95	176	199
10	İşinizin sizi hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyor musunuz?	500	91	14	41
11	İşinizde gücünüzün üstünde çalıştığınızı düşünüyor musunuz?	352	103	97	93
12	İşinizin gereği karşılaştığımız kişilerin ne yaşadıkları umurunuzda oluyor mu?	482	109	27	27
13	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak sizde çok fazla stres oluşturuyor mu?	500	103	26	16
14	Bu meslekte kayda değer birçok başarı elde ettiğinizi düşünüyor musunuz?	153	219	153	121
15	Kendinizi çok çaresiz hissettiğinizi oluyor mu?	518	100	5	23
16	İşinizdeki duygusal sorunlarınızı serinkanlılıkla halleder misiniz?	56	33	211	346

Tablo 3 – Tükenmişlik Anketi



Tablo 4 – Tükenmişlik Anketi

3.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Çalışan Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği açısından kendimin ve diğer çalışma arkadaşlarımla olumsuz etkilenmemesi için azami özen gösteririm. Cümlesi;

Katılmıyorum 43, Kararsızım 0, Katılıyorum 603 olarak işaretlenmiştir.

İşimi, iş sağlığı ve güvenliği açısından kurum tarafından verilen talimatlar doğrultusunda yaparım. Cümlesi;

Katılmıyorum 43, Kararsızım 0, Katılıyorum 603 olarak işaretlenmiştir.

Kurumumdaki cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde ve diğer araçları doğru şekilde kullanırım. Cümlesi;

Katılmıyorum 32, Kararsızım 11, Katılıyorum 603 olarak işaretlenmiştir.

İş için sağlanan kişisel koruyucu donanımı (giyilen, takılan, maske, eldiven vb.) doğru şekilde kullanırım. Cümlesi;

Katılmıyorum 54, Katılıyorum, 22 Kararsızım 571 olarak işaretlenmiştir.

İşyerimde sağlık ve güvenlik açısından ciddi ve ani bir tehlike olduğunda kurum yönetimine derhal haber veririm. Cümlesi;

Katılmıyorum 32, Kararsızım 0, Katılıyorum 614 olarak işaretlenmiştir.

Bir çalışan olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlere katılmak benim için zorunludur. Cümlesi;

Katılmıyorum 43, Kararsızım 0, Katılıyorum 603 olarak işaretlenmiştir.

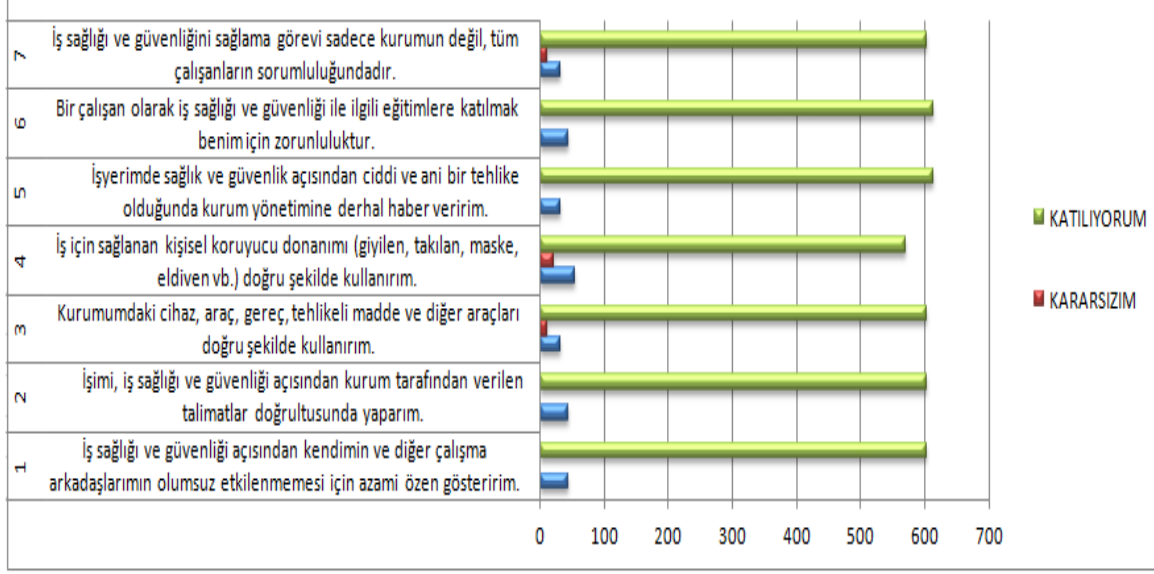
İş sağlığı ve güvenliğini sağlama görevi sadece kurumun değil, tüm çalışanların sorumluluğundadır. Cümlesi;

Katılmıyorum 32, Kararsızım 11, Katılıyorum 603 olarak işaretlenmiştir.

Anket sonuçlarına göre çalışanların (ortalama %' de 93 oranında) iş sağlığı ve güvenliği kurallarına riayet ettiği değerlendirilmektedir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ÇALIŞAN YÜKÜMLÜLÜĞÜNE		KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM
1	İş sağlığı ve güvenliği açısından kendimin ve diğer çalışma arkadaşlarım olumsuz etkilenmemesi için azami özen gösteririm.	43	0	603
2	İşimi, iş sağlığı ve güvenliği açısından kurum tarafından verilen talimatlar doğrultusunda yaparım.	43	0	603
3	Kurumumdaki cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde ve diğer araçları doğru şekilde kullanırım.	32	11	603
4	İş için sağlanan kişisel koruyucu donanımı (giyilen, takılan, maske, eldiven vb.) doğru şekilde kullanırım.	54	22	571
5	İşyerimde sağlık ve güvenlik açısından ciddi ve ani bir tehlike olduğunda kurum yönetimine derhal haber veririm.	32	0	614
6	Bir çalışan olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlere katılmak benim için zorunludur.	43	0	614
7	İş sağlığı ve güvenliğini sağlama görevi sadece kurumun değil, tüm çalışanların sorumluluğundadır.	32	11	603

Tablo 5 – İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Çalışan Yükümlülüğü Anketi



Tablo 6 – İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Çalışan Yükümlülüğü Anketi

3.4.3. Genel İş Sağlığı ve Güvenliği

Genel olarak işyerimdeki İş Sağlığı Ve Güvenliği sistemi yeterlidir cümlesi;

Katılmıyorum 151, Kararsızım 183, Katılıyorum 312 olarak cevaplanmıştır.

