

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



**ALT İŞVEREN ÇALIŞANIN İSİG UYGULAMALARI  
AÇISINDAN SAĞLIK HAKKI ÇERÇEVESİNDE  
İNCELENMESİ: İETT ÖRNEĞİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Ferhan KOCA**

**125110160**

**İş Sağlığı ve Güvenliği**

**Danışman  
Prof. Dr. Refik KORKUSUZ**

**Aralık, 2014**

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



**ALT İŞVEREN ÇALIŞANIN İSİG UYGULAMALARI  
AÇISINDAN SAĞLIK HAKKI ÇERÇEVESİNDE  
İNCELENMESİ: İETT ÖRNEĞİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Ferhan KOCA**

**125110160**

**İş Sağlığı ve Güvenliği**

**Danışman  
Prof. Dr. Refik KORKUSUZ**

**Aralık, 2014**

T.C.  
İSTANBUL  
YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü

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 : 14./1./2015

Prof. Dr. M. Refik KORKUSUZ  
İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi  
Danışman

Yrd. Doç. Dr. Esin TÜMER  
İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Mehtap CİVİR  
İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi

## **Özgünlük Bildirisi**

1. Bu çalışmada, başka kaynaklardan yapılan tüm alıntıların, ilgili kaynaklar referans gösterilerek açıkça belirtildiğini,
2. Alıntılar dışındaki bölümlerin, özellikle projenin ana konusunu oluşturan teorik çalışmaların ve yazılım/donanımın benim tarafımdan yapıldığını
3. Araştırma ve/veya anket çalışmaları için “etik kurul onay” yazısı alındığını bildiririm.

İstanbul, 22.12.2014

Ferhan KOCA

# **ALT İŞVEREN ÇALIŞANIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI AÇISINDAN SAĞLIK HAKKI ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ: İETT ÖRNEĞİ**

## **ÖZET**

Küreselleşme ile birlikte az maliyet ve yüksek kaliteli mal ve hizmet üretme isteği gerek kamu gerekse özel sektör işverenlerini alt işverenlik uygulamasına yönelmiştir. İlk uygulamalarının inşaat sektöründe görüldüğü ve 1980’li yıllardan itibaren çeşitli gerekçelerle hızla diğer sektörlere de yayılan alt işverenlik sisteminin günümüzde en yaygın olarak yerel yönetimlerde uygulandığı görülmektedir.

Çalışanlar açısından birçok sorunu beraberinde getiren alt işverenlik sistemi bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kapsamında değerlendirilmeye çalışılmıştır. Değerlendirme kişilerin Uluslararası ve ulusal düzeyde sözleşme ve kanunlarla güvence altına alınarak korunan sağlık hakkı dikkate alınarak yapılmıştır. Sağlık ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı öncelikle bir insan hakkı olarak değerlendirilmiş ve bu çerçevede çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlıklarının çalışma ortamında ne denli korunduğu yönünde araştırma yapılmıştır.

Çalışma İstanbul il sınırlarında paydaşlarıyla koordineli bir şekilde toplu ulaşım hizmeti vermekte olan, aynı zamanda İstanbul Büyükşehir Belediyesi’ne bağlı bir yerel yönetim birimi olarak faaliyet gösteren, bünyesinde birçok alanda alt işverenle birlikte çalışan İstanbul Elektrik Tramvay ve Tünel İşletmelerinde yapılmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda özellikle alt işveren çalışanı değerlendirilmiş aynı işyerini paylaşan asıl işveren çalışanları ile kıyaslama yapılmak suretiyle çalışanların sağlık ve güvenlik algıları ölçülmeye çalışılmıştır.

**A STUDY ON THE SUBCONTRACTOR EMPLOYEES’  
RIGHT TO HEALTH WITHIN THE FRAMEWORK OF  
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY  
APPLICATIONS: THE IETT EXAMPLE**

**SUMMARY**

The globalization process drives both public and private sector employers to seek ways to minimize costs even when producing high-quality goods and services. This is the reason why employers choose to work with subcontractors. The subcontractors system whose initial applications had been in the construction sector subsequently expanded through the 1980s to other sectors of the economy for various reasons, and it has recently become most prevalent in local government dealings.

The subcontractors system, which brings about numerous problems for employees, is herein evaluated from an occupational health and safety perspective. The evaluation has been conducted in the framework of international and national laws and agreements that guarantee the Right to Health. Since the right to work in a safe and healthy environment is regarded as a human right, the study evaluates the extent to which the mental and physical safety and health of the workers are protected.

The study has been conducted on IETT, an administrative unit within the Istanbul Metropolitan Municipality, that operates on various theaters with its subcontractors to provide public transportation in coordination with similar organizations.

The outcome of this study centers on the evaluation of subcontractor-employees. Subcontractor employees’ own perception of their health and safety conditions are also studied through a comparison between them and the main-contractor employees.

# ÖNSÖZ

Alt işverenlik uygulamaları, önceleri uzmanlık gerektiren işlerin yapılması amacıyla inşaat sektöründe kullanılmış, küreselleşme ve fiyat baskıları, yüksek üretim hedefleri nedeniyle hızla diğer sektörlerle yayılmıştır.

Bu gün kamu sektöründe de farklı uygulamalarının görüldüğü alt işverenlik sisteminin en çok yerel yönetimlerde yoğunluk kazandığı bilinmektedir. Kanunda alt işverenlik uygulamalarına sadece yardımcı işlerde izin verildiği, asıl işin ancak teknoloji ve uzmanlık gerektiren konularda alt işverene bırakılabileceği belirtilmiştir. Ancak özellikle kamu sektöründe yer alan işletmelerde alt işverenlik uygulamasının gerekçesinin maliyet esası üzerine kurulduğu görülmektedir.

Bu çalışmada; neredeyse farklı bir istihdam modeli haline gelen alt işverenlik uygulamasının iş sağlığı ve güvenliğine olan etkisi sağlık hakkı kapsamında değerlendirilmektedir. İşleri bölüp parçalamanın, aynı işyerinde farklı işverenlere çalışan bir grubunun varlığının iş sağlığı ve güvenliğine olan etkileri incelenmiştir.

Yaptığım bu çalışma süresince desteğini benden esirgemeyen danışmanın Prof. Dr. M. Refik KORKUSUZ Beyefendi'ye; araştırmaya konu olan ve uygulama safhasındaki verilere ulaşmamda bana kolaylık sağlayan tüm çalışma arkadaşlarıma desteklerinden dolayı şükranlarımı sunarım. Bana sağladıkları destek, verdikleri emek, gösterdikleri hoşgörü ve anlayış için başta eşim Mehmet KOCA, oğullarım Ahmet Samed KOCA ve Fatih KOCA'ya teşekkür ediyorum. İlkokul safhalarından itibaren beni sürekli destekleyerek içime ilk okuma ve başarılı olma tohumlarını eken bilginin kadına güç kattığına inan Annem Gülşen ÇELİK'e ithaf ediyorum.

# İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	I
ÖZGÜNLÜK BİLDİRİSİ.....	II
ÖZET .....	III
SUMMARY.....	IV
ÖNSÖZ .....	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	X
TABLolar LİSTESİ.....	XI
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XII
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ KISIM

### 1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. TANIMLAR .....	2
1.1.1. Kişilik .....	2
1.1.2. İşveren .....	4
1.1.3. Asıl İşveren .....	6
1.1.4. Alt İşveren.....	6
1.2. ASIL İŞVEREN -ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ.....	7
1.3. ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNDE MUVAZAA.....	10
1.4. ALT İŞVERENLİK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ.....	12
1.5. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DEKİ ALT İŞVERENLİK UYGULAMALARI.....	14

### 2. BÖLÜM: HAK KAVRAMI VE SAĞLIK HAKKI

2.1. HAK KAVRAMI.....	18
2.2. HAKLARIN SINIFLANDIRILMASI.....	19
2.3. HAKLARIN KAZANILMASI, KULLANILMASI VE KORUNMASI .....	22
2.4. SAĞLIK HAKKI VE KAPSAMI .....	24
2.4.1. Sağlık Tanımı.....	24
2.4.2. Sağlık Hakkı .....	25
2.5. ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK SİSTEMİNDE SAĞLIK HAKKI .....	26
2.5.1. Uluslararası Sözleşmelerde Sağlık Hakkı .....	26
2.5.1.1. Birleşmiş Milletler Sisteminde Sağlık Hakkı.....	27
2.5.1.2. AGİT Sisteminde Sağlık Hakkı.....	29



2.5.1.3. Avrupa Konseyi.....	29
2.5.1.4. Anayasa Düzeyinde Sağlık Hakkı.....	31

### 3. BÖLÜM: SAĞLIK HAKKI VE ÇALIŞAN SAĞLIĞI İLİŞKİSİ

3.1.ÇALIŞAN SAĞLIĞINA YÖNELİK DÜZENLEMELERİN TARİHSEL GELİŞİMİ .....	33
3.2.ÇALIŞAN SAĞLIĞINA YÖNELİK GÜNCEL MEVZUAT .....	38
3.2.1. 1219 Sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun .....	38
3.2.2. 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununu .....	38
3.2.3. Sosyal Güvenlik Kanunları .....	39
3.2.4. 4857 Sayılı İş Kanunu .....	41
3.2.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu .....	43
3.2.6. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu .....	46
3.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÖNETMELİKLER.....	47
3.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA HUKUKİ SORUMLULUK.....	47
3.4.1. Devletin Sorumluluğu .....	48
3.4.2. İşverenin Sorumluluğu .....	48
3.4.2.1. İşverenin Hukuki Sorumluluğu .....	49
3.4.2.2. İşverenin Cezai Sorumluluğu.....	51
3.4.2.3. İşverenin İdari Sorumluluğu .....	53
3.4.3. Çalışanın Sorumluluğu .....	54
3.4.4. İSGB ve OSGB'lerin Sorumluluğu.....	56
3.5. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE SORUMLULUK.....	57
3.6.ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE İSİG AÇISINDAN SORUMLULUK.....	58

## İKİNCİ KISIM

### 1. BÖLÜM: İETT UYGULAMASI

1.1. İETT TARİHÇE.....	62
1.2. HUKUKİ YAPI .....	62
1.3. FİZİKİ YAPI.....	64
1.4. İNSAN KAYNAKLARI YAPISI.....	65

## 2. BÖLÜM: ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİ KURULAN ALANLAR

2.1. ALTİŞVERENLİK UYGULAMALARI.....	66
2.1.1. Yemekhane Hizmeti.....	66
2.1.2. Bina Temizlik Hizmeti.....	67
2.1.3. Bakımcı ve Şoför Hizmeti.....	68
2.1.4. Manevra Şoförlüğü Hizmeti.....	68
2.1.5. Otobüs Temizliği Hizmeti.....	69
2.1.6. Hizmet Aracı Şoför Hizmeti.....	70
2.1.7. Güvenlik Hizmeti.....	70
2.1.8. Kaporta Boya Hizmeti.....	71
2.1.9. Araç Alım Modeli.....	72
2.1.10. Açık Alan Temizlik Hizmeti.....	73
2.1.11. Lojistik Hizmeti.....	73
2.1.12. Hizmet Kalitesi Ölçümü.....	74
2.1.13. Seyahat Kartları Kişiselleştirme Hizmeti.....	74
2.1.14. Çekici ve Acil Müdahale Hizmeti.....	75

## 3. BÖLÜM: ALT İŞVEREN ÇALIŞANLARININ İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

3.1. İŞ GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI .....	78
3.1.1. Satınalma Aşaması .....	79
3.1.2. İş İzinleri.....	79
3.1.3. KKD Kullanımı.....	79
3.1.4. Kaldırma Ekipmanları.....	80
3.1.5. İş Ekipmanları .....	80
3.1.6. Tehlikeli Maddelerin Taşınması, Depolanması ve Kullanımı .....	80
3.1.7. Acil Durumlara Hazırlıklı Olma .....	81
3.1.8. Otobüs İşletmesinde Güvenlik.....	82
3.1.9. Otobüs İçi Güvenlik Önlemleri .....	82
3.2. İŞ SAĞLIĞI UYGULAMALARI .....	83
3.2.1. İşe Başlarken Sağlık Gözetimi.....	83
3.2.2. Sağlık Araçları.....	83
3.2.3. Peryodik Muayeneler .....	84
3.2.4. Sağlık Gözetimi.....	84

<b>3.3. PROJELER .....</b>	<b>85</b>
<b>3.3.1. Sağlıklı Beslenme Hareketi Projesi .....</b>	<b>85</b>
<b>3.3.2. Kızılay Kan Bağışı Projesi .....</b>	<b>86</b>
<b>3.3.3. İETT Kan Kardeşliği Kulübü Projesi.....</b>	<b>86</b>
<b>3.4. EğİTİM FAALİYETLERİ .....</b>	<b>86</b>
<b>3.5.ALT İŞVEREN ÇALIŞANLARININ İSİG UYGULAMALARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ.....</b>	<b>88</b>
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>91</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>95</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>104</b>

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kişilik Kavramı .....	4
Şekil 2: İETT İSG Müdürlüğü Personel Durumu .....	77

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1: Dünya Ülkelerindeki Alt İşveren Çalışan Oranları.....</b>	<b>15</b>
<b>Tablo 2: Türkiye'deki Alt İşveren Çalışanlarının Dağılımı .....</b>	<b>16</b>
<b>Tablo 3: Yemekhane Hizmetleri Personel Hareketleri .....</b>	<b>67</b>
<b>Tablo 4: Bina Temizlik Hizmetleri Personel Hareketleri .....</b>	<b>67</b>
<b>Tablo 5: Manevra Şoförlüğü Hizmeti Personel Hareketleri .....</b>	<b>68</b>
<b>Tablo 6: Otobüs Temizliği Hizmeti Personel Hareketleri.....</b>	<b>69</b>
<b>Tablo 7: Hizmet Aracı Şoförü Personel Hareketleri.....</b>	<b>70</b>
<b>Tablo 8: Güvenlik Hizmeti Personel Hareketleri .....</b>	<b>70</b>
<b>Tablo 9: Kaporta Boya Hizmeti Personel Hareketleri .....</b>	<b>71</b>
<b>Tablo 10: Araç Alım Modeli Personel Hareketleri.....</b>	<b>72</b>
<b>Tablo 11 Açık Kapalı Alan Temizliği Hizmeti Personel Hareketleri.....</b>	<b>73</b>
<b>Tablo 12: Lojistik Hizmeti Personel Hareketleri.....</b>	<b>73</b>
<b>Tablo 13: Hizmet Kalitesi Ölçümü Personel Hareketleri .....</b>	<b>74</b>
<b>Tablo 14: Çekici Ve Acil Müdahale Hizmeti Personel Hareketleri.....</b>	<b>75</b>
<b>Tablo 15: Çalışmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı .....</b>	<b>88</b>
<b>Tablo16: Çalışmaya Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı .....</b>	<b>88</b>
<b>Tablo 17: İşveren Ve Eğitim Durumuna Göre Çalışan Dağılımı.....</b>	<b>89</b>
<b>Tablo 18: Ait Olunan İşverene Göre Periyodik Muayene .....</b>	<b>89</b>

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AB</b>	Avrupa Birliği
<b>a.g.e.</b>	Adı Geçen Eser
<b>AGİK</b>	Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı
<b>AGİT</b>	Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı
<b>BK</b>	Borçlar Kanunu
<b>BM</b>	Birleşmiş Milletler
<b>C</b>	Cilt
<b>ÇSGB</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>EFQM</b>	Avrupa Kalite Yönetim Vakfı
<b>EYS</b>	Entegre Yönetim Sistemi
<b>HD</b>	Hukuk Dairesi
<b>ISO</b>	International Organization for Standardization
<b>İETT</b>	İstanbul Elektrik Tramvay ve Tünel İşletmeleri Genel Müdürlüğü
<b>İHAM</b>	İnsan Hakları Mahkemesi
<b>İK</b>	İş Kanunu
<b>İLO</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İSG</b>	İş Sağlığı Güvenliği
<b>İSİG</b>	İş Sağlığı ve İş Güvenliği
<b>İSGB</b>	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
<b>İSİGK</b>	İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu
<b>KKD</b>	Kişisel Koruyucu Donanım
<b>KİT</b>	Kamu İktisadi Teşekkülü
<b>OHSAS</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği Kalite Yönetim Sistemi
<b>OSGB</b>	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
<b>QDMS</b>	Kalite Doküman Yönetim Sistemi
<b>RG</b>	Resmi Gazete
<b>S</b>	Sayı
<b>s.</b>	Sayfa
<b>SGK</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SPSS</b>	Statistical Package For The Social Sciences

<b>SSGSSK</b>	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>T</b>	Tarih
<b>TBK</b>	Türk Borçlar Kanunu
<b>TMK</b>	Türk Medeni Kanunu
<b>TRT</b>	Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
<b>WHO</b>	Dünya Sağlık Örgütü
<b>Y</b>	Yargıtay

# GİRİŞ

Günümüz koşullarında küreselleşen rekabet şartları nedeniyle endüstri toplumunun bilgi toplumu olarak yeniden yapılanması iş hayatında farklı uzmanlık alanlarının doğmasına neden olmuştur. Bilim ve teknoloji alanındaki bu gelişmeler rekabetin kıyasıya yaşandığı günümüz çalışma hayatında maliyetlerin hızla artması, uzmanlık gerektiren işlerde kalifiye eleman bulunamaması, yeni gelişmelerin işverene ek maliyetler yüklemesi sonucu beraberinde alt işverenlik kavramı uygulamasını getirmiştir. Az maliyet yüksek kalite hedefleyen işverenler için alt işverenlik sistemi hızla benimsenerek yaygınlaşmıştır.