Genel olarak işyerimdeki ortamında çalışmak ağır ve tehlikeli bir iştir cümlesi;

Katılmıyorum 248, Kararsızım 140, Katılıyorum 258 olarak cevaplanmıştır.

Genel olarak işyerimdeki ortamımda çalışmak stresli bir iştir cümlesi;

Katılmıyorum 258, Kararsızım 97, Katılıyorum 291 olarak cevaplanmıştır.

Genel olarak işimden kaynaklanan risk ve tehlikeler hakkında bilgi sahibiyim cümlesi;

Katılmıyorum 54, Kararsızım 86, Katılıyorum 506 olarak cevaplanmıştır.

Anket sonuçlarına göre çalışanların ortalama %' de 78' i görevlerinin risk ve tehlikeleri hakkında yeterli bilgiye sahiptir.

GENEL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ		KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM
1	Genel olarak işyerimdeki İş Sağlığı Ve Güvenliği sistemi yeterlidir.	151	183	312
2	Genel olarak işyerimdeki ortamında çalışmak ağır ve tehlikeli bir iştir.	248	140	258
3	Genel olarak işyerimdeki ortamında çalışmak stresli bir iştir.	258	97	291
4	Genel olarak işimden kaynaklanan risk ve tehlikeler hakkında bilgi sahibiyim.	54	86	506

Tablo 8 – Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Anketi



Tablo 9 – Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Anketi

3.4.4. Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri

Genel olarak işyerimdeki İş Sağlığı Ve Güvenliği sistemi yeterlidir cümlesi;
Katılmıyorum 151, Kararsızım 183, Katılıyorum 312 olarak cevaplanmıştır.

Genel olarak işyerimdeki ortamında çalışmak ağır ve tehlikeli bir iştir cümlesi;
Katılmıyorum 248, Kararsızım 140, Katılıyorum 258 olarak cevaplanmıştır.

Genel olarak işyerimdeki ortamında çalışmak stresli bir iştir cümlesi;
Katılmıyorum 258, Kararsızım 97, Katılıyorum 291 olarak cevaplanmıştır.

Genel olarak işimden kaynaklanan risk ve tehlikeler hakkında bilgi sahibiyim cümlesi;
Katılmıyorum 54, Kararsızım 86, Katılıyorum 506 olarak cevaplanmıştır.

GENEL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ		KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM
1	Genel olarak işyerimdeki İş Sağlığı Ve Güvenliği sistemi yeterlidir.	151	183	312
2	Genel olarak işyerimdeki ortamında çalışmak ağır ve tehlikeli bir iştir.	248	140	258
3	Genel olarak işyerimdeki ortamında çalışmak stresli bir iştir.	258	97	291
4	Genel olarak işimden kaynaklanan risk ve tehlikeler hakkında bilgi sahibiyim.	54	86	506

Tablo 10 - Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Anketi



Tablo 11 - Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Anketi

3.4.5. Son 6 Ay İçinde İş Sağlığı ve Güvenliğinizi Tehdit Eden Risk ve Tehlikeler

Cenaze yakınları tarafından sözel veya fiziksel şiddete maruz kaldınız mı? Sorusuna;
Evet 301, Hayır 345 olarak cevap verilmiştir.

Hepatit-B enfeksiyonuna maruz kaldınız mı? Sorusuna;
Evet 11, Hayır 635 olarak cevap verilmiştir.

Hepatit-C enfeksiyonuna maruz kaldınız mı? Sorusuna;
Evet 0, Hayır 646 olarak cevap verilmiştir.

HIV enfeksiyonuna maruz kaldınız mı? Sorusuna;
Evet 0, Hayır 646 olarak cevap verilmiştir.

Sağlığınızı olumsuz etkileyen boyun, bel, omuz veya kol ağrısı yaşadınız mı? Sorusuna;
Evet 280, Hayır 366 olarak cevap verilmiştir.

Varis problemi yaşadınız mı? Sorusuna;
Evet 97, Hayır 549 olarak cevap verilmiştir.

İşte ergonomik nedenlerden dolayı yaralandınız mı? (kayma, çarpma, düşme vb.) sorusuna;
Evet 129, Hayır 517 olarak cevap verilmiştir.

Yüksek veya düşük tansiyon problemi yaşadınız mı? Sorusuna;
Evet 108, Hayır 538 olarak cevap verilmiştir.

Uykusuzluk problemi çektiniz mi? Sorusuna;
Evet 108, Hayır 538 olarak cevap verilmiştir.

Psikolojik rahatsızlık yaşadınız mı? Sorusuna;
Evet 54, Hayır 592 olarak cevap verilmiştir.

İlaç kullanıyorsanız, ilaçların olumsuz etkilerine maruz kaldınız mı? Sorusuna;
Evet 11, Hayır 635 olarak cevap verilmiştir.

İş kazasından dolayı 3 günden fazla işinize ara verdiniz mi? Sorusuna;
Evet 0, Hayır 646 olarak cevap verilmiştir.

Size hiç meslek hastalığı teşhisi kondu mu? Sorusuna;
Evet 0, Hayır 646 olarak cevap verilmiştir.

Yeme bozukluğu yaşadınız mı? Sorusuna;
Evet 65, Hayır 581 olarak cevap verilmiştir.

İŖe bağlı tüberkuloz geçirdiniz mi? Sorusuna;

Evet 0, Hayır 646 olarak cevap verilmiŖtir.

Enfekte kesici-delici-batıcı cisim yaralanması yaŖadınız mı? Sorusuna;

Evet 97, Hayır 549 olarak cevap verilmiŖtir.

Latex eldivenlerden dolayı deri ile ilgili sağlık problemleri yaŖadınız mı? Sorusuna,

Evet 65, Hayır 581 olarak cevap verilmiŖtir.

Yüksek etkili dezenfektanlar nedeniyle solunum problemleri yaŖadınız mı? Sorusuna,

Evet 43, Hayır 603 olarak cevap verilmiŖtir.

Kimyasal bir yanık vakası geçirdiniz mi? Sorusuna;

Evet 11, Hayır 635 olarak cevap verilmiŖtir.

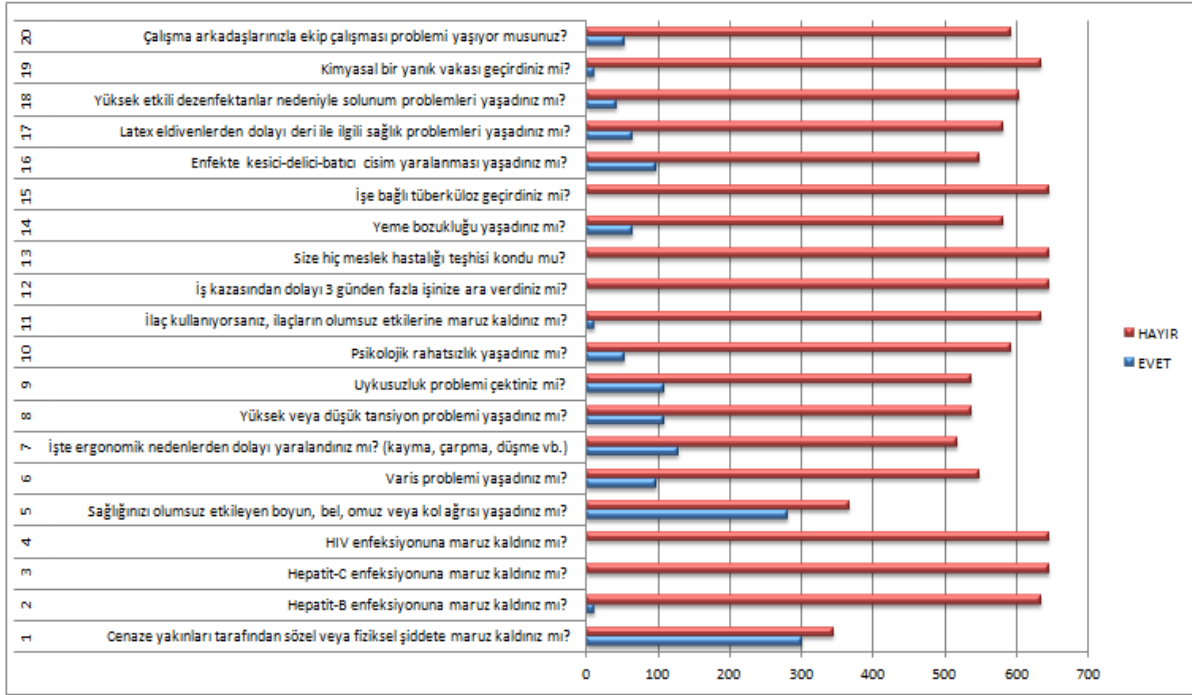
alıŖma arkadaşlarınızla ekip alıŖması problemi yaŖıyor musunuz? Sorusuna;

Evet 54, Hayır 592 olarak cevap verilmiŖtir.

Anket sonuçlarına göre, alıŖanların görevlerinden kaynaklı kaza ve rahatsızlıkların oldukça düşük oranda kaldığı değerlendirilmektedir. Bu kısımda en dikkat çekici sonuç 1. soruda alınmıŖtır. Ankete göre katılımcıların %' de 46.59' u cenaze yakınlarının sözlü veya fiziksel saldırısına maruz kalmıŖtır. TükenmiŖlik anketinin 6. ve 12. soruları ile birlikte değerlendirildiğinde alıŖanların sözel ve fiziksel saldırıdan yoğun biçimde **etkilenmediği** anlaŖılmaktadır. Toplumun genelinde görülebilecek olan, toplumsal ve kültürel alışkanlıkların bir sonucu olarak cenaze sahiplerine veya yaŖayana manevi acı veren olaylarla karşı karşıya kalanlara daha anlayıŖlı müsamahakar olma eğilimi burada da kendini göstermektedir. Her ne kadar bahsi geçen sözlü ve fiziksel saldırılar basit tartışma boyutundan öteye geçmese de, mensubu buldukları toplumun anlayıŖına uygun olarak, cenaze ve defin hizmetlerinde alıŖanların, görev tanımalarının gerektirdiğinin daha üstünde çaba gösterdikleri değerlendirilmektedir.