İşverenlerin kendi işyerlerinde alt işveren işçilerinin yaygın bir şekilde çalıştırılması sonucu alt işveren uygulamalarından kaynaklanan birçok sorun iş hukuku alanında tartışılmaya başlanmıştır.

Alt işverenlik sisteminin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kapsamında değerlendirilmesi amacıyla yapılan bu çalışma, kişilerin Uluslararası ve Ulusal düzeyde sözleşme ve kanunlarla güvence altına alınarak korunan sağlık hakkı dikkate alınarak yapılmıştır. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı öncelikle bir insan hakkı olarak değerlendirilmiş ve bu çerçevede çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlıklarının çalışma ortamında ne denli korunduğu yönünde araştırma yapılmıştır.

Alt işveren çalışanın esas alındığı araştırmada, aynı işyerini paylaşan asıl işveren çalışanları ile kıyaslama yapılmak suretiyle çalışanların sağlık ve güvenlik algıları ölçülmeye ve çalışılmıştır.

Dört bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümde; işveren, asıl işveren ve alt işveren kavramları açıklanmış ve alt işveren kavramının tarihsel gelişimine değinilmiştir.

İkinci bölümde; hak kavramı hakların kazanılması ve kullanılması hakkında bilgi verilmiş ve sağlık hakkı kavramı açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde; alt işveren çalışanın iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı açısından sağlık hakkı ele alınmış ve son bölümde İETT İşletmeleri bünyesinde dış kaynak kullanımı yöntemi hizmet satın alınan birimler kapsamında alt işveren çalışanları iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yönünden sağlık hakkı çerçevesinde irdelenmeye çalışılmıştır.



# 1.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

## 1.1.TANIMLAR

Çalışmanın bu ilk bölümünde kişilik, asıl işveren ve alt işveren tanımlarıyla asıl işveren alt ilişkisi, alt işveren uygulamalarının tarihsel gelişimi ile Türkiye ve dünyadaki alt işverenlik uygulamalarına ilişkin değerlendirmelerde bulunulacaktır.

### 1.1.1.Kişilik

Kişi; Mevcut hukuk düzenince hak edinebildiği ve borç altına girebildiği kabul edilen varlıklara denir.<sup>1</sup>

Hukuk düzeninde kişi olmanın anlamı, hak ve borçlara sahip olabilmektir. İnsanlar gerçek kişiler olarak hak ve borçlara sahipken bunların dışında aynı şekilde hak ve borçlara sahip olan tüzel kişilerin de hukuk düzeni içinde kişi olarak varlıkları kabul edilmiştir. Hukuk düzenince kişiler gerçek ve tüzel kişiler olarak sınıflandırmıştır.<sup>2</sup>

Kişi ve kişilik ifadeleri her zaman aynı anlamı taşımaz. Kişi; hakların ve borçların sahibi olan varlığı tanımlarken kişilik, kişinin ehliyetleri, kişilik alanına giren değerleri ve kişisel durumların tamamını anlatır.

Gerçek kişiler şahıslardır. İnsanların kişilik durumu gerçek kişilik olarak ifade edilir ve başlangıcı “çocuğun sağ olarak tamamıyla doğduğu an” dır.( TMK 28.madde) Sağ olarak tamamıyla başlayan kişilik, kişinin sağ olmasıyla devam eder ve ölümüyle son bulur. Ölen kişinin haklara ve borçlara sahip olması diye bir şey söz konusu olamaz.<sup>3</sup>

Tüzel kişiler ise; belli bir amacı gerçekleştirmek üzere bağımsız bir varlık şeklinde örgütlenmiş, kendisini teşkil eden gerçek kişilerden ayrı ve bağımsız varlığı olan haklara ve borçlara sahip olabilen kişi ve mal topluluklarıdır.<sup>4</sup>Tüzel kişiliğin kazanılması için bu yönde bir iradenin ortaya konulması ve bu iradenin devlet tarafından tanınması gerekmektedir. Kat mülkiyeti kanununa göre kurulan kat malikleri kurulu, borçlar Kanununa göre kurulan adi

<sup>1</sup> Kemal Gözler, Hukukun Temel Kavramları, Ekin Yayıncılık, Bursa, 2010, s.179.

<sup>2</sup> Bilge Öztan, Medeni Hukukun Temel Kavramları, Turhan Kitabevi, Ankara 2006, s. 274 -275.

<sup>3</sup> Saibe Oktay Özdemir/ Özer Seliçi / M. Kemal Oğuzman, Kişiler Hukuku Gerçek ve Tüzel Kişiler, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2013, s.10-18

<sup>4</sup> Özdemir/Seliçi/Oğuzman, a.g.e., s.239

ortaklıkların tüzel kişilikler olmadığından ortak veya malikler ayrı ayrı işveren olarak değerlendirilirler.

Tüzel Kişilikleri farklı şekillerde sınıflandırmak mümkündür. Ancak bu çalışmada tüzel kişiler tabi oldukları kurallara göre; kamu hukuku tüzel kişiler ve özel hukuk tüzel kişiler olarak sınıflandırılacaktır.<sup>5</sup>

Kamu hukuku tüzel kişileri kanunla ya da kanunun verdiği yetkiyle kurulabilen, görevleri açısından kamu otoritesini temsil eden, kamu hizmeti gören ve sona ermeleri de kanunla gerçekleşen tüzel kişilerdir. Kamu İdareleri ve Kamu Kurumları olarak iki bölümde incelenebilir. Kamu İdarelerine belediye, il, köy Kamu kurumlarına ise Üniversiteler, TRT, vb. örnek olarak gösterilebilir.<sup>6</sup>

Özel Hukuk Tüzel kişileri; kamu otoritesini temsil etmeyen ve özel hukuk kurallarına tabi olan tüzel kişilerdir. Kendi arasında kazanç paylaşım amacı güden ve kazanç paylaşım amacı gütmeyen özel hukuk tüzel kişisi olarak sınıflandırılırlar.

Kamu İktisadi Teşebbüsleri; Sermayesinin yarısından fazlasının devlete ait olduğu ve kanunla kurulan tüzel kişiliklerdir. Özel hukuk hükümlerine tabi oldukları için tacir sayılırlar ve taraf oldukları hukuki konularda bunlara ticaret hukuku hükümleri uygulanmaktadır. Bu yapısı itibarıyla bazı yazarlara göre KİT'lerin karma nitelikli tüzel kişiler olarak sınıflandırılmasının daha doğru olacağı ifade edilmektedir.<sup>7</sup>

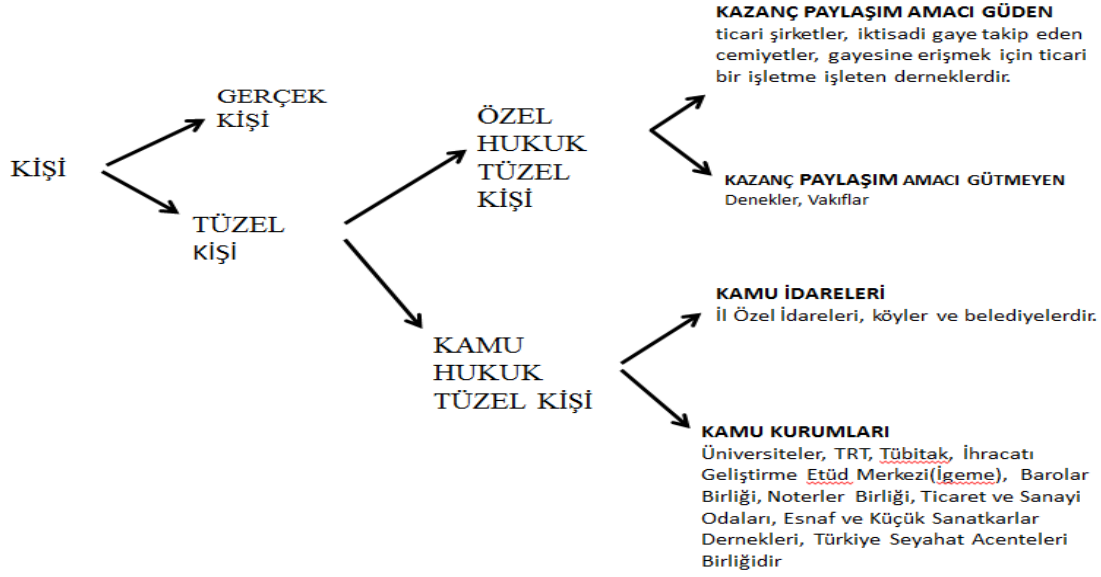
---

<sup>5</sup> Turgut Akıntürk, Hukuka Giriş, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2002, s.155-166

<sup>6</sup> Özdemir/ Seliçi / Oğuzman, a.g.e., s.245

<sup>7</sup> Burak Pınar, Kamu Mali Yönetiminde Tüzel Kişilik Sorunu: 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun Tüzel Kişiliğe Etkisine İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine Düşünceler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2010, Cilt 12, s.91-121

## Şekil 1: Kişilik Kavramı



### 1.1.2. İşveren

5510 sayılı Kanun'un 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir. Yani bir hizmet akdine dayalı olarak işçi çalıştıran her gerçek ve tüzel kişi işveren tanımı kapsamına girmekte ve kanunun işverenler için getirdiği sorumluluğu yerine getirmekle mükellef olmaktadır.

İş Kanunu mad.2/1 "İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara" işveren denmektedir.

İşveren işçi kavramından hareketle belirlenir. Bu nedenledir ki her iki kanun işveren tanımını işçiye ilişkin esaslara bağlamaktadır. İşveren yetkilerini işçi ile arasında bulunan özel bağımlılık ilişkisinden almaktadır. Buradan yola çıkarak işveren "özel bağımlılık ilişkisine dayanarak herhangi bir işte insan çalıştıran kişi" biçiminde de tanımlanabilir.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Fevzi Demir, Sorularla Bireysel İş Hukuku, 1.Cilt, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Şen Matbaa, Ankara, 2006, s.20

Gerçek kişi, tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşun işveren sıfatı kazanabilmesi için öncelikle işyerinde işçi çalıştırması gerekmektedir. İşyerinde bu açıdan çalışan sayısı önemli değildir. Tek çalışanı olan kişiler de kural olarak işverendir.<sup>9</sup>

İşveren işçinin iş sözleşmesiyle üstlendiği iş görme borcunun alacaklısı olup, işin ifasını isteme hakkına sahiptir bununla birlikte yönelttiği talimatlarla işçinin çalışmasını yönlendiren ve işçiye karşı yönetim yetkisi kullanan kişidir. Bu kapsamda işveren, çalıştırdığı işçileri bağlayıcı nitelikte kurallar koyabilir ve çalışanları hakkında disiplin cezası uygulayabilir. İşveren buyruk ve sözleşmeye ilişkin yetkilerinin bir bölümünü veya tamamını şef, ustabaşı, müdür vasfı taşıyan yöneticilere bırakabilir.<sup>10</sup>

Bir başka tanıma göre işverenin; işçiye karşı mutlak işveren rizikoları veya sorumlulukları ile donanmış olması gerekir ki işçiden farklı olarak bağımsız faaliyette bulunduğu anlaşılsın. İşveren kavramı bu şekliyle alt işveren ve işveren vekili gibi işçi benzeri kimselerden daha rahat ayırt edilebilmektedir. İşveren bazen tek kişi olabileceği gibi birden çok kişi de bu sığata sahip olabilir. Birden çok gerçek veya tüzel kişinin oluşturduğu hukuk nazarında bir kişiliği olmayan adi ortaklıkta tüm ortaklar birlikte işveren olarak değerlendirilmektedir.<sup>11</sup>

Hukuken malik sıfatı taşıyan bir kişi (bir işin veya işyerinin sahibi olması) bu sıfatı nedeniyle işveren olarak tanımlanamaz. Ancak işçi çalıştıran kişi işyerinin maliki olmasa bile işveren konumundadır. Yani işyerini kiralayıp işleten kişi işçi çalıştırdığı sürece işveren sayılır. İşçisini başka bir işyerinde çalıştıran kişi de, işveren olarak kabul edilmektedir.<sup>12</sup>

İşveren sıfatı işçiyile iş sözleşmesinin yapılması ile kazanılır. Bazen uygulamada farklılıklar olabilir. Örneğin; sözleşme yapıldı işçinin çalışmaya devam ettiği sırada işyerinin devri veya işverenin ölümü ya da iş ilişkisinin bireysel devri gibi durumlarda işveren tarafının öncekinden başkasınca kazanımı söz konusudur.

Hizmet akdinden başka türlü örneğin; istisna akdi, vekâlet akdi vb. başka bir akdi bağ ile çalışan kişi sigortalı olamayacağından, işi yaptıranın yani iş sahibinin de işveren olması mümkün değildir.

<sup>9</sup> Erdoğan Çubukçu, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:21 Sayı:2-3 Kasım 2007/Şubat 2008, s.1

<sup>10</sup>Tankut Centel, A. Murat Demircioğlu, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s.39

<sup>11</sup>Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2010, s.54

<sup>12</sup> Oktay Tan, Asıl İşveren İle Alt İşveren Arasındaki Hukuki İlişki, Yıldız Teknik Üniversitesi MYO, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, <http://www.oktaytan.net/ALTISVERENiliskisi.pdf>, erişim, 06.07.2008

### 1.1.3.Asıl İşveren

Asıl işveren “İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşları” dır. (Alt İşverenlik Yönetmeliği madde; 3/I,ç)

Tanımdaki yardımcı iş; işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi ifade etmektedir. (Alt İşveren Yönetmeliği madde; 3/ğ)

Her iki tanımı bir örnek vererek açıklayacak olursak hasta bakım hizmeti bir hastanenin asıl işidir. Fakat hastanenin her türlü temizlik işi asıl işe yardımcı bir iştir. Hastanede hasta bakım faaliyeti devam ettiği müddetçe temizlik işi de devam etmektedir dolayısıyla temizlik işleri hasta bakım işleri arasında bir bağımlılık söz konusudur. Burada asıl iş hasta bakım işleri ve asıl işveren hastanedir.

Diğer bir tanıma göre “işveren sıfatıyla mal veya hizmet ürettiği işyerinde, başka bir işverene verdiği bir iş dolayısıyla o işverene bağılı olarak çalışan ve bu işe tahsis edilmiş işçilerin haklarından sorumlu tutulan kişi, kurum veya kuruluş “ asıl işverendir. <sup>13</sup>Yargıtay’a göre asıl işveren” alt işverenin iş aldığı kişi” dir.

### 1.1.4.Alt İşveren

İş Kanununda asıl işveren alt işveren diye açık bir ayırım bulunmamaktadır. Bizim asıl ve alt işveren olarak tanımladığımız her iki işveren de hukuken kendi çalışanlarına karşı asıl işveren konumundadır. Bu nedenle asıl işveren alt işveren kavramları işveren kavramının içeriğine göre bir anlam taşımamakta, her iki işveren arasındaki göreceli durumu ifade etmektedir. Kanun bu konudaki göreceli durumu asıl işveren alt işveren ilişkisi adı altında düzenlemiştir.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Yusuf Güleşçi, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması, Adalet Yayınevi, Ankara 2013, s.48

<sup>14</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler, Tebliğ, erişim ; <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/741.pdf>, erişim tarihi; 31.07.2007

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 diğer işveren” e alt işveren denir.<sup>15</sup>

Bir başka tanıma göre “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir.”(5510 Sayılı Kanun, 12.madde)

Bir işyerinde alt işverenliğin gerçekleşebilmesi için asıl işverenin, alt işverene verdiği işin veya işyerinin geri kalan kısmında işçi çalıştırması gerekmektedir. Kendisi de işçi çalıştıran bir başkasına da kendi işyerinin bir bölümünde kendi işçileriyle iş yapmak üzere işveren kimseye ”asıl işveren “ iş alan ve kendi işçileriyle işi yerine getirmeyi üstlenen kişiye de “alt işveren” denir. Alt işveren işçilerine karşı işveren sıfatına sahip olan alt işverenin kendisidir. İş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar da alt işverene aittir. Alt işverenle asıl işveren arasındaki sözleşme iş sözleşmesi değil genellikle eser, vekâlet, nakliye veya kira sözleşmesidir. Bu bağlamda alt işveren üstlendiği işi sözleşme koşulları çerçevesinde kendi nam ve hesabı adına bağımsız bir şekilde yürütür.<sup>16</sup>Çalıştırdığı işçilerle kendi adına iş sözleşmesi yapar, talimatlar verir, işçilere ücret öder, bordrolarını düzenler ve SSK primlerini yatırır.<sup>17</sup>

## **1.2.ASIL İŞVEREN -ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ**

Bir işyerinde çalışan işverenler arasında alt işverenin-asıl işveren ilişkisinin kurulabilmesi için;

a) İşyerinde asıl işveren bulunmalı ve alt işverenliğin gerçekleşebilmesi için alt işverene verilen işin veya işyerinin kalan kısmında asıl işveren de işçi çalıştırmalıdır. Asıl işverenin işçi çalıştırmaksızın işin tamamını devretmesi durumunda alt işverenlik ilişkisinden bahsedilemez.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya 2010, s.16

<sup>16</sup>Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010, s.59

<sup>17</sup>Y9HD, 2010 E.2010/9810

<sup>18</sup>Y9HD, E.1995/15267

b) Asıl işverenin işverenlik sıfatının devam ediyor olması ve (4857 sayılı Kanununun 4.maddesinde belirtilen istisnalar arasında bulunmamalıdır.)alt işveren işçilerinin sadece asıl işverene ait işyerinde çalışması gerekmektedir.<sup>19</sup>

c) İşin asıl işverene ait işyerinde yapılıyor olması gerekmektedir.<sup>20</sup>Alt işveren işçilerini asıl işverene ait işyerinde çalıştırmak zorundadır. Bu zorunluluk alt işveren ilişkisini diğer ilişkilerden ayırt edici bir özelliktir. Örneğin; malzemelerin temini asıl işveren tarafından sağlanan, işin ise alt işverene ait bir işyerinde yapıldığı fason üretim adı verilen yöntemle kurulan ilişki alt işverenlik ilişkisi değildir. Bu ilişkide ancak eser sözleşmesi ilişkisinden söz edilebilir.