SON 6 AY İÇİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİZİ TEHDİT EDEN RİSK VE TEHLİKELER		EVET	HAYIR
1	Cenaze yakınları tarafından sözel veya fiziksel şiddete maruz kaldınız mı?	301	345
2	Hepatit-B enfeksiyonuna maruz kaldınız mı?	11	635
3	Hepatit-C enfeksiyonuna maruz kaldınız mı?	0	646
4	HIV enfeksiyonuna maruz kaldınız mı?	0	646
5	Sağlığınızı olumsuz etkileyen boyun, bel, omuz veya kol ağrısı yaşadınız mı?	280	366
6	Varis problemi yaşadınız mı?	97	549
7	İşte ergonomik nedenlerden dolayı yaralandınız mı? (kayma, çarpma, düşme vb.)	129	517
8	Yüksek veya düşük tansiyon problemi yaşadınız mı?	108	538
9	Uykusuzluk problemi çektiniz mi?	108	538
10	Psikolojik rahatsızlık yaşadınız mı?	54	592
11	İlaç kullanıyorsanız, ilaçların olumsuz etkilerine maruz kaldınız mı?	11	635
12	İş kazasından dolayı 3 günden fazla işinize ara verdiniz mi?	0	646
13	Size hiç meslek hastalığı teşhisi kondu mu?	0	646
14	Yeme bozukluğu yaşadınız mı?	65	581
15	İşe bağlı tüberküloz geçirdiniz mi?	0	646
16	Enfekte kesici-delici-batıcı cisim yaralanması yaşadınız mı?	97	549
17	Latex eldivenlerden dolayı deri ile ilgili sağlık problemleri yaşadınız mı?	65	581
18	Yüksek etkili dezenfektanlar nedeniyle solunum problemleri yaşadınız mı?	43	603
19	Kimyasal bir yanık vakası geçirdiniz mi?	11	635
20	Çalışma arkadaşlarınızla ekip çalışması problemi yaşıyor musunuz?	54	592

Tablo 12 - İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehdit Eden Risk ve Tehlikeleri Anketi



Tablo 13- İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehdit Eden Risk ve Tehlikeleri Anketi

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli atılımlar olmuştur. Bu atılımların nedeni gerek Avrupa Birliği'ne (AB) girme isteğimiz gerek gelişen ve değişen dünyaya ayak uydurabilme çabaları olmuştur. Bu süreçte yıllardır ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği alanında ihtiyacı olan ayrı bir Kanun ve bu Kanuna ilişkin birçok Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik oldukça kapsamlı ve daha önceki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin İş Kanunlarındaki düzenlemelerden farklı hükümler içeren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu birçok önemli değişiklikle beraber 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

6331 sayılı İSGK'nu çalışma hayatındaki her kesimi korumakta önemli bir rol almıştır. Ayrım yapmaksızın, iş sağlığı ve güvenliği konusunda kamu sektöründe de düzenlemeler ve yaptırımlar öngörmüştür. İSGK'da işverenin genel yükümlülüklerini düzenlediği M.4'de işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamak zorundadır. Bunun yanında; çalışanlar için 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 yapma veya yaptırma zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca işveren, bu tedbirlere uyulup uyulmadığını denetlemek, eksiklikleri gidermek ve risk değerlendirmesi yapmak, çalışana verilen görevlerde, çalışanın o işe uygunluğunu gözetlemek ve tehlikeli bölgelere dışındakilerin girmesi engellemekle de yükümlüdür. İşverenin tüm bu işlemlere aykırı hareket etmesi halinde işçisine, çalışana karşı hukuki sorumluluğu da vardır.

İşverene yüklenen “her türlü tedbiri almak” ve “tedbirlerin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve iyileştirilmesi” yükümlülüğü, öğretide alınması gereken tedbirler hususunda bir sınırlama getirmediğinden işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hukuki sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğu yönünde görüşlerin öne sürülmesini sağlamıştır. Yargıtay’ın da bu hususta işverenin kusursuz sorumluluğu olduğu yönünde vermiş olduğu oldukça fazla sayıda karar bulunmaktadır.

Cenaze ve defin hizmetleri başlı başına kurallar silsilesi olup ve bunun tezahürü olarak da bazı esaslı yaptırımları bünyesinde barındırmaktadır. Gerek işveren gerekse de çalışan kendi hukuki sürecini bilmeli bu doğrultuda eyleme geçmelidir. Yeni yeni gündem teşkil eden iş sağlığı ve güvenliği normları kendini iyiden iyiye her alanda hissettirmektedir. Toplum kendi vazifesi olarak görüp icra ettiği mevtasını uğurlama merasimini devlet yani belediye eliyle ifa edilmesinden madde kurallı işleyiş hüküm sürmektedir.

ÖZET

CENAZE VE DEFİN HİZMETLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Zaman geçtikçe gelişen ve tüm toplumun faydalandığı teknoloji, çalışma hayatında meydana getirdiği çeşitli riskler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlemler alınmasını zorunlu kılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin etkin olarak alınması halinde, iş kazası ve meslek hastalıklarının alınan önlemler oranında azalacağı açıktır. Bu nedenle işverenin işçileri gözetme kapsamında, yükümlülükleri doğru bir şekilde tespit edilmeli, bu yükümlülüklere aykırı davranması durumunda uygulanacak yaptırımlar da kanunda net bir şekilde belirtilmelidir. Her ne kadar kanun iş sağlığı ve güvenliği bakımından işverene sorumluluklar yüklemiş olsa da, işçi de işini yaparken dikkatli ve özenli davranmalı ve işverenin koyduğu kurallara uygun hareket etmelidir.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği tam da istenen konuma gelmemiş olsa da, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin Yönetmeliklerin kısaca ilgili mevzuatların yürürlüğe girmesiyle birlikte belli bir düzene kavuşmuştur.

Bu teze konu olan araştırma, Mezarlıklar Daire Başkanlığınca yürütülen cenaze ve defin hizmetlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin bulgu ve aşamalarını değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır.