Alt işverene verilen işin yapıldığı yer (asıl işverene ait olduğu halde) alt işverene ait bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmektedir. Bu amaçla 4857 sayılı İş Kanunu 3. Maddesinde alt işveren için ayrıca bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. Kanun koyucu bu maddeden de anlaşılacağı gibi alt işverenin iş yaptığı işyerini ayrı bir iş yeri olarak kabul etmiştir.<sup>21</sup>

d) Alt işveren olacak kişi daha önce o işyerinde çalıştırılmamış değildir. “Daha önce o işyerinde çalıştırılma” deyimi, o işyerinde hukuken işçi, memur veya sözleşmeli personel gibi bir sıfatla çalıştırılmayı anlatmaktadır.

e) Alt işverene verilecek iş, asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işler niteliğinde olmalıdır. Verilen bu iş asıl işin bir bölümünde ise “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” ; yardımcı işlerde ise “mal veya hizmet üretimine ilişkin” işlerden olmalıdır. Böylelikle asıl işin keyfi bir şekilde bölünerek alt işverene verilmesi engellenmiştir.<sup>22</sup>

İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler asıl işverenin kendisine ait asıl işin bir bölümü olsa bile bölünüp belli bölümleri alt işverene verebilecektir. Diğer yandan işçilerin servisle taşınmasına, işyerinin temizliğine veya işyerinin güvenliğine ilişkin asıl işe yardımcı iş durumunda olan işler tamamen alt işverene bırakılabilecek işlerdir.<sup>23</sup>

---

<sup>19</sup> Dilek Baybora, İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması Ve Ortaya Çıkan Sonuçlar, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 2 ISSN:1309-8012 Online, s.21

<sup>20</sup>Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Turhan Yayınları, Ankara 2008, s.172

<sup>21</sup><sup>21</sup>Akyiğit, s.64-65

<sup>22</sup>Müjdat Şakar, Taşeronlaşma Olayı, Taşeronlaşma Sorununa Siyasi ve Akademik Bakış, Tes-İş Dergisi, 2010, s.97-98

<sup>23</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.174

Asıl iş ve yardımcı iş kavramları 4857 sayılı kanunda net olarak açıklanmamıştır. Konuya açıklık getirmek gerekirse, asıl iş ”mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş” yardımcı iş ise ” “ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş” şeklinde tanımlanabilir.

f) Asıl işveren ile alt işveren ilişkisinden söz edilebilmesi için işverenler arasında; iş sözleşmesi, vekâlet sözleşmesi, iş aracılığı taşıyan sözleşmeler, distribütörlük sözleşmesi, Franchise (tek satıcılık sözleşmesi), acentelik sözleşmesi bulunmamalıdır.<sup>24</sup>

Ancak asıl işverenle alt işveren arasında kira, taşıma ya da işyerinin bir bölümünün devri sözleşmesi bulunabilir.<sup>25</sup>Daha önce de bahsedildiği gibi işyerinin tamamının devri ile alt işverenlik ilişkisi kurulamaz.<sup>26</sup>

g) Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için işverenler arasındaki ilişki yazılı bir sözleşmeye dayandırılmalıdır.

Alt işverenlik sözleşmesinde bulunması gereken unsurlar; Sözleşme yazılı olmalı, asıl ve alt işverenin işyeri unvanı ve adresi yer almalıdır. İşverenlerin tüzel kişiliğe sahip kamu kurum ve kuruluşu olması halinde işveren vekillerinin adı soyadı ve adresi bulunmalı ve taraflarca sözleşme imzalanmalıdır. Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyorsa uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama yapılmalıdır. Alt işveren de konuya ilişkin uzmanlığını belgelemelidir. (iş ekipman listesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları vb.)

Alt işverenlik uygulamasının en yaygın olduğu kamu işyerlerinde alt işverenlerin işçisi olarak çalışan işçilerin durumu alt işverenlik kurumuna uymamaktadır. Alt işveren işçileri kamu kurum ve kuruluşların yöneticileri ile muhatap olmakta kendi işverenlerini çoğu kez tanımamaktadır. İşin görülmesine ilişkin talimatları bu yöneticilerden almakta, aynı yöneticiler tarafından denetlenmekte ve izin vb. durumlarda yine bu yöneticilere başvurumaktadırlar. Bu nedendir ki kimi yazarlar tarafından kamu kurum ve kuruluşlarında “hizmet temini” adıyla ihale yoluyla yapılan bu tür uygulamalar alt işverenlik niteliği ile bağdaşmamaktadır.

---

<sup>24</sup>Güleşçi, a.g.e., s.86

<sup>25</sup>Demir, a.g.e, s.30

<sup>26</sup>Mehmet Anıl Aslanoğlu, İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s.94



Özellikle belediyelerde bu durum geçici iş ilişkisini ve giderek ticari amaçlı işçi teminini kapsar şekilde kullanılmaktadır.<sup>27</sup>

### 1.3. ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNDE MUVAZAA

Muvazaa anlam itibarıyla; taraflar arasında kurulan hukuki bir ilişkide irade ile beyan arasında taraflarca bilerek ve istenerek gerçekleştirilen uygunsuzluk halidir.<sup>28</sup> Bu şekilde kurulan ilişkide asıl maksat saklanarak ya da gizlenerek hakikate uymayan işlemde bulunmaktadır.<sup>29</sup>

Asıl işveren-Alt işveren ilişkisinde muvazaa; asıl işveren ile alt işverenin gerçekte bir alt işveren ilişkisi kurmayı hedeflemedikleri, işverenin iş ilişkisinden kaynaklanacak bazı yükümlülüklerden kaçmak amacıyla görünürde kurulmuş olan bir alt işveren ilişkisini ifade etmektedir. Bu tür ilişkide taraflar bir alt işveren ilişkisine girmeyi değil, alt işveren işçilerine karşı asıl işverenin işverenlik sıfatının devam etmesini amaçlamaktadır.<sup>30</sup>

Ülkemizde 1980'li yıllardan itibaren alt işverenlere verilen işlerin sayısal olarak artması çalışanların sendikasılaşmasına, bireysel ve toplu iş hukukundan kaynaklanan haklarının sınırlandırılmasına veya ortadan kalkmasına neden olmuştur. Bununla birlikte muvazaalı alt işverenlik uygulamaları, toplu iş sözleşmesinin yükleyeceği yüklerden kaçınan veya kayıt dışı işçi çalıştıran işverenler ile iyi niyetli ve kanuna saygılı işverenler arasında da haksız rekabete sebep olmaktadır.<sup>31</sup>

4857 sayılı İş Kanununda alt işveren ilişkisinde muvazaa kavramı şu şekilde düzenlenmiştir: “Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gerektiği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilmez.” (4857 Sayılı İş Kanunu 2. madde)

<sup>27</sup>Güleşçi, a.g.e, s.187

<sup>28</sup>Güleşçi, a.g.e, s.93

<sup>29</sup>İbrahim Aydın, Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2012, s.41

<sup>30</sup>Umut Topçu, Asıl İşveren İle Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Olgusu Ve İşçilik Alacaklarına Etkisi, Mali Çözüm, Kasım/Aralık, 2010, s.296

<sup>31</sup>Ali Güzel, İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri: İş Müfettişleri Derneği Seminer Notları, İstanbul, 2005, s.21

Yapılan bu düzenlemeyle 1475 sayılı İş Kanunu döneminde yapılan muvazaalı işlemlerin geçersiz sayılması ve alt işveren işçisinin başlangıçtan beri asıl işveren işçisi sayılması şeklinde bir yaptırımla sorunların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Ancak yapılan düzenleme, söz konusu hükümlerin anlaşılması zor, çok geniş yorumlanabilecek nitelikte olması nedeniyle eleştirilmiş ve kanun yapma tekniği bakımından da hatalı bulunmuştur.<sup>32</sup> Esneklik temelli bir Kanunda bu ölçüde katı hüküm getirmenin isabetli olmadığı vurgulanmış, konunun Anayasanın 48. maddesinde düzenlenen “çalışma ve sözleşme özgürlüğü” ile çeliştiği belirtilmiştir.

İş Kanununda belirtilen muvazaa halleri Alt İşverenlik Yönetmeliğinde muvazaanın tanımı şeklinde ele alınmıştır. Buna göre “muvazaa;

- 1) İşyerlerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini,
- 2) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini,
- 3) Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini,
- 4) Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri ihtiva eden sözleşmeyi” ifade etmektedir. (Alt İşveren Yönetmeliği Madde; 3/g)

Bu düzenlemede, alt işveren ilişkisinin kurulması belirli şartlara bağlanmış, belirli şekillerde alt işveren ilişkisi kurmak da yasaklanmıştır.<sup>33</sup> Özellikle işçilerinin hakları kısıtlanarak alt işveren işçisi yapılması, eski işçilerden birisi ile alt işveren ilişkisi kurulması yahut da asıl işin kanundaki gerekler olmaksızın bölünerek alt işverene devir edilmesi durumlarında, danışıklı (muvazaalı) işlem sayılarak işçilere koruma getirilmesi önemli bir husustur. Bu tür işlemlerde muvazaanın varlığını saptamak için öncelikle işin gereği, işletme gereği ve teknolojik gereklilik kavramlarına verilecek anlam belirleyici olacaktır. Bu nedenle “işletmenin ve işin

---

<sup>32</sup>Güleşçi, a.g.e, s.97

<sup>33</sup> İbrahim Aydın, Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2012, s.34-36

gereği olan işler” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin” neler olduğu hususunun yeteri kadar açık ifade edilmesi gerekmektedir.<sup>34</sup>

Uygulamada karşılaşılan ancak İş Kanunu ve Alt İşverenlik Yönetmeliğinde açıkça belirtilmemiş muvazaa hallerini ise şu şekilde sıralamak mümkündür:

- 1) Alt işverenlerin değişmesine rağmen işçilerin çalışmaya devam etmesi,
- 2) Asıl İşverenin işçiyi işe almaya ve işten çıkarmaya yetkili olması,
- 3) Alt işveren işçileri üzerindeki yönetim hakkının asıl işveren tarafından kullanılması,
- 4) Alt işveren işçilerinin asıl işverenle yapılan sözleşmede belirtilen işler dışında çalıştırılması,
- 5) Araç gerecin asıl işveren tarafından sağlanması, alt işverenin sermayesinin düşük olması,
- 6) İşin toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında alt işverene verilmiş olması, gibi durumları ihtiva eder.

Ancak sıralanan bu ölçütler tek başına muvazaa kabulü için yeterli olmamakla beraber muvazaa tespiti için delil olabilecek durumlardır.

## **1.4. ALT İŞVERENLİK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ**

Teknolojinin hızla gelişmesi uzmanlaşmanın ağırlık kazandığı üretim sistemlerinin benimsenmesi işletmeleri farklı arayışlara yöneltmiştir. Özellikle uzmanlık gerektiren işlerin uzman kişilere yaptırılması ihtiyacı, küreselleşmeye bağlı olarak işletmelerin ürünlerini en az maliyet ve kalite ile üretme çabaları, işverenlerin, iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında bazı yükümlülüklerden kaçınmak istemeleri (örneğin; iş güvencesi, özür, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma, toplu işçi çıkarma, kantin açılması, emzirme odası ve kreş kurulması spor tesisi kurma ve antrenör bulundurma vb. yükümlülüklerden kurtulma) ve sendikal örgütlenmeye sıcak bakmamaları gibi nedenler alt işveren uygulamasının ortaya çıkmasına ve yaygınlaşmasına neden olmuştur.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> A.Tozlu/M.Tarık Eraslan, Türkiye’de Alt İşverenlik Uygulaması, Sayıştay Dergisi, S:84/ Ocak-Mart 2012, s.49

<sup>35</sup> A.Tozlu/M.Tarık Eraslan, Türkiye’de Alt İşverenlik Uygulaması, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi Cilt 2, Sayı 2, 2010, s.47

Türkiye’de ve dünyada alt işverenlik uygulamaları ek yatırım yapılmaksızın kapasite artışının sağlanması sonucu işgücü maliyetlerinin düşürülerek rekabet şansının artırılması açısından elverişli bir araç olarak görülmüştür. Önceleri daha çok inşaat sektöründe ortaya çıkan alt işverenlik uygulamaları 1980’lerden sonra yerel yönetimler başta olmak üzere hızla diğer sektörlerde yayılmıştır.<sup>36</sup>

Hukuk sistemimizdeki ilk alt işverenlik uygulamasının 1936 yılında kabul edilen ve 15.06.1937’de yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanununda “üçüncü bir şahsın aracılığı” biçiminde düzenlendiği görülmektedir. Yasada asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı tek başına sorumlu olacağı şeklinde bir anlam çıkarılması nedeniyle 25.01.1950 tarih ve 5518 sayılı Kanunla, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı alt işverenle müştereken (müteselsilen) sorumlu olacakları şeklinde değiştirilme yoluna gidilmiştir. Bu alanda yapılan çalışmalar sonucu 3008 sayılı Kanun, 1967 tarih ve 931 sayılı kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

931 sayılı Kanunda alt işverenlik “Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur” şeklinde tanımlanmıştır. (1. Madde) Söz konusu yasa 1970 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından esas yönünden iptal edilmiştir. (Anayasa Mahkemesi’nin 14.05.1970 Tarih, 1970/40 E. 1970/26 K. sayılı Kararı.)

1475 sayılı İş Kanununda daha önce uygulamaya konulan yasaların aksine alt işveren işçilerine karşı asıl işveren alt işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur. Kanunun ilgili maddesinde “Bir işverenden belli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu Kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur” ifadesiyle asıl işverenin ve alt işverenin sorumlulukları açıkça belirlenmiştir. Ancak bu düzenlemede de alt işverene verilecek işlerin asıl iş veya yardımcı iş olup olmadığı konusunda açıklama getirilmemiş sadece “belli bir işin bir bölümü veya eklentilerinde” iş alma ifadesi kullanılmıştır. 1475 sayılı İş Kanununda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için iş veya işyeri ile ilgili herhangi bir işin alınması yeterli görülmüş ve yasanın yürürlüğe girmesi ile kamu ve özel sektöre ait işyerlerinde alt işveren

---

<sup>36</sup> Hande Bahar Aykaç, İş Hukukunda Alt İşveren, Beta Yayınları, İstanbul 2011, s.364

uygulaması başlamıştır. Günümüzde kamu sektörü de dâhil olmak üzere birçok işyerinde alt işveren çalışanın sayıca asıl işveren çalışanından çok daha fazla olduğu tespit edilmiştir.<sup>37</sup>

1475 sayılı yasadan sonra uygulamaya konulan 4857 sayılı İş Kanunu, asıl işveren alt işveren ilişkisi konusunda ortaya çıkan sorunların çözülmesi için daha kesin ve ayrıntılı ifadeler içermektedir. (R.G.T. 10.06.2003, S.25134) Bu amaçla kanun koyucu İK 2.maddenin gerekçesini “Yargıtay’ın tespitlerinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça ortaya konulması ve hukuki sonuçları, önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür.” şeklinde belirtmek suretiyle asıl işveren alt işveren ilişkisinde yaşanan suiistimalleri engellemeye çalışmıştır. 5763 sayılı yasa ile İK 3. Maddesine getirilen ek düzenleme sonucu alt işverene kendi işyerinin tescili için, asıl işverenden alacağı yazılı alt işverenlik sözleşmesiyle işyerini bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Önceden de var olan alt işverenin işyerini bildirme yükümlülüğü bu ek düzenleme ile iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmasını zorunlu hale getirmiştir.<sup>38</sup>

Ancak tüm bu düzenlemelere rağmen alanda yaşanan sorunlar tam olarak sona erdirilememiş ve 2008 yılında daha somut düzenlemeler içeren Alt İşveren Yönetmeliği çıkarılmıştır.<sup>39</sup>

## 1.5. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DEKİ ALT İŞVERENLİK UYGULAMALARI

Alt işverenlik sisteminin dünyadaki uygulamalarına bakıldığında uluslararası sermayenin uzun süreli istihdamın ortaya çıkaracağı her türlü maliyetten kurtularak çalışanların örgütlenme gücünü zayıflatmaya yönelik bir sistem olarak kullanıldığı görülmektedir.

Küresel Sanayi İşleri Sendikası IndustriALL’in<sup>40</sup> 2 Ekim 2012 tarihinde yayımladığı rapora göre tüm dünyada alt işveren işçiliği hızla yayılmaktadır.

<sup>37</sup> Osman Güven Çankaya/ Şahin Çil,4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi S.3, Hanlar Matbaacılık, İstanbul, 2006, s.54

<sup>38</sup>Tankut Centel, Alt İşverene Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.10, 2008, s.48

<sup>39</sup> Tozlu/ Eraslan, Sayıştay Dergisi; sayı 84/ Ocak-Mart,2012, s.45

<sup>40</sup> 40IndustriALL, petrol ve gaz, maden, elektrik enerjisi sektörlerinden metal, gemi yapımı, otomotiv, havacılık/uzay, makine mühendisliği, elektronik, kimya, lastik, kâğıt, tekstil, inşaat malzemesi, çevre hizmetleri sektörlerine kadar çok geniş bir işkolu yelpazesinde çalışan işçileri temsil etmektedir. IndustriALL Küresel Sendika, 19 Haziran 2012 tarihinde Danimarka’nın başkenti Kopenhag’da kurulmuş ve eski küresel federasyonun üyesi olan, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF), Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM) ve Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF) sendikalarını çatısı altında toplamıştır

Şöyle ki;

a) Rusya’da yabancı şirketlerin yüzde 75’nde, Rus şirketlerin ise yüzde 35-50’sinde taşeron işçi çalışmakta,

b) İngiltere’deki taşeron işçisi sayısının 2008’de 270 bin ila 1,4 milyon civarında olduğu tahmin edilmekte,

c) Hindistan’daki özel sektör işçilerinden yüzde 30’unun taşeron işçisi olduğu ve imalat sektöründe bu oranın yüzde 50’lere vardığı tahmin edilmekte,

d) İspanya’daki istihdamın yüzde 31’i geçici işçilerden oluşurken taşeron işçiliği bu kesimin altıda biri oranı kapsamakta,

e) Tayland’da elektronik endüstrisindeki işçilerin 250 bin kadarını taşeron işçisi oluşturmakta,

f) Filipinlerdeki istihdamın yüzde 11’i taşeron işçisi oluşturmakta,

g) Çin’deki geçici taşeron işçisi sayısının 60 milyonu bulduğu tahmin edilmektedir.

Ayrıca raporda alt işverenlik uygulamasının AB’ye üye 27 ülke açısından yapılan değerlendirmede işverenlik işlem hacminin 453 milyar avro olduğu, alt işverenlik kapsamındaki firma sayısının 404 bin 699 ve bu kapsamda çalışan sayısının ise 4 milyon 482 bin 143 olduğu belirtilmektedir. Alt işveren çalışanlarının dünyadaki bazı ülkelere göre durumu aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.<sup>41</sup>

**Tablo 1: Dünya Ülkelerindeki Alt İşveren Çalışan Oranları**

Ülke	Geçici İş İlişkisi ile Çalışanların Oranı
Birleşik Krallık	%3
Hollanda	%2,5
Belçika	%2
Almanya	%2
İsveç	%1,3
İspanya	%0,5
Yunanistan	%0,1

(Kaynak: ÇSGB)

<sup>41</sup>Jenny Holdcroft, Üçlü Tuzak, Küresel Sanayi İşçileri Sendikası IndustriALL, Rapor, 2012

Durum Ülkemiz açısından değerlendirilecek olursa; bu konuda gerçek boyutları ortaya koyacak şekilde sağlıklı istatistikî veriler bulunmamakla birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın "alt işverenlik, geçici iş ilişkisi ve uzaktan çalışma" raporuna göre, kamuda 585 bin 788 ve özel sektörde 419 bin 466 kişi alt işveren çalışanın bulunduğu anlaşılmaktadır. Yine aynı raporda kamu sektöründe hizmet alımının en yaygın olduğu kurumlar %36 ile belediyeler, %14 ile KİT'ler ve %4 ile yükseköğrenim kurumları olduğu ifade edilmektedir. Alt işveren çalışanın sektör ve hizmet alanı açısından dağılımı aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

**Tablo 2: Türkiye'deki Alt İşveren Çalışanlarının Dağılımı**

Sektör	Hizmet Alanı	Alt İşveren Çalışan Sayısı
Kamu Sektörü	Sağlık	16.184
	Temizlik	471.442
	Güvenlik	117.541
	Dağıtım	34.621
	Toplam	585.788
Özel Sektör	İdari ve Destek Hizmetleri	4.146
	Ulaştırma ve Depolama	10.347
	Madencilik Taş Ocakçılığı	12.606
	İmalat	63.849
	İnşaat	318.087
	Diğer	10.431
	Toplam	419.466

(Kaynak: ÇSGB)

Dünyada ve ülkemizde taşeronluk uygulamalarının hızla yayılmasının en önemli sebeplerinden biri de küreselleşme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Küreselleşme ulusal ekonomileri açık sistemlere dönüştürmektedir. Küreselleşme sistemin en önemli aktörü olan çok uluslu şirketleri, yatırım yapmak amacıyla vergi muafiyetleri, arazi ve işveren lehine uygulamaların önünü açıcı yasal koşullar sunan ülkelere yönelmektedir. Dünyanın farklı yerlerinde üretim tesisleri açan çok uluslu işletmeler, buralarda bulunan düşük ücretli emeği kullanmakta, daha ucuz hammaddeyi almakta ve az maliyetlerle üretimini

gerçekleştirmektedir. Bu durum katma değerin yine çok uluslu işletmeleri olan ülkelerde toplanmasına neden olmaktadır.

Çok uluslu işletmeler kamu üzerinde etkide bulunarak çalışanlar aleyhine yasal düzenlemeleri teşvik etmekte, bazen işgücü maliyetlerini azaltacak ancak, çalışan haklarının verilmediği uygulamalar konusunda itici güç olabilmektedir. Son dönemlerde adını sıkça duymakta olduğumuz özel istihdam büroları konusunda yabancı sermaye tarafından yapılan baskılar konuya örnek teşkil etmektedir. İş Kanunu'nda 2003 yılında yapılan değişiklikle kurulan özel istihdam bürolarının görevleri İşkur'un yaptığı gibi iş bulmada aracılıktan öteye geçmemektedir. Ancak uluslararası sermayenin baskıları sonucu bu bürolara geçici iş ilişkileri kurma hakkı verilirse işçi kiralamaların önü açılmış olacaktır. Taşeronluk sistemini bile aratacak nitelikteki özel istihdam bürolarının çalışma sisteminin uluslararası sermaye talepleri doğrultusunda değiştirilmesi işçilik maliyetlerinin aşağıya çekilmesine, İş Kanunu'nda işçiyi koruyan maddelerin işlevsiz hale gelmesine neden olacaktır.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Erdem Özdemir, Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli Ama Nasıl? Sicil, Hanlar Matbaacılık, İstanbul, 2010, s.20



## 2.BÖLÜM: HAK KAVRAMI VE SAĞLIK HAKKI

Çalışmanın bu bölümünde bütün insan ilişkilerinde hatta insan topluluklarının birbiriyle ilişkilerinde belirleyici bir kavram olan hak kavramı üzerinde durulacak, çalışmanın ana konusu çalışan sağlığı hakkı konusuna geçmeden iş sözleşmesinin taraflara verdiği haklardan kısaca bahsedilerek sağlık hakkı kavramı açıklanacak ve sağlık hakkı uluslararası hukuk ve anayasa düzeyinde incelenmeye çalışılacaktır.

### 2.1. HAK KAVRAMI

Hak; başkalarına veya topluluğa olumlu bir davranışı kabul ettirme yetkisidir. Gerçekleşmesi sahibinin iradesine bağlı hukuken korunan bir menfaattir.<sup>43</sup>

İnsan hakları, insanın maddi ve manevi gelişimini ve onurunu korumayı amaçlayan kısaca insanın insan olmasından kaynaklanan haklardır. Hukuk düzeni hakları var etmez sadece tanır ve güvence altına alır.<sup>44</sup>Hak nitelik olarak irade teorisi, menfaat teorisi ve karma teorisi olarak 3 farklı teoriyle izah edilmeye çalışılmaktadır.

İrade teorisine göre hak, hukuk düzeni tarafından kişilere tanınan irade kudretidir. İrade teorisinde hak yalnızca dış görünüşüyle ele alınmış olması nedeniyle eleştirilmektedir. Bu teoriye göre küçüklerin, ayırt etme gücüne sahip bulunmayanların ve akıl hastalarının hak sahibi olamaması gerekir ki bu da doğru bir yaklaşım değildir. İrade kudreti bulunmayanlar ve bu kudreti küçük oldukları için kullanamayanlar da hak sahibi olabilmekte hatta hak elde edebilmektedir.<sup>45</sup>

Menfaat teorisine göre hak, hukuk düzeni tarafından korunan menfaattir. İrade teorisinin karşıtı olarak görünen bu teori, kişi iradesini dikkate almaması ve hukuken korunan her menfaati hak olarak kabul etmesi nedeniyle eleştirilmektedir. Hukuken korunmayan menfaatler hak olarak kabul edilmez ise hukuken korunan her menfaatin hak olduğu söylenemez.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> M.Dural/S.Sarı, Türk Özel Hukuku, C.I, Temel Kavramlar Ve Medeni Hukukun Başlangıç Hükümleri, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2009, s.120

<sup>44</sup> D.Tezcan / M.R. Erdem/O.Sancaktar/ R.M.Önok; İnsan Hakları El Kitabı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011, s. 35.

<sup>45</sup> Murat Şen, İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı, Prof. Dr. A.Rıza Okur'a Armağan, Acar Basım, İstanbul, 2014, s.143

<sup>46</sup>Adnan Güriz, Hukuk Başlangıcı, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2006, s.50

Karma teorisine göre hak, hukuk düzeni tarafından tanınan ve korunan, kullanılıp kullanılmaması sahibinin iradesine bırakılan menfaatlerdir.<sup>47</sup>

Hukukta hak sahibi olma yeteneği kişilere tanınmıştır. Kişi olmak borç altına girebilmek, mahkemelerde davacı veya davalı olabilmek anlamına gelmektedir.

Son olarak klasik anlamıyla özetlemek gerekirse hak, hukuk düzeni tarafından tanınan ve hukuken korunan menfaatlerdir. İnsan hakları hukuk düzeni tarafından tanınıp korunmamış olsalar dahi insanın sadece insan olması nedeniyle sahip olduğu kabul edilen haklardandır.<sup>48</sup>

## **2.2. HAKLARIN SINIFLANDIRILMASI**

Hukuk literatüründe haklar değişik yönlerden ele alınarak sınıflandırılmaktadır. Çalışmanın içeriği açısından bu bölümde haklar insan hakları kapsamında ele alınarak açıklanmaya çalışılacaktır.

İnsan hakları geniş kapsamlı olarak ifade edilmek istenirse insanın insan olarak doğmasından kaynaklanan haklardır. Dar anlamda ise temel hakları ifade eder ve bu haklar yaşam hakkı gibi insan doğasından kaynaklanan olmazsa olmaz nitelikte haklardır. Bu haklara dahil edilen mülkiyet hakkı, seçme seçilme hakkı gibi bazı hakların önemi siyasal sistemlere göre değişiklik gösterebilmektedir.<sup>49</sup>

İnsan hakları hukuken gerçek kişiler tarafından kullanılabilir. Hukuken gerçek kişi olarak nitelendirilebilmek için “sağ ve tam” olarak doğmak yeterlidir.

İrk, cinsiyet, din, milliyet, ekonomik veya sosyal ya da siyasi statü ayrımı gözetmeksizin tüm insanlara tanınan, insanın insan olmasından doğan, insan onurunun bir gereği olarak sahip oldukları vazgeçilemez, devredilemez ve devlet düzeni tarafından korunması gereken hakların tümü insan haklarıdır.<sup>50</sup> Hukuk bu hakları var etmez, yalnızca tanır ve güvence altına alır.

---

<sup>47</sup> Mehmet Ayan, Medeni Hukuka Giriş, Mimoza Yayınları, Konya 2009, s.80

<sup>48</sup> A. Şeref Gözübüyük, Hukuka Giriş Ve Hukukun Temel Kavramları, Turhan Kitabevi, Ankara, 2001, s.158

<sup>49</sup> Şaban Kayıhan, Hukukun Temel Kavramları, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011, s.205

<sup>50</sup> Tezcan / Erdem/Sancaktar/Önok, a.g.e, Ankara, 2011, s. 35

İnsan haklarına yönelik hukukun uygulanmasına ilişkin düzenlemeler 1899-1907 tarihli Lahey Sözleşmeleri, 1949 Cenevre Sözleşmesi ile buna ek 1977 tarihli protokollerden oluşmaktadır.<sup>51</sup>

İnsan haklarının tarihsel süreç içerisindeki gelişimi birinci kuşak hakların kazanımıyla başlamaktadır. Klasik haklar olarak da ifade edilen bu haklar insanın doğumu ile başlayan kişi özgürlüğü ve siyasal hakları içermektedir.<sup>52</sup> Bireyciliğin gelişmesi ile birlikte insanın toplumdan ayrı bir varlık ve değer olarak görülmeye başlanması toplumsal yetkinin dışında bireye bağımsız bir varlık alanı oluşturmuştur. Bireyin tamamen kendi tasarrufu altındaki bu alana devletin dokunmaması ve diğer üçüncü kişilerin de bu alana müdahale etmemesinin devlet tarafından güvence altına alınması kişilik haklarının korunmasını ifade etmektedir.

Yaşam hakkı ve kişi dokunulmazlığı, kişi özgürlüğü ve kişi güvenliği, düşünce ve düşüncüyü açıklama özgürlüğü, inanç ve ibadet özgürlüğü, konut dokunulmazlığı, mülkiyet, eşitlik, dernek kurma, toplantı ve gösteri yürüyüşü, çalışma özgürlüğü, dilekçe verme, seçme ve seçilme, kamu hizmetine girme, tarafsız bir yargıç önünde yargılanma hakkı<sup>17. ve 18. Yüzyılda, dünyadaki çeşitli ülkelerde kabul edilen birinci kuşak haklardandır.<sup>53</sup></sup>

Sanayileşmenin ve teknolojinin ilk izlerinin görülmeye başlanması ile birlikte insanlara soyut olarak verilen bazı özgürlüklerin yeterli olmadığı düşüncesi ikinci kuşak insan haklarının doğuşunu hızlandırmıştır. İkinci kuşak hakların ortaya çıkmasında etkili olan itici güç sanayi devrimi ile başlayan toplu üretim sürecinde yer alan işçi sınıfıdır.<sup>54</sup>

Yoksul insanların eşitlik ve özgürlüklerden yararlanması için devletin bu kesime hizmet sunması ve bir takım yasal düzenlemeler yapması gerekmiştir. İkinci kuşak haklar olarak nitelendirilen ve sosyal haklar başlığı altında değerlendirilen bu haklar sadece klasik haklarda olduğu gibi tanınmak ve güvence altına almakla kalmamış devlete hizmet sunma gibi görevler de yüklemiştir.<sup>55</sup> Dolayısıyla bu hakların dağılımı devletlerin mali olanakları ile sınırlı kalmıştır.

Klasik haklara eklenen bu haklar; çalışma, sendika kurma, grev ve toplu sözleşme, işyeri yönetimine katılma, dinlenme, sosyal güvenlik, parasız öğrenim ve eğitim görme, kültürel

<sup>51</sup> Tezcan / Erdem/Sancaktar/Önok, a.g.e, s. 72-74.

<sup>52</sup> Ö. İbrahim Kaboğlu, Anayasa Hukuku Dersleri, Legal Kitabevi, İstanbul, 2011, s. 226.

<sup>53</sup> Oktay Uygun, İnsan Hakları Kuramı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2000, s. 22.

<sup>54</sup> Tunç Demirbilek, İş Güvenliği Kültürü, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005, s.33.

<sup>55</sup> Oktay, a.g.e, s. 23.

yaşama katılabilme, sağlık, beslenme, konut, anne, çocuk, sakat, yaşlı gibi korunmaya veya desteklenmeye muhtaç kesimlerin korunmasıyla ilgili haklardır.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra insan hakları konusunda farkındalığın artması üçüncü kuşak hakların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Karel Varsak tarafından ilk kez gündeme getirilen üçüncü kuşak haklar klasik ve sosyal haklardan farklı fakat bu hakları destekleyici ve tamamlayıcı haklardır.<sup>56</sup>

Üçüncü kuşak haklar, insanca yaşayabilmek için ortak hareket etmek gerekliliği düşüncesiyle okyanus dipleri, ay, uzay, Antarktika'dan elde edilecek gelirlerin paylaşılmasının ve gerektiğinde korunmasının bir insan hakkı olduğu temeline dayanmaktadır. Bu özelliği nedeniyle dayanışma hakları olarak da ifade edilen haklar, geleneksel insan haklarının bir uzantısı olmayıp onların yeni bir yorumudur. Yani insani değerlerin global boyutta ele alınmasıdır.<sup>57</sup>

Bu haklar arasında; çevre, insanlığın ortak malvarlığına saygı, gelişme hakkı, barış hakkı, yiyecek, insani yardım alma hakkı bulunmaktadır.

Teknolojik gelişmeler sonucu toplumsal ve bilimsel gelişmelerin hız kazanması daha önce hiç düşünülmemiş hak ihlallerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bilim ve teknolojik gelişmelerin kötüye kullanımının engellenmesi fikri dördüncü kuşak hakların doğmasını desteklemiştir. Genetik şifre ve genlerin yapısıyla teknolojik imkanlar dahilinde oynanmaya başlanması sonucu ortaya çıkabilecek yeni sorunların engellenmesi için bir takım uygulamalar başlatılmıştır. İnsan kopyalamayı yasaklayan Avrupa Konseyi hukuki belgeleri ve “insanların ayıklanmasını hedefleyen nesil ıslahı uygulamalarının, insan bedeninin ve onun parçalarının, mali kazanç haline getirilmesini” ve “insanların eşeysiz üretilmesini (klonlanmasını)” yasaklayan Avrupa Birliği Anayasa Antlaşması dördüncü kuşak hak ihlallerine yönelik uygulamalardandır.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup>Ö. İbrahim Kaboğlu, Özgürlükler Hukuku, Afa Yayıncılık, İstanbul, 1993, s. 272.

<sup>57</sup> Gözler, a.g.e, s.396

<sup>58</sup> Tezcan/Erдем/Sancaktar/Önok, a.g.e, s. 34, s. 78.