Bu tez çalışmasında, iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının ülkemizdeki ve dünyadaki gelişimi, sosyal, ekonomik, hukuki, ahlaki yönü ile işçi sağlığı ile işveren yükümlülüklerinin uygulanma şekillerini ortaya koyduktan sonra; cenaze ve defin hizmetleri özelinde iş sağlığı ve güvenliğinin gerekliliğini ortaya koymak ve riske göre tedbir önerileri sunulmaktadır.

Cenaze ve Defin hizmetleri personeli dediğimiz zaman İstanbul Büyükşehir Belediyesi Mezarlıklar Daire Başkanlığı bünyesinde memur, işçi ve ihale kapsamında çalıştırılan personelin kastedildiğini belirtmek gerekmektedir.

İnsanların en sıkıntılı ve üzüntülü gününde hem işlerini layıkıyla yerine getirmeleri, hem de sıkıntı ve üzüntü içinde olan cenaze yakınlarıyla iyi iletişim kurarak onların bu zor gününde yanlarında olduğunu hissettirmek gibi zor bir görevi üstlenmektedirler.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde Mezarlıklar Daire Başkanlığının yürütmekte olduğu bu vazife 7 gün 24 saat ifa edilmektedir.



ANAHTAR KELİMELEER:

CENAZE HİZMETLERİ, DEFİN HİZMETLERİ, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ, İŞ KAZASI, İŞVEREN, İŞÇİ, YÜKÜMLÜLÜK, HAK, ÇALIŞAN.



ABSTRACT

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN FUNERAL AND BURIAL SERVICES

Technology, which has ever been developing in the course of time being in the service of the whole society, requires certain measures to be taken in occupational health and safety because of the risks it causes in working life. In fact, if due occupational health and safety measures are taken, it is obvious there will be decrease in the occupational accidents and illnesses proportionate to the measures taken therein. Therefore, employers' obligations within the coverage of observing the rights of the employees must be duly determined, in which respect the sanctions to be applied in the case of the negligence thereof are to be expressed in the law in a clear manner. Although the law has loaded certain obligations on employers as regards to occupational health and safety, employees must do their job carefully and attentively observing the rules stipulated by employers.

Despite the fact that occupational health and safety has not been completely improved to the desired level yet, it has attained to certain orderliness upon the introduction of the Occupational Health and Safety Regulations as part of the Occupational Health and Safety Law no. 6331, in short the related regulations thereon.

The research, which is the subject of this thesis, has been prepared to assess the findings and processes of occupational health and safety in the funeral and burial services carried out by the Department of Cemeteries.

Having displayed, in this thesis study, the development of the terms of occupational health and safety in our country and around the world along with the social, economic, legal and ethical aspects thereof as well as the manners of the applications of employees' health and employers' responsibilities, suggestions are made as regards with the requirement for occupational health and safety in funeral and burial services and measures to be taken commensurate to risks.

We should here state, when we make mention of the Staff of Funeral and Burial Services, we refer to the officials, employees and the contracted personnel of the Department of Cemeteries of the Metropolitan Municipality of Istanbul.

Truly, the Department of Cemeteries undertakes a challenging task to make the family and relatives of the late person feel that they are by their side on their most distressed and sorrowful day by helping them do their work duly in a friendly way.

This service is carried out by the Department of Cemeteries of the Metropolitan Municipality of Istanbul 7 days 24 hours.



|

KEY WORDS:

FUNERAL SERVICES, BURIAL SERVICES, OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY, OCCUPATIONAL ACCIDENTS, EMPLOYER, EMPLOYEE, OBLIGATIONS, RIGHTS, WORKERS.



EK 1 - Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Sonuçları

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizine bakıldığında elde edilen sonuçlar şu şekildedir.

Tablo 1. Güvenirlik Analizi

Ölçekler	Cronbach's Alfa Değeri	Örneklem Sayısı
1. Tükenmişlik	,810	646
2. İş Sağlığı ve Güvenliği	,737	646

Güvenirlik analizinde Cronbach's Alfa değerinin 0 – 1 arasında olması beklenir ve değerin min. 0,7 olması arzu edilir. Sonuçlara bakıldığında değerler çalışmadaki ölçeklerin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğunu göstermektedir.

5. KAYNAKLAR

- Özdemir, N. K. "4857 Sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi İş Sağlığı ve Güvenliği" İstanbul Barosu yayınları , 2004
- 2 Kılıç, L. , İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara, Yetkin Yayınları 2006
 - 3 Gerek, N. , Türkiye de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Ankara, Türk Metal Sendikası 1998
 - 4 Arıcı, K. , İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara, 1999
 - 5 Cılga, E. , "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem", Mess Mercek, Nisan 2004
 - 6 Arıcı, K. , İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara, 1999
 - 7 Arıcı, K. , İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara, 1999
 - 8 Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut, İş Hukuku, Legal Yayınevi, İstanbul, 2013
 - 9 İnce, E. , Çalışma Hukuku, İstanbul, Artı, 1998
 - 10 Demircioğlu, M. / Centel, T. , İş Hukuku, Legal Yayınevi, İstanbul, 2013
 - 11 Centel, T. , İş Hukuku, Beta Yayınları, C.1, İstanbul, 1994
 - 12 Centel, T. , İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, İstanbul, 1997
 - 13 <http://www.kaliteakademi.com/menude-gorunmeyen-sayfalar/is-sagligi-ve-guvenliginin-kavram-ve-kurallarinin-gelisimi/> (E.T: 15.2.2013)
 - 14 Üstünel, H. A., İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2009
 - 15 İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu, 6 (E.T: 8.2.2013)
 - 16 Ekin, 28. http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/eefb05091133486_ek.pdf 5-16 (E.T: 8.2.2013)
 - 17 Hatipoğlu, Ö. , İş Sağlığı ve Güvenliğinin Mevcut Durumu ve Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006
 - 18 Orhan, M. , "İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri", Marmara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007
 - 19 Turan, K. , İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara, 1990
 - 20 Dündar, İ. , "İş Güvenliği İşlevinin İşletme Düzeyinde Örgütlenmesi ve İşlevin