### **2.3. HAKLARIN KAZANILMASI, KULLANILMASI VE KORUNMASI**

Bir hakkın hak süjesine bağlanmasına ve böylece hakkın sahibi konumuna gelmesine hakkın kazanılması, hakkın sahibinden ayrılıp onun mal varlığı veya şahıs çevresinden çıkması da hakkın kaybıdır.

Hak kavramı ahlaki ve siyasi olmak üzere iki temel anlam taşımaktadır. Bunları doğruluk ve yetki olarak ifade etmek mümkündür. Doğruluk, bir hareketin ya da bir şeyin haklı olması veya ileri sürülmesinin doğru olması, yetki ise bir kimsenin hukuk düzeni tarafından tanınan ve korunan bir hakka sahip olmasıdır.<sup>59</sup>

Hakların kazanılması veya kaybolması hukuki olay, hukuki fiil ya da hukuki işlem sonucu olur. Hukuk düzenine göre hakların kazanılması aslen, devren veya tesisen olmak üzere üç şekildedir.

Aslen kişinin bir hukuki olay veya kendi fiiliyle hakkın doğrudan sahibi olması şeklinde meydana gelen kazanımlardır.<sup>60</sup>

Devren kazanım bir hakkın önceki sahibinden ve onun katkısı ile gerçekleşen bir kazanımdır. Bu kazanımda bir tarafın hakkı kazanırken diğer tarafın hakkı kaybetmesi söz konusudur.<sup>61</sup>

Son olarak bir kişinin sahip olduğu hakkı devretmeyip bu hakka dayanarak diğer bir kişiye yeni bir hak sağlaması suretiyle gerçekleşen kazanım da tesisen kazanımı ifade etmektedir. Bu tür kazanımlarda yeni ortaya çıkan hak sahipliğine rağmen önceki hak sahipliği de varlığını devam ettirmektedir.<sup>62</sup>Örneğin: Rehin hakkı sahibi.

Hakların kazanılması konusunda üzerinde durulması gereken diğer bir konu da iyi niyet unsurudur. Hakların kazanılmasında önemli bir rol oynayan iyi niyet, halin gerektirdiği özeni göstermiş olmasına rağmen bir hakkın kazanılmasına veya diğer bir hukuki sonucun meydana gelmesine engel olan bir eksikliği ya da olguyu bilmemek ya da bilecek durumda olmamaktır. Burada kanunun mevcut hukuki eksikliği veya aksaklığı bilmeyen iyi niyetli kişiyi onun

---

<sup>59</sup>Donnelly, Jack., Teoride ve Uygulamada Evrensel İnsan Hakları, Çev.: Mustafa Erdoğan- Levent Korkut, Ankara, 1995, s. 19.

<sup>60</sup> Kemal Gözler, İngilizce Karşılıklarıyla Hukukun Temel Kavramları, Ekin Yayınları, Bursa, 2010 s.153

<sup>61</sup>Ayan, a.g.e, s.99

<sup>62</sup>Ayan, a.g.e, s.100

yararına olacak şekilde eksikliğin veya aksaklığın sonuçlarını kaldırmak ya da yumuşatmak suretiyle koruması söz konusudur.<sup>63</sup>

İyi niyetin tespitinde kişinin hukuki engeli bilmemesi ve bilecek durumda olmaması şartı aranır. İyi niyetli olmak bazen hak kazandırıcı, hakkın kapsamını genişletici, bazen sorumluluktan kurtarıcı bazen de hukuki bir statü kazandırıcı nitelikte olabilir. Ancak iyi niyet kanunun öngördüğü hallerde ve ölçüde koruyucudur. Hakkın kazanılmasında kanunun iyi niyete bir kıymet atfetmediği durumlarda iyi niyetin bu türden bir etkisi olmayacaktır.<sup>64</sup>

Hakların kullanılması konusu Türk Medeni Kanunu'nda "herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." şeklinde düzenlenmiştir. (TMK madde;2)

Kanun bu maddede hakların kullanılması konusunda dürüstlük ve kötüye kullanma yasağı olmak üzere iki temel ilkeye yer vermiştir. Dürüstlük kuralı kanunda açık bir şekilde ifade edilmemiştir. Ancak uygulamadaki örneklere bakıldığında dürüstlük kuralından ortalama zekâyâ sahip, makul, dürüst ve güvenilir kişiden beklenebilecek genel ve objektif davranış şeklinin tanımlandığı anlaşılmaktadır.

Hakların kullanılmasında temel ilke olan dürüstlük kuralı ile hakkın kötüye kullanma yasağı arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır. Kanunda hakkını kullanırken dürüst davranmayanın hakkını kötüye kullandığı varsayılacağı, bu durumun da hukuk düzenince himaye edilmeyeceği ve böylelikle iki kuraldan ikincisinin diğerinin yaptırımı olduğu belirtilmektedir.<sup>65</sup>

Dürüstlük kuralına, kanuna karşı hilenin önlenmesinde, borçların doğumunda, sözleşmelerde değişiklik yapılmasında veya sözleşmelerin değiştirilmesi vb. gibi konularda müracaat edilir.

Kişinin haklarının ihlal edilmesi durumunda hakkın korunması zorunluluğu doğmaktadır. Hakların korunması değişik şekillerde olmakla birlikte kural olarak hak, hukuk düzeni yani devletin yetkili organları tarafından korunur.

Bir kişi hakkını elde etmek veya mevcut bir hak ihlalini durdurmak için borçluya ya da hakkını ihlal edene karşı talepte bulunabilir. Talep şahsen kullanılan bir yetkidir. Ancak talep

<sup>63</sup> Rona Serozan, Medeni Hukuk, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2008, s.254

<sup>64</sup> M.K.Oğuzman /N.Barlas, Medeni Hukuk, Beta Yayınları, İstanbul 2005, s.177

<sup>65</sup> Dural/Sarı, a.g.e, s.197

hakkının kullanılması ve sonuç alınamaması gibi durumlarda hak sahibi hakkının korunması için devletin yargı organlarına müracaat edebilir. Dava hakkı da denilen bu durum hak talebinin yargı aracılığıyla kullanılmasıdır. Bir başka deyişle hakların devlet eliyle korunmasıdır.<sup>66</sup>

Kendiliğinden hak alma günümüz hukuk düzenlerinde yasaklanmış olmakla birlikte istisnai olarak hakkın hak sahibi eliyle korunmasına izin verilen durumlar da vardır. Bunlar; meşru müdafaa (haklı savunma), zorunluluk hali ve kendi hakkını korumak için kuvvet kullanma şeklindedir.

## **2.4. SAĞLIK HAKKI VE KAPSAMI**

### **2.4.1.Sağlık Tanımı**

Sağlık; “vücudun hasta olmaması durumu, vücut esnekliği, esenlik, afiyet, sağ canlı ve diri olma durumudur.”<sup>67</sup>

Dünya Sağlık Örgütüne göre sağlık“ sadece hastalık veya engelli olma durumu değil, tümüyle bedensel, zihinsel ve sosyal iyi olma hali” dir.<sup>68</sup>

1978 yılında Kazakistan’ın Alma Ata kentinde düzenlenen Temel Sağlık Hizmetleri Uluslararası konferansı sonrası yayımlanan deklarasyonda sağlık konusu biraz daha genişletilerek “yalnızca hastalık ve sakatlığın olması hali değil, bedensel, ruhsal ve sosyal iyi olma halinin bütünü olan sağlığın temel bir insan hakkı olduğunu ve bunun da mümkün olan üst seviyede tutulmasının dünya çapında en önemli sosyal amaç olduğu ve bu amacın gerçekleşmesi için de, sağlık sektörü ile birlikte diğer birçok sosyal ve ekonomik sektörlerin çabalarının gerektiği” açıklanmıştır.

Söz konusu açıklama sağlık kavramına fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlık olmak üzere üç boyutlu bir bakış açısı getirmiştir. Fiziksel sağlık kişinin etkin biçimde fonksiyon gören bir vücuda sahip olması, herhangi bir rahatsızlığının, hastalığının bulunmaması ve kişinin vücut fonksiyonlarını tehlikeye düşüren veya azaltan doku ve organlarda eksiklik, işlev bozukluğu gibi bir durumun olmamasıdır.

---

<sup>66</sup> Harun Bulut, Kişilik Hakları ve Kişilik Haklarından Kaynaklanan Hukuk Davaları, Beta Yayınevi, İstanbul, 2006, s.310

<sup>67</sup> Türkçe Sözlük Türk Dil Kurumu, erişim; <http://tdkterim.gov.tr>.

<sup>68</sup> Dünya Sağlık Örgütü (WHO)

Ruhsal (mental) sağlık; kişinin mental melekelerini kullanma g¼c¼, stres anksiyete ve benzeri sorunlarla baş edebilmesi kısaca kişinin hem iç d¼nyasında hem de dış çevresiyle iletişiminde barışık ve huzur içinde yaşaması halidir.<sup>69</sup>

Sosyal Sağlık ise bireyin istikrarlı (kargaşadan ve ciddi çatışmalardan uzak) bir toplumdaki diğer kişilerle ilişki içinde olması halidir.

#### **2.4.2. Sağlık Hakkı**

İkinci kuşak insan hakları arasında sayılan sağlık hakkı insanların sağlıklı bir hayat s¼rmesini sağlayacak koşulları geliştiren, yiyecek, beslenme, konut, g¼venli ve sağlıklı içilebilir su kaynaklarına erişim, g¼venli ve sağlıklı çalışma koşulları ve sağlıklı bir çevrede yaşama hakkı ile sağlık hizmet sağlayıcılara karşı ileri s¼r¼lebilecek hakları kapsamaktadır. Kişinin hasta olmasının ve hasta kalmasının engellenmesi ve m¼mk¼n olduğu kadar sağlıklı olmasının g¼vence altına alınması devletin y¼k¼ml¼l¼kleri arasındadır.<sup>70</sup>

Bu hakların korunabilmesi sadece yasal d¼zenlemelerle g¼vence altına alınmaları ile değil, devletin bazı g¼revleri yerine getirmesi ile m¼mk¼nd¼r.<sup>71</sup> Ancak sağlık hakkı kişilere sağlıklı olma veya kusursuz bir sağlık talep etme hakkı da tanımamaktadır. Sağlıklı olmanın bireyin yaşadığı evre, genetik yapısı, sosyal ve k¼lt¼rel alışkanlıkları gibi fakt¼rlerle ilişkisi g¼z ardı edilemeyeceğinden sağlıklı olma da bireyler ve devletler tarafından garanti edilemeyecek bir husustur.<sup>72</sup> Bu nedenle uluslararası hukukta sağlık hakkı kavramı m¼mk¼n olan en y¼ksek sağlık standardı şeklinde tanımlanmıştır.

Sağlık kavramının anlamının genişlemesi ile birlikte sosyal fakt¼rlerin devreye girmesi ve bu alanın uluslararası boyuta taşınması sağlık hakkı kapsamının da genişlemesine sebep olmuştur. Sağlık hakkı ilk ikisi temel sağlık hizmetlerine hak olarak ifade edilebilecek ¼ çekirdek haktan oluşmaktadır.

Bunlardan ilki ¼nleyici sağlık hakkıdır. ¼nleyici yaklaşımda temel amaç insanların hasta olmasını ¼nlemektir. Sağlıklı bir çevrede yaşama hakkı, içilebilir suya ve yiyeceğe erişme hakkı, sağlıklı çalışma koşullarının garanti edilmesi gibi haklar bu kapsamdaki haklardandır.

<sup>69</sup> Sultan Tahmazoğlu ¼zelt¼rk, Anayasa Hukuku Açısından Sağlık Hakkı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013, s.2

<sup>70</sup> Z.G¼n¼l Baltır, İş Sağlığı ve G¼venliđi Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve G¼venliđi Organizasyonu, Sosyal G¼venlik Dergisi, 2012/1, s.56, online erişim <http://www.sgk.gov.tr>

<sup>71</sup> İonna Kuçuradi, Uludağ konuşmaları, ¼zg¼rl¼k, Ahlak, K¼lt¼r Kavramları; T¼rkiye Felsefe Kurumu, Ankara, 1997, s.14 - 16

<sup>72</sup> ¼zelt¼rk, a,g,e, s.6



İkinci temel sağlık hakkı ise tıbbi kaynaklara ulaşma hakkıdır. Acil durumlar, salgın hastalıklar, fiziksel ve mental hastalıklar için zorunlu ilaçların sağlanması, doktora ulaşma ve tüm vatandaşların ihtiyaçlarına ve hassas grupların durumlarına göre yeterli sağlık hizmetlerine erişebilme hakkı ikincil temel sağlık hakkı kapsamındadır.<sup>73</sup>

Sağlık hizmeti sağlayıcılara karşı ileri sürülebilecek haklar üçüncü sağlık hakkı kapsamındaki temel haklardandır. Bunları tıbbi kayıtların gizliliği, kişisel tıbbi kayıtlara giriş hakkı, neden nasıl bir sağlık hizmeti alınacağına bilinmesi, belli bir tedaviyi reddetme ve tedavi başlamadan onay verme hakkı olarak sıralamak mümkündür.<sup>74</sup>

Sosyal haklardan olan sağlık hakkı sunucusu devlet ve yararlanıcısı toplumda yaşayan “herkes” dir. Çalışanların sağlık hakkının söz konusu olduğu durumlarda ise hakkın yararlanıcıları çalışanlardır. Bu özellikle bir grup çalışanı kapsıyorsa örneğin kadın çalışanların süt izni gibi bu hakkın yararlanıcıları da kadın çalışanlar olacaktır.<sup>75</sup>

## **2.5.ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK SİSTEMİNDE SAĞLIK HAKKI**

### **2.5.1. Uluslararası Sözleşmelerde Sağlık Hakkı**

Uluslararası düzeyde sağlık ve yaşam hakkının korunması, tüm insanlar için belli bir sağlık standardının oluşturulması, dünya kaynaklarının eşit olarak paylaşılması ve daha adil bir düzenin sağlanması açısından önemlidir.

Sanayi devrimi sonucu ortaya çıkan sağlıksız çalışma ve yaşam koşulları toplumları bu alanda çözüm arayışına itmiştir. İlk kez sağlık hakkı konusu uluslararası düzeyde Birleşmiş Milletler Konferansında ele alınmış ve Sözleşmenin 55. Maddesinde bu konuya yer verilmiştir. Sağlık hakkı konusunda yapılan bu ilk girişim ses getirmiş ve 1946 yılında Dünya Sağlık Örgütü kurulmuştur. Takip eden çalışmalarda sağlık hakkı insan hakları bağlamında evrensel veya bölgesel nitelikte birçok belgede doğrudan veya dolaylı olarak yer almıştır.

<sup>73</sup> S.Gevers, The Right to Care European Journal of Health Law, S.11, 2004, s.29

<sup>74</sup> C.Fabre, Social Rights Under the Constitution-Government and the Decent Life, Clarendon Press, Oxford, 1999 s.36-39

<sup>75</sup> Bülent Tanör, Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, May Yayınları, İstanbul 1978, s.294-295

Sağlık hakkı oldukça geniş bir alan olup, bu alanda yapılmış çok önemli çalışmalar bulunmaktadır. Ancak burada insan hakları konusunda önemli kazanımlar sağlayan Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği Sözleşmeleri üzerinde durulacaktır.

### **2.5.1.1. Birleşmiş Milletler Sisteminde Sağlık Hakkı**

Sanayileşmenin getirdiği sağlıksız çalışma ve yaşam koşullarının insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri dünya ülkelerini sağlığın korunması konusunda çalışmalara itmiştir. Sağlık hakkı ilk kez 1945 Birleşmiş Milletler Konferansında ele alınmış ve Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin 55.Maddesinde yer alan sağlık hakkı kavramı 1946 yılında Dünya Sağlık Örgütünün kurulmasına zemin hazırlamıştır.<sup>76</sup>

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 25. Maddesinde sağlık hakkı

"1. Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir.  
2. Anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar, evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş olsunlar, aynı sosyal güvenceden yararlanırlar" şeklinde tanınmıştır.

İnsan hakları kapsamında önemi tartışılmayacak nitelikteki bu bildirinin olumsuz yanı hukuken bağlayıcı olmamasıdır. Birleşmiş Milletler bünyesinde kurulan komisyon tarafından bu amaçla bir dizi çalışmalar yapılmış ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin hukuken bağlayıcı bir şekle dönüştürülmesi sağlanmıştır.<sup>77</sup>

1993 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan hakları Konferansında sağlık hakkına yönelik devletlere gıda, tıbbi bakım, konut ve sosyal hizmetler dahil olmak üzere herkesin sağlık ve refah içinde yaşaması için gerekli yaşam standartlarını sağlama hakkına engel olacak tek taraflı ticari tedbirlerden kaçınma, kadın çocuk ve göçmen işçiler gibi ezilebilen gruplar için tedbir alma yükümlülüğü getirilmiştir.<sup>78</sup>

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinin 12. Maddesi sağlık hakkı kazanımları açısından son derece önemli bir içeriğe sahiptir.

<sup>76</sup> Mahmut Göçer, İnsan Haklarının Korunması ve Birleşmiş Milletler, Nobel Yayın, Ankara, 2009, s. 1.

<sup>77</sup> A.Eide/A.Rosas, Economic, Social, Cultural, Rights, Universal Challenge, London, 2008, s.17

<sup>78</sup> Şebnem Oğuz, İnsan Haklarında Gelişmeler, Uluslararası Toplantılar, makale, erişim www.todei.gov.tr

Bu madde ile sözleşmeye taraf olan devletlere vatandaşlarına mümkün olan en yüksek seviyede sağlık hakkı sunma konusunda bir takım yükümlülükler getirilmiştir. Devletlerin vatandaşlarına yüksek seviyede sağlık standardı sunabilmesi amacıyla; ölü doğum oranlarının engellenmesi, çocukların sağlıklı gelişmelerinin sağlanması, çevresel ve sınai sağlık koşullarının iyileştirilmesi, salgın, mesleki ve diğer hastalıkların engellenmesi ve kontrolü ile hastalık halinde herkesin sağlık hizmetlerine erişebilmesi için tedbir alması gerekli kılınmıştır.<sup>79</sup>

Söz konusu madde ile sağlık hakkının kapsamı insanların sağlıklı bir hayat yaşamasını sağlayacak yiyecek, beslenme, konut, güvenli ve içilebilir su kaynaklarına erişim, yeterli sağlık koşulları, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ve sağlıklı bir çevrede yaşama gibi geniş bir şekilde tanımlanmıştır. Sağlık hakkının yerine getirilebilmesinde elde edilebilirlik<sup>80</sup>, erişilebilirlik<sup>81</sup>, kabul edilebilir ve kalite gibi unsurların etkisine de vurgu yapılmıştır. İş Sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri, dezavantajlı marjinal grupların su ve temizlik koşullarına erişilebilirliği Komitenin 2011 yılı Türkiye Raporunda ele alınan konular arasındadır.<sup>82</sup>

Sağlık hakkı, temel haklardan sayılan gıda, konut, çalışma, eğitim, insan onuruna yaraşır bir hayat sürme, yaşama hakkı, ayrımcılık gözetmeme, eşitlik, işkence yasağı, özel hayatın gizliliği, bilgiye erişim, toplanma ve dernek kurma özgürlüğü ve seyahat etme özgürlüğü gibi diğer insan haklarının gerçekleşmesi ile yakından ilgilidir. Belirtilen bütün bu haklar ve diğer hak ve özgürlükler, sağlık hakkını tamamlayıcı özelliktedir. (Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi 12.maddesinin 14 numaralı genel yorumu 3.Paragraf)

Sağlık hakkı, hem hakları, hem de yükümlülükleri içermektedir. Bir kişinin cinsiyet ve üreme özgürlükleri dahil olmak üzere kendi sağlığı ve vücudunun kontrolünün kendi elinde olması, işkence, kişi tarafından onaylanmayan tıbbi ve deneysel müdahalelere tabi olmaması sağlık hakkı kavramının özgürlük boyutunu oluşturmaktadır. Hak boyutu ise, insanların ulaşılacak en yüksek sağlık standardından eşit şekilde faydalanmasına olanak tanıyan bir sağlık sistemine sahip olma boyutudur. (14 numaralı genel yorum 14. Paragraf)

<sup>79</sup> Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi 19 Aralık 1966'da imzaya açılan ve 3 Ocak 1976'da yürürlüğe giren Sözleşmeyi Türkiye 15 Ağustos 2000'de imzalamış ve Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile birlikte onaylamıştır.

<sup>80</sup> Güvenli ve erişilebilir su kaynaklarına erişim, yeterli sağlık koruma koşulları, hastane, klinik, diğer sağlık yapıları, ilaç ve uzman personeli içermektedir.

<sup>81</sup> Sağlık hizmeti sunucularının herhangi bir ayrımcılık olmaksızın herkesin erişimine açık olması, fiziksel, ekonomik ve bilgiye erişimdir. Sağlık tesisleri, mal ve hizmetleri herkesin ekonomik olarak karşılayabileceği düzeyde olmalıdır.

<sup>82</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Forty-sixth session, Geneva, 2-20 May 2011

Bütün sağlık olanakları, mal ve hizmetler tıbbi etiğe saygı göstermeli ve kültürel açıdan uygun olmalıdır. Bireylerin, azınlıkların, halkların ve toplulukların kültürlerine saygı duyulmalı, cinsiyet konusundaki duyarlılıklar ve hayat döngüsünün gerekleri göz önünde tutulmalı ve aynı zamanda hizmetler gizlilik esası ve ilgililerin sağlık durumunun geliştirilmesine özen göstermelidir;

Sağlık tesisleri mal ve hizmetleri toplumun tüm kesimlerinin özellikle etnik azınlıklar, kadınlar, çocuklar, yaşlılar, engelliler gibi genel nüfusun en savunmasız veya dışına itilmiş (HIV /AIDS) grupların güvenli fiziksel erişimine açık olmalıdır;

Sağlık bakım hizmetleri ve sağlığın belirleyici etmenlerinin ücretlendirilmesi kamu veya özel kesim dâhil herkes tarafından karşılanabilir olmalıdır;

Sağlıkla ilgili konularda bilgi ve fikir isteme alma ve verme hakkı sağlık hakkının bilgiye erişim kavramı içinde incelenir. Ancak bilgiye erişilebilirlik mahremiyetin söz konusu olduğu kişisel sağlık verilerine sahip olma hakkı olarak değerlendirilmemelidir.<sup>83</sup>

### **2.5.1.2. AGİT Sisteminde Sağlık Hakkı**

Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı belgelerinde insan hakları bütün olarak ele alınmıştır. Çeşitli dönemlerde ve farklı ülkelerde yapılan konferanslarda insan hakları, demokrasi ve hukukun üstünlüğü vurgulanmış herkesin ekonomik ve sosyal haklardan ayırım yapılmaksızın yararlanma hakkı olduğu ifade edilmiştir.<sup>84</sup>

AGİK belgelerinde ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tam olarak kullanılması kapsamında iş, konut, sosyal güvenlik, sağlık, eğitim ve kültür alanlarındaki sorunlara özen gösterilmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir. Direk olarak sağlık hakkına işaret edilmemiş ancak ekonomik ve sosyal kalkınma ile sosyal adalete değinilmiştir.<sup>85</sup>AGİK İstanbul Deklarasyonu'nda sağlık hakkı ile ilişkili olarak çevre ve sosyal haklar konusuna yer verildiği görülmektedir.

### **2.5.1.3. Avrupa Konseyi**

Avrupa Konseyinin sağlık hakkı ile ilgili imzaya açılmış bir dizi sözleşmesi bulunmaktadır. Sosyal haklara ve sağlık hakkına ilişkin düzenlemelere İHAM kararları çerçevesinde

---

<sup>83</sup>Üzeltürk, a.g.e, s.18

<sup>84</sup> TBMM AGİK Parlamenterler Asamblesi Türk Grup Başkanlığı, Yeni Bir Avrupa İçin Paris Şartı, 21 Kasım 1990, s.17

<sup>85</sup>Gökçen Alp kaya, AGİK Sürecinden AGİT'e İnsan Hakları, Kavram Yayınları, İstanbul, 1996, s.84

kaynaklık eden, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ile İnsan Hakları ve biyotıp Sözleşmesi konumuz açısından dikkate alınmaya değer sözleşmelerdir.

Avrupa Sosyal Şartı, 11. maddede yer alan sağlığın korunması hakkı başlığı altında:

“Akit taraflar sağlığın korunması hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, ya doğrudan veya kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde, diğer önlemlerin yanı sıra,

1. Sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri mümkün olabildiğince ortadan kaldırmak,
2. Sağlığı geliştirmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluğu teşvik etmek üzere danışmanlık ve eğitim kolaylıkları sağlamak,
3. Salgın bölgesel ve diğer hastalıklarla kazaları mümkün olduğu ölçüde önlemek üzere tasarlanmış uygun önlemler almayı taahhüt ederler.” Şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Burada kazalar konusunda özellikle trafik ve iş kazalarına dikkat çekilmiştir. Avrupa Sosyal Şartının öngördüğü denetim mekanizması çerçevesinde, 1994-1998 arası dönemi kapsayan 7. raporda Türkiye'nin, 11. madde belirlenen yükümlülüklerini yerine getirmediği ve sözleşmeye uygun davranmadığı belirtilmiştir. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nde ise 35. maddede ve "Sağlık Hizmetleri" başlığı altında: "Herkes, ulusal yasalar ve uygulamalarda belirtilen şartlar çerçevesinde koruyucu sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkına ve tıbbi tedaviden yararlanma hakkına sahiptir. Bütün Birlik politikaları ve faaliyetlerinin tanımlanmasında ve uygulanmasında yüksek düzeyde bir insan sağlığı koruması sağlanmalıdır." şeklinde düzenlenmiştir.

Sağlık hakkı yukarıda kısaca değinildiği gibi birçok uluslararası belgede doğrudan ya da yaşam hakkı kavramı içerisinde insan hakları bağlamında ele alınmıştır. Sağlık hakkının Uluslararası hukuk açısından korunması belli bir sağlık standardının tüm insanlar için sağlanması açısından önemlidir. Uluslararası hukukun etkisi Anayasanın 90.maddesinde “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır. “ ifadesi ile net bir şekilde açıklanmıştır. Böylelikle Uluslararası sözleşmeler Anayasanın üstünde tutulmuştur.

#### 2.5.1.4. Anayasa Düzeyinde Sağlık Hakkı

Sağlık hakkı kavramı anayasal düzeyde ilk kez 1961 Anayasası ile Türk Hukuk Sistemine girmiş ve “ Devlet, herkesin beden ve ruh sağlığı içinde yaşayabilmesini ve tıbbî bakım görmesini sağlamakla ödevlidir.” şeklinde ifade edilmiştir. (1961 Anayasası 49.madde)

1961 Anayasasında kişi dokunulmazlığı başlığı altında yer alan “Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını geliştirme haklarına ve kişi hürriyetine sahiptir. Kişi dokunulmazlığı ve hürriyeti kanunun açıkça gösterdiği hallerde, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça kayıtlanamaz. Kimseye eziyet ve işkence yapılamaz. İnsan haysiyetiyle bağdaşmayan ceza konulamaz.” (14.madde) şeklindeki hüküm sağlık hakkı kavramı ile son derece yakın ilişkili içindedir.

Sağlık hakkı 1982 Anayasasının çeşitli maddelerinde doğrudan veya dolaylı bir şekilde ele alınmıştır. Anayasanın ilgili maddeleri;

Anayasanın 2.maddesi Sosyal hukuk devleti,

5.maddesi kişinin temel hak ve hürriyetleri,

17. maddesinde kişinin hakları ve ödevleri başlığı altında ele alınmış “Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbî deneylere tâbi tutulamaz.

Madde 50: Yaş, cinsiyet ve güce göre özel korunma hakkı

Madde 56: Herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkı,

Madde 60: Sosyal güvenlik

Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.” şeklinde ifade edilmiştir. Söz konusu düzenleme İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde olduğu gibi temel haklardan yaşam hakkını temel alan bir düzenlemedir. Anayasanın bu maddesinde devlet güvencesi ile koruma altına alınan yaşam hakkı sadece canlı olmak anlamına gelmemektedir. Bireylerin sağlıklı bir yaşam sürmesini sağlayacak koşul ve olanakların düzenlenmesidir.<sup>86</sup>

Bu amaçla 1982 Anayasası'nın 56. maddesinde "Sağlık Hizmetleri ve Çevrenin Korunması" başlığı altında: "Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların

<sup>86</sup> S.Akyıldız/A.N.Kök/T.Yıldırım, Tıp Hukuku Atölyesi-II, Seçkin Yayıncılık, 2014, s.159

ödevidir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlardan yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir. Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir." şeklinde bir düzenleme yapılmıştır.

Düzenleme sağlık mevzuatının temelini oluşturmakta ve devlete bir takım görevler yüklemektedir. Fakat 1961 ve 1982 Anayasalarında yer alan;

“Devlet bu bölümde belirtilen iktisadi ve sosyal amaçlara ulaşma ödevlerini, ancak iktisadî gelişme ile mali kaynaklarının yeterliği ölçüsünde yerine getirir. “ (1961 Anayasası, madde; 53)

“Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, ekonomik istikrarın korunmasını gözeterek mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.”(1982 Anayasası madde; 65)

“Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.”(1982 Anayasası 2001 değişikliği madde; 65)maddelerle sağlık hakkı kullanımı devletin mali gücü ile sınırlandırılmıştır.

Mali kaynakların yeterliliği bu hakların doğal sınırı olarak belirlenmiştir. Bu sınırların zorlanması sonucu ekonomik istikrar bozulacağından, bozulma ile birlikte devletin bu alandaki ödevlerini yerine getiremeyeceği, bu durumdan da en çok hak sahiplerinin zarar görebileceği şeklinde bir haklılık gerekçesi oluşturulmuştur.<sup>87</sup>

Cumhuriyetin kuruluşundan beri yürürlükte olan tüm Anayasalarda yer alan sağlık hakkına ilişkin hükümler yukarıda kısaca özetlenmeye çalışılmıştır. Sağlık hakkı oldukça kapsamlı bir hak olarak birçok hak ve hürriyetle iç içe geçmiş durumdadır. Kişi güvenliği, yaşam hakkı, özel hayatın gizliliği, eşitlik, din ve vicdan özgürlüğü, sosyal güvenlik hakkı, konut hakkı, dinlenme hakkı, işyeri güvenliği hakkı vb. gibi sağlık hakkı konusunu tüm bu haklar çerçevesinde değerlendirmek çalışmanın boyutunu aşmaktadır.<sup>88</sup>

Bu nedenle çalışmanın 3. Bölümünde sağlık hakkı, işyerindeki yansıması olan iş sağlığı ve güvenliği hakkı dikkate alınarak alt işveren çalışanı açısından irdelenmeye çalışılacaktır.

---

<sup>87</sup> Üzeltürk, a.g.e, s.86

<sup>88</sup> Z.Gönül Balkır, 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Ve Çalışanların Korunması, Türk Metal İş Dergisi, S.167, 2013, s.28-31

## 3.BÖLÜM: SAĞLIK HAKKI VE ÇALIŞAN SAĞLIĞI İLİŞKİSİ

Sanayi Devrimi öncesi doğal bir yapıya sahip olan üretim biçiminde faaliyet olarak tarım, üretim aracı olarak da toprak görülmektedir. Bu dönemde çalışanla çalıştırıcıyı ayıran kesin bir sınır bulunmamaktadır. Karmaşık bir yapıya sahip olmayan sanayi devrimi öncesinde çalışma ilişkileri üretim yapısına uygun sınırlı ve dar kapsamlıdır.<sup>89</sup>

Sanayi devrimi ile birlikte üretimde yeni hammaddeler ve makineler bir güç olarak kullanılmaya başlanmış, makineler etkili bir hale gelmiş çok sayıda işçiyi etrafında çalışmaya zorlamış böylelikle fabrika yaşamı ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi ile başlayan çalışma biçimlerinin değişmesi, tarımsal çalışma biçimlerinden endüstriyel çalışma biçimlerine dönüşen süreç, çalışanlar, çevre ve toplum sağlığı açısından bir takım sorunları da beraberinde getirmiştir. Sorunların çözümüne yönelik olarak 1400'lu yıllardan beri önemli çalışmalar yapılmış ve yapılan işle sağlık arasındaki ilişkiler incelenmiş gerek uluslararası gerekse ulusal boyutta önemli gelişmeler yaşanmıştır.<sup>90</sup> Yaşanan bu gelişmelere aşağıda kısaca değinilecektir.

### 3.1. ÇALIŞAN SAĞLIĞINA YÖNELİK DÜZENLEMELERİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İş yerlerindeki sağlık riskleri eski çağlardan beri bilinmektedir. Hipokrat M.Ö 4. yüzyılda kurşun zehirlenmesi vakalarını rapor etmiştir. Bu alanda ilk çalışmaların çalışma koşulları en ağır, çevresel tehlikelerin en yoğun olduğu madencilik sektöründe yapıldığı görülmektedir. Eski çağlarda, maden işçileri çoğunlukla köleler ve suçlulardan oluştuğundan bu sektördeki çalışma koşullarını iyileştirme konusunda pek çaba harcanmamıştır. Mısır piramitlerinin inşa edildiği alanlarda yapılan kazılarda; piramitlerde çalıştırılan işçilerin büyük çoğunluğunda, ileri derecede kas ve iskelet hastalıkları olduğu anlaşılmaktadır.<sup>91</sup>

İş sağlığı ve güvenliği alanında genellikle hekimler tarafından yapılan bu çalışmaların meslek hastalıkları ile iş ilişkisi üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Tıp eğitimi görmüş olmasına

<sup>89</sup> A.Murat Demircioğlu/T.Centel, İş Hukuku, Beta Yayınevi, Ankara, 2013, s.17

<sup>90</sup> Sarper Süzek, İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.2, S.6,2005, s.610

<sup>91</sup> Roman Litvykov, İş Sağlığı Güvenliği-Emeğin Bilimi, Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, S.77, Ocak-Şubat 2006, s.16



karşın, madencilik üzerine yazdığı kitaplarla tanınan Georgius Agricola (1494-1555) De Re Metallica adlı kitabında, işçilerin belli bazı tozları soluması sonucu solunum yolu hastalıklarına yakalandıklarını belirtmiştir. Karpat Dağları'ndaki madenlerde çalışan işçilerin ortalama yaşam sürelerinin çok kısaldığını tespit eden araştırmacı madenlerde çalışanların meslek hastalığına yakalanmalarını önlemek için galeri havalandırmasında havalandırma borusuna temiz hava vermek üzere körük ve yer altı madenini havalandırmak için körük sistemi tasarlamıştır.<sup>92</sup>

Endüstri sağlığının babası olarak kabul edilen bir diğer araştırmacı İtalyan hekim Bernardino Ramazzini'dir. Araştırmacı meslek hastalıkları ile ilgili olarak yayımladığı De Morbis Artificum Diatriba (Zanaatkârların Hastalıkları) adlı çalışmasında meslek hastalıklarından korunma yöntemleri üzerinde durmuş, iş yeri termal konfor şartlarından, iş yeri havasından kaynaklanabilecek meslek hastalıklarından ve bunların önlenmesi için uyulması gereken havalandırma tekniklerinden bahsetmiştir. Lehmann, (1884) yaptığı araştırmalarda gazların deney hayvanları üzerindeki toksik etkilerini incelemiştir.<sup>93</sup>

Avrupa'da başlayan Endüstri Devrimi ile birlikte sanayide çalışan insan sayısı artarken çalışma şartları da ağırlaşmıştır. Çalışma şartlarının ağırlaşması ve bu konuda herhangi bir tedbir alınmaması ortalama yaşam süresinin iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı olarak kısalmasına neden olmuştur. 1800'lerin başlarında İngiltere'de yapılan bir araştırmada; çalışan sınıfın yaş ortalamasının 22, varlıklı sınıfın yaş ortalamasının ise 44 olduğu ve sanayide çalışan kesimin yoğun olarak yaşadığı bölgelerde yaşayan insanlardaki ölüm oranının genel ölüm oranının çok üzerinde olduğu tespit edilmiştir.<sup>94</sup>

İngiltere'de iş kazalarını ve meslek hastalıklarını engellemek amacıyla 19. Yüzyılın başlarında "Sağlık Ve Ahlakın Korunması Kanunu" ile "Fabrikalar Kanunu" yürürlüğe girmiş, "İş Güvenliği Müfettişliği" mesleği öngörülmüş ve çalışan sağlığını korumaya yönelik 5 maddelik bir öneri grubu yayımlanmıştır:

- Çalışma ve barınma yerlerinin sağlığa uygun olması,
- Temizlik, giyim eşyası ve gıdaların standartlara uygun olması,

<sup>92</sup> Abdolvahap Yiğit, İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, 1.Baskı, İstanbul; Alfa Akademi Ltd. Şti, Aktüel Yayınları, 2005 s.5

<sup>93</sup> Roman Litvykov, İş Sağlığı Güvenliği-Emeğin Bilimi, Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, S.77, Ocak-Şubat 2006, s.16

<sup>94</sup> E. Karacan/Ö. Nazan Erdoğan, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (21) 2011 / 1:102-116

- Çalışma sürelerinin sınırlandırılması,
- Tıbbi yardım sağlanması,
- Eğitim verilmesi.