Davranışsal Boyutu", İ.Ü İşletme Fakültesi Dergisi

- 21 Tuncay, A. C. , "*Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*" İşveren Dergisi, C. 41, S.10, Temmuz 2003
- 22 Alpar, Denetim, 218 vd.
http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/efb05091133486_ek.pdf 5-16 (E.T: 8.2.2013)
- 23 Centel, T. , Çocuklar ve Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul, 1982
- 24 Üstünel, H. A. , İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2009
- 25 Piyal, B. , "*Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği*" Petrol İş Yayınları, Şubat 2003
- 26 Altinel, H. , İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Detay Yayıncılık, Ankara, 2011
- 27 Ekin, A. , İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2009
- 28 Caniklioğlu, N. , "*6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri*", Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2012
- 29 Taştan, H. , "*İş Görenin Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü*", Cumhuriyet Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2008
- 30 Süzek, S. "*İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri*", Galatasaray Üniversitesi- İstanbul Barosu Ortak Sempozyumu, İstanbul, 2001
- 31 Üçışık, F. , "*İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Devlet, İşçi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi / Sosyal Güvenlik Hukukunun Güncel Sorunları Ve Çözüm Önerileri Semineri, İstanbul, Mayıs 1997
- 32 Süzek, S. , "*Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği*", Sicil, 2009
- 33 Baloğlu, C. , "*Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*", Beta Basım İstanbul, 2013.
- 34 Turan, K. , "*İş Hukukunun Genel Esasları*", Ankara, 1990
- 35 Şardan, H. S. , "*İş Sağlığı ve Güvenliğinden Yeni Oluşumlar: Risk Değerlendirmesi ve Ohsas 18001*", Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, 2005
- 36 Taştan, H. , İş Görenin Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve

Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2008

- 37 Süzek, S., İş Hukuku, İstanbul, 2013
- 38 Kuloğlu, 257. Baradan, <http://web.deu.edu.tr/fmd/s22/22-07> pdf s.88 (E.T: 22.3.2013)
- 39 AYM, 14.05.1970, 40/26, RG. , 11.5.1971, 13833
- 40 Süzek, S. , İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985
- 41 Güleriyüz Şiviloğlu, N. , “*İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İşverenin Sorumluluğu ve Sınırlandırılması*”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2010
- 42 22.5.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı yeni iş kanunu 10.6.2003 tarih ve 25134 sayılı RG. yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- 43 Tunçer, P. , “*İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*”, Ekin Kitapevi Yayınları, Bursa, 2012
- 44 Süzek, S. , “*Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği*”, Sicil, 2009
- 45 Binbir, S., “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla Birlikte İş Kanunu*”, Ankara, 2012
- 46 Süzek, S. , “*Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*”, İş Hekimliği Ders Notları, B.3, Ankara, 1993
- 47 Akkaya, İ. , Avrupa Birliği Ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları Ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007
- 48 Eyrenci, Ö. / Taşkent, S. / Ulucan, D. , “*Bireysel İş Hukuku*”,Beta Basım, İstanbul, 2014
- 49 Kılıç, L. , “*İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu*”, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006
- 50 Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları
- 51 Ali Güzel, “*İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004
- 52 Ali Güzel, “*İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004
- 53 Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985
- 54 Leyla Kılıç, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara, Yetkin Yayınları, 2006
- 55 Namık Kemal Özdemir, “*Uygulama Açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliği*”, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu, 11-12-13 Mayıs 2000, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2000

- 56** Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, Legal, 2009
Savaş Taşkent, İş Kazası Kavramı, Prof.Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü
Armağanı, C. II, İstanbul, Beta, 2001
- 57** Bkz. 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı RG
- 58** M. Fatih Uşan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Seçkin Yayınları,
Ankara, 2009
- 59** Sigortalı sayılma için bkz. İş kazası
- 60** Bkz. 11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı RG.
- 61** Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri
- 62** TCK M.86, M.87, M.89'da ifade edilen neticelere yer verilmiştir.
- 63** Türkiye'de işçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamaları,
http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/efb05091133486_ek.pdf 5-16
(E.T:8.2.2013)
- 64** Akpınar, T. , İş Sağlığı Ve Güvenliği, Bursa, Ekin Basım Yayın 2013
- 65** Arıcı, K. , İş Hukuku, Gazi Kitapevi, Ankara. 2015
- 66** Süzek, S. , İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985
- 67** Centel, T. , İş Hukuku, Beta Yayınları, C.1, İstanbul, 1994
- 68** Eyrenci, Ö. , 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir
Değerlendirme, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004 s.(15-56).
- 69** Eyrenci, Ö. / Taşkent, S. / Ulucan, D., Bireysel İş Hukuku, 4.baskı Legal İstanbul, 2010
- 70** Bayram, İlkeler, 1103 vd. Seratlı, Sabuncu, 106 vd. Arıcı
- 71** Centel, T., İş Hukuku, Beta Yayınları, C.1, İstanbul, 1994.
- 72** Batur, E., "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelişmeler", Tisk İşveren Dergisi, Nisan
2004
- 73** Demircioğlu, M. / Centel, T., İş Hukuku, 12. Baskı İstanbul, 2007
- 74** Süzek, S. , İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985.
- 75** Karakaş İ. , Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı, Ankara, 2013
- 76** Süzek, S. , "Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", Çsgb İş Güvenliği
Eğitim Semineri Notları, Ankara, 1993, (İşçi Sağlığı Ve Güvenliği).
- 77** Süzek, S. , "Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", İş Hekimliği Ders
Notları, B.3, Ankara, 1993
- 78** Karakaş, İ. , Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı, Ankara, 2013
- 79** Türkiye'de İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından
Görev ve Sorumlulukları, Beykent Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Yayımlanmamış

- Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008
- 80** Türkiye'de İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları, Beykent Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008
- 81** Karakaş, İ. , Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı, Ankara, 2013
- 82** Abdul Vahap YİĞİT, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa, 2008
- 83** Mülga 1475 sayılı İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere “İş Sağlığı ve Güvenliği” başlıklı beşinci bölüm altında M.73 vd. yer verilmiştir.
- 84** 4857 sayılı İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere “İş Sağlığı ve Güvenliği” başlıklı beşinci bölüm altında M.77 vd. yer verilmiştir.
- 85** Ömer Ekmekçi, 4857 sayılı İş Kanunu’na Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi, İstanbul, Legal Yayınları, 2005
- 86** Ömer Ekmekçi, 4857 sayılı İş Kanunu’na Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi
- 87** Bknz. 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı RG
- 88** Odaman, S. , “*Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi*”, İstanbul, 2004
- 89** Güzel, A., “*Ilo Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı*”, Ilo Normları ve Türk İş Hukuku, Kamu – İş Yayınları, Ankara, 1997
- 90** Erdut, Z. , “*Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye*”, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, 2001
- 91** Süzek, S. , İş Hukuku, İstanbul, 2013
- 92** Oğuz, Ö. , “*AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mayıs 2010
- 93** Süzek, S. , İş Hukuku, İstanbul, 2013
- 94** Işık, www.e-kutuphane.imo.org.tr/pdf/1568.pdf (E.T:20.3.2010)
- 95** Süzek, S. , İş Hukuku, İstanbul, 2013
- 96** Demircioğlu, M. , “*Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*”, Beta Basım İstanbul, 2013
- 97** Akkaya, G. , Avrupa Birliği Ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları Ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007

- 98** Tuncay, A. C. / Ekmekçi Ö., “*Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları*”, Legal Yayıncılık, 2009
- 99** Güzel, A. / Okur, A. R. / Caniklioğlu, N. , “*Sosyal Güvenlik Hukuku*”, Beta Basım İstanbul, 2019
- 100** Sevimli, K. A. , “*İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*”, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006
- 101** Süzek, S. , “*Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği*”, Sicil, 2009
- 102** Oğuz, Ö. , AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Doktora Tezi, Mayıs 2010
- 103** Gülmez, M. , “*Uluslararası Sosyal Politika*”, Hatipoğlu Yayınları, Ankara, 2008.
- 104** Akkaya, G. , Avrupa Birliği Ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları Ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007
- 105** RG. , 4.7.1989, 20215
- 106** RG. , 14.10.1989, 20312
- 107** Karluk, R. , “*Avrupa Birliği ve Türkiye*”, Beta Yayınları, İstanbul, 2005
- 108** Süzek, S. , İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985
- 109** RG. , 9.4.2007, 26488
- 110** Tarcan, N. , “*Avrupa Sosyal Şartı'ndan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına*” Sicil D. , Aralık 2006
- 111** Süzek, S. , İş Hukuku, İstanbul, 2013
- 112** “*Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Hakim Olan Ülkeler*”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, 2005
- 113** Süzek, S. , İş Hukuku, İstanbul, 2013
- 114** Süzek, S. , İş Hukuku, İstanbul, 2013
- 115** Piyal, B. , “*Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği*” Petrol İş Yayınları, Şubat 2003
- 116** Eyrenci, Ö. / Taşkent, S. / Ulucan, D. , “*Bireysel İş Hukuku*”, Beta Basım, İstanbul, 2014
- 117** Süzek, S. , İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985
- 118** Akkaya, G. , Avrupa Birliği Ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları Ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi

- Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007
- 119** <http://www.haksay.org/?q=node/57> (E.T: 18.11.2013)
- 120** Sabuncu, H. H., “ *İş Kazaları*”, İş Yeri Hekimliği Ders Notları, 2005
- 121** Akkaya, G. , Avrupa Birliği Ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları Ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007
- 122** Kaçmaz, H. , “ *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin, İşverenin, İşçinin Görev ve Sorumlulukları* ”, Makine Mühendisleri Dergisi, Adana, 2003
- 123** Oğuz, Ö. , “ *AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları*”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mayıs 2010
- 124** Akpınar, T. , “ *İş Sağlığı Ve Güvenliği*”, Ekin Basım Yayım, Bursa, 2013
- 125** Duyar, G. , “ *İş Sağlığı ve Güvenliği (Tuzla Tersaneleri Örneği)*”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2010
- 126** Coşkun, B., “ *Türkiye’de İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları*”, Beykent Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008
- 127** RG. , 15.6.1936, 3330
- 128** RG. , 12.8.1967, 12672
- 129** AYM, T. 14.05.1970, K. 26, E. 40
- 130** RG. , 1.9.1971, 13943
- 131** RG. , 10.6.2003, 25134
- 132** Tuncay, A. C. , “ *Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*” İşveren Dergisi, Temmuz 2003
- 133** Özkılıç, Ö. , “ *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*”, Tisk Yayınları, 2005
- 134** RG. , 20.6.2012, 6331
- 135** Karakaş, İ. , “ *Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı*”, Ankara, 2013
- 136** Ateş, <http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/koray/046/> (E.T: 20.11.2013)
- 137** Baloğlu, C. , “ *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*”, İstanbul, 2013
- 138** Karakaş, İ. , “ *Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı*”, Ankara, 2013
- 139** Güven, R. , “ *İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı Hazırlık Süreci, İş Sağlığı ve*

- Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Sempozyumu*", İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2008
- 140** Baloğlu, C. , "*Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*", Beta Basım İstanbul, 2013
- 141** Baloğlu, C. , "*Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*", Beta Basım İstanbul, 2013
- 142** RG. , 2.8.2013, 28726
- 143** <http://www.isvesosyalguvenlik.com/> İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili erteleme neleri kapsıyor? (E.T: 20.11.2013)
- 144** Uçum, M. , ilgili Kanunlarla ilişkileri Karşılaştırılmalı ve Gerekçeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İstanbul, Eylül, 2012
- 145** Uçum, M. , ilgili Kanunlarla ilişkileri Karşılaştırılmalı ve Gerekçeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İstanbul, Eylül 2012
- 146** Duyar, İ. , "*İş Sağlığı ve Güvenliği (Tuzla Tersaneleri Örneği)*", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2010
- 147** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, İstanbul, 2013
- 148** RG. , 4.2.2011, 27836
- 149** Centel, T. , "*İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı*", Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası - Mess Yayınları, İstanbul, 2005, (Mevzuat)
- 150** Şakar, M. , "*İş Hukuku Uygulaması*", İstanbul, 2003
- 151** Süzek, S. , "*Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*", İş Hekimliği Ders Notları, B.3, Ankara, 1993
- 152** Duyar, G. , "*İş Sağlığı ve Güvenliği (Tuzla Tersaneleri Örneği)*", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2010
- 153** Uçum, M. , ilgili Kanunlarla ilişkileri Karşılaştırılmalı ve Gerekçeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İstanbul, Eylül 2012
- 154** RG. , 14.4.1930, 1489
- 155** Süzek, S. , "*Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*", Çsgb İş Güvenliği Eğitim Semineri Notları, Ankara, 1993
- 156** Kılıç, L. , İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006

157 Alpar, B. , "*İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı İlo Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı*", Kamu- İş, İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan, Ankara

158 RG. , 16.6.2006, 26200

159 RG. , 13.7.2005, 25874



6 . ÖZGEÇMİŞ

Emire Mine EMİRZADE ARTAR

Artvin'de doğdu. Orta Öğrenimini Murgul Lisesi'nde tamamladı.

Lise öğrencisiyken “En Sevdiğim Meslek” konulu kompozisyon yarışmasında “Dünya'nın Melekleri" adlı yazısıyla birincilik aldı.

2000 yılında Uludağ Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi'nden mezun oldu.

2001- 2005 yılları arasında aile şirketine ticari faaliyetlerde bulundu.

Aynı yıllarda ilçesinde, “Düşünenlerin ve Düşündüklerinin" özgür bir nefes alma hakkı elde etmelerine beşiklik ettiğine inandığı bir hareketin Kurucu Kadın Kolları Başkanlığı görevini üstlendi ve 2005 yılına kadar bu vazifeyi yürüttü.

Çocukluğundan itibaren Ülke meselelerine olan ilgisi, onu çeşitli sosyal faaliyetlerde bulunmak suretiyle toplumsal olaylar konusunda aktif hale getirdi.

Sivil hareketlerin kuruluşlarında yer aldı.

Kısa bir süre İlçesindeki bir lisede, hayalindeki meslek olan Öğretmenlik vazifesini ifâ etti.

2005 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi Mezarlıklar Müdürlüğü'nde görev aldı.

Sırasıyla; Bilgi İşlem Departmanında başladığı Belediyecilik hayatına, Halkla ilişkiler ve Basın Yayın Şefliği, İnsan Kaynakları ve Yazı İşleri Şefliği görevleri ile devam etti.

2011 yılından itibaren de İdari Müdür olarak görevlendirilmiş olup, hâlen bu görevi sürdürmektedir.

Kurumsal Gelişim ve Sürdürülebilir İş Modeli üzerine çalışmaları bulunmaktadır.

Aynı zamanda da bir iştirakin denetim kurulu üyeliğinde, bir iştirakin de yönetim kurulu üyeliğinde bulundu.

Tezsiz Yüksek Lisans Eğitimini, 2013 Yılında, Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde, Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Bölümünde tamamlamıştır.

Çeşitli dergilerde makale, deneme ve şiirleri yayımlanan Emire Mine EMİRZADE ARTAR, halen aylık çıkan bir derginin yazarlığını yapmaktadır.

Bir Sivil Toplum Kuruluşunda Genel Sekreterlik görevi bulunmaktadır.

Yine üç ayrı Sivil Toplum Kuruluşunda Mütevelli Heyeti'nde yer almakta olup, başka kuruluşlarda da üyelikleri bulunmaktadır.

25 ayrı sertifika programına katılmış olup, (bunlardan bazıları; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi), 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu eğitimi, İnsan kaynakları yönetimi eğitimi, İletişim teknikleri ve yönetim becerileri eğitimi, 5216

sayılı Büyükşehir Belediye kanunu eēitimi, 5018 sayılı kamu mali yönetimi ve kontrol kanunu eēitimi, ED raporlama eēitimi, Yönetici ve liderlik eēitimi, Problem zme teknikleri eēitimi, Bilgi ve belge yönetimi eēitimi, 4982 sayılı bilgi edinme hakkı kanunu eēitimi, Resmi yazışma kuralları eēitimi, Be S kuralı eēitimi, Kamu ihale sözleşmeleri kanunu eēitimi, İ zekası eēitimi, Diksiyon eēitimi, Beden dili ve kişisel imaj eēitimi, İhalelerde EKAP ve Őikayet yönetimi eēitimi, İç denetim sistemi eēitim...
İngilizce, Arapça ve Osmanlıca lisan ēretimleri almıştır.



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

TARİH

İMZA

İSİM SOYİSİM