Aynı dönemlerde İngiltere’de çıkarılan “Çırakların Sağlığı ve Morali Yasası” işçilere eğitim verilmesi, iş yerlerinin havalandırılması ve kireçli suyla yıkanması vb. maddeler içermektedir. 1833 yılında çıkarılan bir yasa ile fabrikalardaki zararlı atmosferde yemek yenmesi yasaklanmış, makinelere koruyucu takılması ve zararlı tozların kontrolü için mekanik havalandırılma yapılması zorunlu hâle getirilmiştir.

Devletin çalışanı himaye etmesine yönelik çalışmalara aynı tarihlerde Fransa’da yayımlanan “İmparator Kararnamesi” ve “İş Mevzuatı” adlı Kanunları örnek göstermek mümkündür.<sup>20</sup> Yüzyılın başlarında sanayileşme hareketlerinin çok hızlandığı Amerika Birleşik Devletlerinde de bu alanda önemli çalışmalar yapılmış ve ilk Amerikan kitabı olan “Meslek Hastalıkları” isimli kitap yayımlanmıştır.<sup>95</sup>

Osmanlı İmparatorluğu döneminde endüstriyel gelişme Avrupa’daki kadar hızlı olmadığından, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı da buna paralel olarak pek gelişmemiştir. II.Mahmut döneminde İstanbul, İzmit ve Sinop tersanelerinde yapılan gemi üretimini sanayileşmenin ilk adımı olarak göstermek mümkündür. Kömüre olan ihtiyacın artmasıyla birlikte açılan Ereğli Kömür İşletmeleri Osmanlı sanayinde önemli bir rol oynamıştır.<sup>96</sup>

Kurulan kömür ocakları ve madenlerde, demir yolu yapımı işlerinde ve tütün işletmeleri gibi işletmelerde işçilerin çalışma sürelerinin 16 saat olduğu, çalışma koşullarının kadın ve çocuk işçiler için sağlıksız olduğu gözlemlenmiştir.<sup>97</sup>

Bu nedenle 1865 yılında “Dilaver Paşa Nizamnamesi” yayımlanmıştır. Madenlerdeki kömür üretiminin arttırılması amacıyla düzenlenen ve 100 maddeden oluşan “Dilaver Paşa Nizamnamesi” sağlık ve güvenlik ile ilgili bazı hükümler içermesi bakımından bu konudaki ilk yazılı belge sayılabilir. Bu belgede günlük çalışma süresi 10 saat olarak belirlenmiş,

<sup>95</sup> Nur Serter, Devlet Görevlerindeki Değişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet, İstanbul Üniversitesi Yay. No:3856, 1993, s.87

<sup>96</sup> Ahmet Makal, Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri:1850-1920- Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi, İstanbul İmge Kitabevi, 1997, s.211

<sup>97</sup> A.Güzel / A.Rıza Okur, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2003, s.27

dinlenme ve tatil süreleri, işçilere yiyecek, yatacak yer sağlanması ve kazaya uğrayan işçinin tedavi edilmesi öngörülmüştür.<sup>98</sup>

İşçinin iş kazalarına karşı korunmasına yönelik düzenlenen ilk nizamname ise “Maadin Nizamnamesi”dir. Bu uygulamayla İmparatorluk sınırları içinde faaliyet gösteren maden ocaklarında zorla işçi çalıştırılması yasaklanmıştır. İş kazası meydana geldiğinde hükümet yetkililerine haber verme zorunluluğu getirilmiş, maden mühendislerine, madenlerdeki tehlikeleri tespit ve maden sahiplerine tehlikeleri bildirme görevi verilmiş, hekim bulundurma ve eczane açma zorunluluğu getirilmiştir.<sup>99</sup>

İş yaşamına yönelik ilk düzenleme “Mecelle Kanunu” ile yapılmıştır. Söz konusu kanunda ilk kez ele alınan çalışma ilişkileri görüşü basit bir şekilde incelenmiştir.<sup>100</sup>

Cumhuriyet Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının oluşmaya başladığı dönemdir. Çalışanların Sağlığına ve Güvenliğine yönelik ilk Kanun 10.09.1921 tarih ve 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” dur. Bu yasayla çalışma süresi 8 saate indirilmiş ve 18 yaşından küçük işçilerin çalışması yasaklanmıştır. İş kazası geçiren işçileri tedavi ettirme, eczane açma ve hekim bulundurma zorunluluğu getirilmiş, kazaya uğrayan işçiye ve ailesine tazminat ödeme, kazanın kötü yönetim veya ilmin gerektirdiği iş güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle meydana gelmesi hâlinde cezai yaptırım öngörülmüştür. Yasanın bir diğer özelliği de “iş yerlerinde sağlık ve güvenlik önlemlerine uymayan maden sahiplerinin ruhsatname ve imtiyazlarının fesih olunacağı” şeklinde buyurucu hüküm içermesidir.<sup>101</sup>

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında daha iyi bir çalışma ortamının sağlanması amacıyla 1930 yılında “Umumi Hıfzısıhha Yasası” ile 12 yaşından küçük çocukların çalışması yasaklanmış, 12-16 yaşları arasındaki çocukları çalışma saatleri düzenlenmiştir. Ayrıca gebe işçilerin ve çocuk çalışanların akşam 8’den sonra çalışmaları yasaklanmıştır.

50 işçi çalıştıran işyeri sahiplerine işçilerin sağlıklarını sürekli gözden geçirme ve işyeri hekimi görevlendirmek suretiyle işçilerin sağlıklarını korumakla yükümlendirildikleri

---

<sup>98</sup>Turan Akbulut, İşçi Sağlığı Prensip ve Uygulamaları, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1996, s.20

<sup>99</sup>A. Murat Demircioğlu/T. Centel, İş Hukuku, Beta Yayınları Ankara, 2013, s.24

<sup>100</sup>Gürbüz Erdoğan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Detay Yayıncılık, Ankara, 2014, s.20

<sup>101</sup> A. Murat Demircioğlu/T. Centel, a.g.e, s.24

“İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi” işyeri hekimliği organizasyonunu zorunlu hale getirmiştir.<sup>102</sup>

Cumhuriyetin ilanından sonra yürürlüğe giren 3008 sayılı yasada temel iş sağlığı ve güvenliği hükümleri yer almıştır. Sosyal güvenliğe yeni bir bakış açısı getiren bu yasayla birlikte işçi-işveren ilişkileri tam anlamıyla ele alınmıştır. Aynı Kanuna dayanılarak çıkarılan 4772 sayılı “İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu” ile mesleki risk sigortası uygulamaya konulmuştur.<sup>103</sup>

İş Sağlığı ve Güvenliği konusu ilk kez modern hükümlerle 931 sayılı İş Kanunu içerisinde yer almıştır. Ancak söz konusu kanun şekil yönünden Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Dünya ülkelerinde hızla gelişmekte olan Endüstri Devriminin yakalanabilmesi için 1475 sayılı İş Kanunu, tüzük ve yönetmeliklerle ihtiyaç duyulan gereksinimlere cevap vermeye çalışılmıştır.

20. ve 21. Yüzyılla birlikte teknolojik gelişmelerin baş döndürücü bir hızla ilerlemesi ve gelişmesi sonucu yeni iş sahalarının açılması çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atan yeni durumların ortaya çıkmasına neden olmuştur. İş kollarının çeşitlenmesi iş kazası ve meslek hastalıklarının artması yapılan işle sağlık arasındaki neden sonuç ilişkisi üzerinde araştırmalar yapılmasına neden olmuştur.

Bununla birlikte Ülkemize Avrupa Birliği adaylık statüsünün tanınmasıyla bu alanda yeni bir yasal düzenlemeye gereksinim duyulmuş ve 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Kanunla “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramı değiştirilerek “İş Sağlığı ve Güvenliği” kavramı getirilmiş ve dolayısıyla kapsam genişletilmiştir. İş sağlığı ve iş güvenliği kavramı ile tehlikelerin önlenmesinin yanında risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve doğabilecek riskleri ve zararları en aza indirgeyecek çalışmalar ifade edilmiş, işçiyi sadece işyerinde değil işyeri dışında da sağlık ve güvenliğini tehlikeye atacak risklere karşı işverenin önlem almasını gerekli kılmıştır. Böylelikle ilk kez risk değerlendirmesi tanımı hukuk sistemimize 4857 sayılı İş Kanunu ile girmiştir.<sup>104</sup>

Bu alanda son olarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve devamında çıkarılan yönetmeliklerle ülkemizin İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı çağın

<sup>102</sup>Mehmet Güler, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazalarına Etkisi: İETT Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011, s.61

<sup>103</sup>M.Güler, a.g.e, s.18

<sup>104</sup> Can Tuncay, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta yayınları, İstanbul 1996, s.32

gerekliliklerine uygun bir şekilde düzenlenmeye çalışılmıştır. Ancak Ülkemizde uygulama konusunda hala çok fazla eksiklikler bulunduğu bilinmektedir.

## **3.2. ÇALIŞAN SAĞLIĞINA YÖNELİK GÜNCEL MEVZUAT**

Çalışan sağlığı ve güvenliği alanındaki hukuki düzenlemeler kanun, tüzük ve yönetmelik şeklindedir. Söz konusu mevzuat çeşitli yasaların içine dağılmış durumdadır. Çalışan sağlığına ilişkin hükümlerin yer aldığı kanunlar, 1593 sayılı Hıfzıssıhha Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sağlık sunucularına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanundur.2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu alanda yapılan ilk müstakil kanun olma özelliğini taşımaktadır.

### **3.2.1. 1219 Sayılı Tababet Ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun**

Sağlık hizmeti sunucularına ilişkin hükümlerin yer aldığı 1219 sayılı Kanunda hekimler, dış hekimleri, ebeler, sünnetçiler, hasta bakıcılar ve hemşirelik mesleklerinin uygulanabilmesi için gerekli koşullar belirtilmiştir. Halk hekimi –mutatabbip- diye anılan diplomasız kişilerin, insanlara sağlık hizmetinde bulunmaları yasaklanmıştır.

Kanunda Türkiye’de sadece T.C. uyruklu hekimlerin mesleklerini uygulayabileceği ve mahkemelerde bilirkişilik yapabileceği belirtilmiştir. Bir kişinin sağlık durumu hakkında da ancak T.C. uyruklu bir tabibin rapor verebileceği ve yabancı tabip çalıştırılması ile yabancı ülkelerden alınan diplomaların geçerli olabilmesi için gerekli bazı koşulların olduğu ileri sürülmüştür.

### **3.2.2. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununu**

1930 yılında kabul edilen 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu temel koruyucu hekimlik kanunudur. Kanunda bulaşıcı hastalıklar, besin hijyeni, işyeri koşulları, sular, mezarlıklar, karantina uygulaması, gayri sıhhi müesseseler gibi birçok alanda koruyucu hekimlikle ilgili madde bulunmaktadır. Ancak konumuz açısından önemli olan 173.madde ile 180.madde arasında bulunan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerdir. İşçiler Hıfzıssıhhası başlığı

altındaki bu maddeler genel olarak çocuk, genç ve kadın işçilerin çalışma hayatını düzenleyici türde hükümler içermektedir. Söz konusu maddelerle yeraltı ve gece işlerindeki çalışma süresi günlük sekiz saatle sınırlandırmış (madde 175), kadın çalışanlara yönelik doğum ve emzirme izin süreleri belirtilmiştir. (madde 177)

Aynı Kanunla en az elli işçi çalıştıran ve kaza ihtimali yüksek işyeri sahiplerine işyerinde doktor bulundurma, hasta odası ve ilk yardım için malzeme bulundurma gibi zorunluluklar getirilmiştir. (1593 Sayılı Kanun)

Uygulamaya konulduğu dönem dikkate alınacak olursa kanunda işçi sağlığını korumaya yönelik akla gelebilecek hemen hemen her konu ile ilgili hükümlere yer verildiği görülmektedir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanununu yanında Belediyeler Kanununda da işçi sağlığına ait hükümler bulunmaktadır. (madde 38) Bu Kanunların getirdiği hükümlerden biri, işyeri kurabilmek için “Kurma İzi” ve “İşletme Belgesi” alma zorunluluğudur. Böylelikle, işyerlerinin kurulmaya başlamadan ve kurulma aşamasında sağlık ve güvenlik yönünden eksikliklerini saptayarak, giderilmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

### **3.2.3.Sosyal Güvenlik Kanunları**

Sosyal güvenlik, bir ülke halkının bu gününü ve yarınını güven altına almayı amaçlayan bir sistemdir. Ülkemizde birbirinden farklı olarak sosyal güvenlik hizmeti vermekte olan BAĞ-KUR, Emekli Sandığı ve SSK birleştirilerek sosyal güvenlik hizmetlerinin tek elden sunulması amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur. Yapılan bu düzenlemeyle 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, 2829 sayılı Kanun ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ve diğer bazı kanunların<sup>105</sup> ilgili hükümleri kaldırılıp Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu olarak tek başlık altında birleştirilmiştir.

SGK'nın kurulması ve sonrasında 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte sosyal güvenlik alanında yeni bir dönem

---

<sup>105</sup>Güler, a.g.e, s.32

başlamıştır. Yeni dönemle birlikte hızlı, standartları sağlanmış ve kaliteli bir hizmet sunan sosyal güvenlik sistemi oluşturulmaya çalışılmıştır<sup>106</sup>

İş kazası ve meslek hastalıkları kapsamına giren durumların yol açtığı olumsuzlukların giderilmesi, tedavi ve tazmin işlevi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanmaktadır. Kurum bu hizmeti işverenler ile bağımsız çalışanlardan alınan kısa vadeli sigorta primi karşılığında sunmaktadır.<sup>107</sup>

İş sağlığı ve güvenliği alanına 5510 sayılı kanunla getirilen yeniklerin en önemlilerinden biri iş kazası ve meslek hastalığının hizmet akdi ile çalışanlar, devlet memurları ve serbest çalışanlar açısından tek bir biçimde tanımlanmış olmasıdır. Ancak kısa vadeli sigorta hükümlerine tabi olmayan devlet memurları, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu doğacak hak ve yükümlülükler kapsamı dışında tutulmuştur.

Yapılan iş nedeniyle karşı karşıya kalınan meslek hastalıklarının ortaya konulması SGK'nın en önemli işlevlerinden biridir. İş sağlığı ve güvenliği alanında en büyük eksikliğimiz meslek hastalıklarının tespitinde yaşanan yetersizliklerdir. Hastalıklar ile iş ilişkilerinin yeterince sorgulanmıyor olması, meslek hastalığı tanısı koyma kapasitesinin azlığı ve meslek hastalığı tanı sürecinden kaynaklanan güçlükler bu durumun nedenleri arasında gösterilmektedir.<sup>108</sup>

SGK öncesinde var olan üçlü sosyal güvenlik sisteminde iş kazası ve meslek hastalıkları konusuna farklı açılardan yaklaşıldığı görülmektedir. BAĞ-KUR tarafından böyle bir tehlike dikkate alınmazken, Emekli Sandığı düzenlemelerinde sadece "vazife malullüğü" ne yer verilmiştir. SGK sistemine geçilmiş olmasına rağmen üç başlılık hala geçerliliğini sürdürmekte ve bu durum da çalışan sağlığı için büyük bir dezavantaj oluşturmaktadır.<sup>109</sup>

Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin resmi kayıtlar SGK tarafından tutulmaktadır. Her yıl yayımlanan resmi istatistiklere bakıldığında iş kazası ve meslek hastalıklarının önemli bir kısmının istatistiklere yansımadağı görülmektedir. Bu durum, iş kazası ve meslek hastalıklarının boyutunun tespiti ve kontrol altına alınabilmesi bakımından büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu alanda yapılacak araştırmalara kaynaklık

---

<sup>106</sup>Ali Güzel/A.Rıza Okur/Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayıncılık, 2012, s.28-33

<sup>107</sup>Ali Güneren, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Tazminat Davalarında İbraname, Prof Dr.Sarper Sözek'e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2011, s.1999

<sup>108</sup>Cem Baloğlu, Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği, Beta Yayınları, 2013, s.88

<sup>109</sup>Baloğlu, a.g.e, s.83

edecek derecede veri bankası olmaması da sağlıklı bilgilere ulaşılması açısından ciddi bir sorundur.

### **3.2.4. 4857 Sayılı İş Kanunu**

Avrupa Birliği uyum yasaları çerçevesinde Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli adımlar atılmıştır. Bunların başında daha önceki bölümlerde de ifade edildiği gibi 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu gelmektedir. 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14.madde dışındaki mülga ederek yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun ve buna dayanarak çıkarılan yönetmelikler çalışan sağlığı ve güvenliği alanında önemli gelişmeleri beraberinde getirmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun temelleri önceki uygulamalardan farklı olarak ILO ve AB normlarına dayanmaktadır. Bu değişikliklerle İSG alanında kullanılan “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramı yerine, tehlikelerin kaynağı olarak işe odaklanan ve bu nedenle tehlikeleri kaynağında önlemeyi amaçlayan “iş sağlığı ve güvenliği” kavramı getirilmiştir. Kanun’la gelen diğer yenilikleri şu şekilde sıralamak mümkündür;

1. İşçi ve işveren tanımında değişiklikler yapılmış ve iş yeri tanımının kapsamı genişletilmiştir.
2. İşyeri fiziki alanla sınırlı olmaktan çıkarılmış, maddi olan ve olmayan unsurları da içeren örgütlenme yapısı olarak kabul edilmiştir.
3. Alt işveren uygulaması kısıtlanmış, asıl işverenin alt işverenin çalıştırdığı işçilere yönelik sorumluluğu genişletilmiştir.
4. İşveren ve işçilerin İSG konusundaki yükümlülükleri genişletilmiştir.
5. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için işverenlere denetim ve eğitim görevleri yasal bir yükümlülük haline getirilmiştir. Bu amaçla işverenler; işyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) kurmakla, işyeri hekimi ve gerektiğinde diğer sağlık personeli görevlendirmekle, sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan mühendis veya teknik eleman görevlendirmekle, yükümlü kılınmışlardır.



İşverenler bu yükümlülüklerini kısmen veya tamamen bünyesinde çalıştırdığı personelle ya da dışarıdan hizmet satın almak suretiyle yerine getirebilecektir. Bu yükümlülük, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri için geçerli olması nedeniyle 4857 sayılı iş kanunu ile işçi olarak kabul edilen herkesi kapsamadığı gerekçesiyle eleştirilmiştir.

6. İşyerlerinde çalışan çırak ve stajyerler de İSG mevzuatı kapsamına alınmıştır.

7. İşverenler, İSG kurullarının kararlarını uygulamakla yükümlü kılınmıştır.

8. İSG kurullarında işçileri temsil eden bir işçinin de yer alması sağlanarak İSG kurulları sağlık ve güvelik yönünden etkin hale getirilmeye çalışılmıştır.

9. İşçiyi işyerinde değil işyeri dışında da sağlık ve güvenliğini etkileyecek risklere karşı önlem almayı gerekli kılmış ve risk değerlendirme tanımı ilk kez İş Kanununda yer almıştır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu sadece işçi kesimi dikkate alınarak düzenlenmesi nedeniyle kapsam açısından çok sınırlı kalmış, özel sektörde çalışan işçilerin bir kısmı ve kamu sektöründe çalışanları kapsamaması nedeniyle eleştirilmiştir.<sup>110</sup>

Kanunda İşçiye sağlığını bozabilecek veya güvenliğini tehlikeye atabilecek yakın, hayati veya acil bir tehlike ile karşı karşıya kalması durumunda çalışmaktan kaçınma hakkı verilmiştir. Ancak bu hakkın kullanılabilmesi için işçinin İSG kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep etmesi gerekmektedir. Talep üzerine kurulun aynı gün toplanması, durumu tutanakla tespit etmesi ve karara bağlaması sonucu karar işçinin talebi doğrultusunda ise ancak işçi iş yapmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. (4857 Sayılı İş Kanunu madde; 83) İşçilerin İSG'ye aykırılık hallerinde başvurabilecekleri çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımının güçleştirilmiş olduğudur.<sup>111</sup>

Kanunda yer alan çalışmaktan kaçınma hakkın AB'nin 86/391 çerçeve direktifinin 8.maddesiyle kıyaslandığında, kullanımının oldukça güçleştirilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle çalışmaktan kaçınma hakkı ile ilgili bu madde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yeniden düzenlenmiştir.<sup>112</sup>

---

<sup>110</sup>Baloğlu, a.g.e s.105

<sup>111</sup> Lütfi İnciroğlu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Acar Basım, İstanbul 2014, s.812

<sup>112</sup> Lütfi İnciroğlu, Sorulu-Cevaplı İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Uygulaması, Legal Yayınları, İstanbul, 2014, s.XXXIV

### 3.2.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu

İSG konusu sadece işyeri ve çalışan düzeyinde değil toplumun tamamını ilgilendiren aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir önceliktir. Anayasa'nın 49. ve 56. Maddelerinde yer alan çalışma hayatına yönelik düzenlemeler, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Antlaşması ve Avrupa Sosyal Şartı İSG'nin önemini açıkça ortaya koymaktadır.<sup>113</sup>

4857 sayılı İş Kanunu, işverenler ve bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçilerle sınırlı kalmıştır. Bu nedenle çalışan kesimin önemli bir kısmı Kanun kapsamı dışında kalmış ve İSG hizmetlerinden yararlanamamıştır. Günümüzde bir işyerinde işverene bağlı ücret karşılığında çalışan kişi olarak nitelendirilen işçi tanımı çalışma hayatı bakımından yetersiz kalmaktadır. Teknolojinin hızla gelişmesi farklı çalışma şekillerinin ve biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunun sonucu olarak da "işçi" kavramı yerine "çalışan" kavramı ön plana çıkmıştır. Bir işin icrası sırasında işten kaynaklanan risklere karşı işçi, memur, tarım işçisi vb. gibi ayrımlar yapılmaksızın çalışanların tamamının sağlık ve güvenliğinin korunması gerekmektedir.<sup>114</sup>

Bu ve bunun gibi nedenlerden dolayı 4857 sayılı İş Kanunu İSG yönüyle AB mevzuatı ve ILO sözleşmeleri karşısında yetersiz kalmış ve daha kapsamlı düzenlemeler yapılması zorunlu olmuştur. Bu farklılığı ortadan kaldırmak amacıyla İSG alanında köklü değişim içeren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında yürürlüğe girmiştir.<sup>115</sup>

Sanayi, tarım, ticaret, idari işler, hizmet, eğitim, kültür eğlence vb. bütün faaliyet alanları 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmıştır. Bu düzenlemeyle birlikte çalışan kavramı getirilmiş ve çalışan; kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca çalışanlar arasında geçici veya daimi, kısmi veya tam zamanlı ayrımı da yapılmamıştır.

Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi

<sup>113</sup>İnciroğlu, a.g.e, s.810

<sup>114</sup>Gülsevil Alpagut, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara, 2012

<sup>115</sup>İnciroğlu, s.XXXIV

nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapıla iş yurdu, eğitim ve meslek edindirme faaliyetleri kanun kapsamı dışında tutulmuştur. <sup>116</sup>

Kanunda iş kazası; “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay” olarak meslek hastalığı ise “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmıştır.

İş kazası ve meslek hastalıkları tanımı 5510 Sayılı SSGSSK’da da yapılmıştır. Fakat buradaki tanım Dünya Sağlık Örgütü ve ILO tanımlarına uyacak şekilde genel bir anlam ifade etmektedir.

İSG açısından önemli bir düzenleme olan 5510 sayılı SSGSSK’da kamu çalışanları iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanamamaktadır. Bu yönüyle bütün çalışanların İSG kapsamına alındığını söylemek pek doğru değildir. <sup>117</sup>6331 sayılı İSG Kanununda işverenin yükümlülükleri genişletilmiştir. AB çerçeve direktiflerinde işverenlerin sorumluluklarının bazı konularda sınırlandırılabilmesi veya sorumluluk dışında bırakılabileceği konusunda ülkelere serbestlik tanınırken, Kanun işveren sorumluluğu ilkesine vurgu yapmış, kaçınılmazlık ilkesine değinmemiştir. “İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınmamasının ve çalışanların İSG alanındaki yükümlülüklerinin işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz” (6331 Sayılı Kanun madde; 4) hükmünü bu konuya örnek göstermek mümkündür. <sup>118</sup>

6331 Sayılı Kanununla 4857 sayılı kanun arasındaki bir diğer fark iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalışma zorunluluğu olan işyerlerinin kapsamının genişletilmiş olmasıdır. 4857 Sayılı Kanunda; sanayiden sayılan, devamlı en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri şeklindeki sınırlamaya 6331 sayılı kanunda yer verilmemiştir. Sınırlamanın kalkması özellikle küçük işletmeleri için mali açıdan zor durumda bırakacağı konusunda çekinceler olmasına rağmen en çok iş kazası ve meslek hastalıklarının da küçük ve orta ölçekli işyerlerinde meydana gelmesi bu konuda sınırlamanın kalkmasının olumlu olacağı kanaatini uyandırmıştır. Bakanlık, kamu kurum ve kuruluşları dışında kalan ve 10’dan az çalışanı bulunan işyerlerinden” çok tehlikeli ve

<sup>116</sup> Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir, 2013, s.165

<sup>117</sup> Gaye Baycık, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, S.3, 2013, s.103-170

<sup>118</sup> Gülsevil Alpagut, İş sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirilmesi, İşveren Dergisi, C.50, S.3, Ankara, 2012, s.101

tehlikeli” sınıfta yer alan işletmelere zorunlu kıldığı iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline ödenecek hizmet bedelleri hususunda mali destek sağlanacağı hükmü ile bu sorunu çözmeye çalışmıştır.

Risk değerlendirmesi konusunda 6331 sayılı yasada ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiş ve işverenlere risk değerlendirmesi yapma zorunluluğu getirilmiştir. (6331 Sayılı Kanun madde; 10) Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışan işlerin yapıldığı işyerleri veya büyük endüstriyel kazaların olacağı işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmadığı durumlarda işin durdurulacağı şeklinde hükümlere yer verilmiştir.<sup>119</sup>

155 sayılı ILO Sözleşmesi’nin Türkiye tarafından 2004 yılında onaylanması sonucu danışma kurulu olarak oluşturulan Ulusal İSG Konseyinin kararlarının bağlayıcılığına ilişkin 6331 sayılı kanunda da herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanunda konseye sadece yasal kimlik kazandırmaktan öte bir düzenleme yapılmamıştır. Oysaki Ulusal İSG Konseyi çalışma hayatını oluşturan tarafların sosyal diyalogu açısından önemli bir uygulamadır. Söz konusu konseyin kuruluş amacı; üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve ilgili Bakanlık, kamu kurum ve kuruluşlarından temsilcileri bir araya getirerek İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejilerin belirlenmesine yönelik tarafların görüş ve düşüncelerini açıklamalarını sağlayacak bir ortam oluşturmaktır.<sup>120</sup> Özellikle Avrupa Komisyonu’nun 2005 tarihli ilerleme raporunda karar alma sürecinde sosyal tarafların daha fazla katılımının sağlanması konusuna vurgu yapılmış, hükümet temsilcilerinin sosyal diyalog içerisindeki baskın konusu eleştirilmiştir. Bu eleştiriye rağmen Kanunda Ulusal İSG Konseyi’ne ilişkin olumsuzlukların giderilmesine yönelik bir değişiklik yapılmamıştır.<sup>121</sup>

Kanunun İşçilerin hakları başlığı altında yapmış olduğu düzenlemelerden çalışmaktan kaçınma hakkı ciddi ve yakın bir tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda çalışanlara, 4857 sayılı Kanun’dan farklı olarak işyerini ve tehlikeli bölgeyi terk etme olanağı tanımıştır. (6331 Sayılı Kanun madde; 83)<sup>122</sup>

<sup>119</sup> Levent Akın, Risk Değerlendirme Yönetmeliğinin İş Sağlığı Ve Güvenliğine Katkısı, Sicil, S.25, 2012, s.33-43

<sup>120</sup> ÇSGB, Ulusal İş sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, 2006-2008, erişim:20 Mart 2011

<sup>121</sup> DPT, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan8.pdf> (Erişim: 21.12.2013); Erginbaş, s.70.

<sup>122</sup> M. Polat Soyer, .4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Bolu, 2003 s.36

İş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik çalışanların görüş ve önerilerinin alınması amacıyla “İSG çalışan temsilcisi” düzenlemesine de yer verilmiş olması işyerinde çalışanların İSG organizasyonuna katılımının sağlanması açısından önemlidir.

### 3.2.6. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu

İşverenin işçiyi koruma borcunun içeriği 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yeniden düzenlenmiş ve TBK 417. madde metninde “İşçinin kişiliği”, “cinsel ve psikolojik taciz” ve “dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen” gibi kavramlar açık bir şekilde düzenlenmiştir. Söz konusu maddede “İşçinin kişiliğinin korunması” başlığı altında düzenlenen bu hükümlere göre işverene, işin görüldüğü ortamda, teknik emniyet tedbirlerini almak, işçinin biyolojik sağlık ihtiyaçlarını karşılamak yükümlülüklerine ilave olarak, yeni bir önlem almak zorunluluğunu da öngörülmüştür.

İşçinin korunması başlığı altında yer alan Borçlar Kanununun 417. Maddesinde” İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir “denilmektedir.<sup>123</sup>

Madde bu haliyle işçinin kişiliğinin korunmasından çok “işçinin psikolojik korunma hakkı” konusuna değinmektedir. İlgili maddenin yürürlüğe girmesiyle birlikte işçinin bedeninin korunmasının yanı sıra, kişilik hakları da dâhil, psikolojik öz alanının korunması sağlanmıştır. Madde ile birlikte hedef kişilerin (işçilerin) özgüvenlerine ve öz saygılarına yönelik sürekli ve aşağılayıcı bir saldırı şeklinde tanımlanmakta olan ‘Mobbing’ kavramına da atıfta bulunulduğu düşünülmektedir.<sup>124</sup>

<sup>123</sup> B.Güneş/F.B.Mutlay, Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.14, 2007, s.257

Çalışmada Borçlar Kanununun konuya ilişkin hükmünde “işçinin kişiliğinin korunması” başlığı eleştirilmekte bu başlık yerine “işverenin işçiyi gözetme borcu” başlığının tercih edilmesinin daha yerinde olacağını belirtmektedir.

<sup>124</sup>Tınaz, a.g.e, s.8

Yeni Borçlar Kanunu'nun ilgili maddesi ile işveren artık bu tür davranışları yapamayacağı gibi çalışanını diğer çalışanlarına karşı da her türlü duygusal tacizden diğer adıyla mobbingden korumak zorunda kalacaktır. Kısaca işverenin çalışanlarının işyeri ortamında psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli tüm önlemleri alması gerekmektedir. Aksi halde kişilik haklarına saldırıdan dolayı çalışanın uğradığı tüm zararı ödemek zorunda kalacaktır.<sup>125</sup>

Çalışanların mobbingden korunmasına yönelik bu hüküm, “İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununun kapsamında ve bu kapsam dışındakiler de dahil, ‘Tüm Hizmet İlişkilerine’ uygulanmakla birlikte yürürlük tarihinden önce vuku bulmuş ‘bütün fiil ve işlemlere de uygulanacaktır.’” şeklinde düzenlenmiştir.<sup>126</sup>

### **3.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÖNETMELİKLER**

4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte İSG alanında uygulamada ortaya çıkan boşlukların doldurulması amacıyla 2003 ve 2004 yıllarında AB direktiflerini esas alan yönetmelikler çıkarılmıştır. Bunlar; İSG yönetmeliği, güvenlik ve sağlık İşaretleri, titreşim, gürültü, ekranlı araçlarla çalışma, yapı işleri, kimyasal maddeler, patlayıcı ortamlar, biyolojik etkenler, kanserojen ve mutajen maddeler, asbest, elle taşıma, kişisel koruyucu donanımların kullanılması, işyeri bina ve eklentilerinde alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri, sondajla maden çıkarılan işletmeler, yeraltı ve yerüstü maden işletmeleri ile iş ekipmanlarının kullanım alanlarında asgari sağlık ve güvenlik gereksinimleri hakkındaki yönetmeliklerdir.<sup>127</sup>

### **3.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA HUKUKİ SORUMLULUK**

Çalışma ilişkileri sistemi işçi, işveren ve devletten oluşan üçlü bir sistemdir. Çalışmadan doğan çoklu ilişki süreçleri yani ilişkinin kurulması, yönetilmesi ve ilişki sonucunda oluşan hak ve sorumlulukların belirlenmesi için sistemi oluşturan her bir aktörün sistem içindeki mevcut yerinin ve rolünün belirlenmesi ile mümkündür. İş sağlığı ve güvenliği konusunda

<sup>125</sup> K.Altuğ Özgün, İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirilmesi, Türk Hukuk Sitesi, [http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_1293.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm) (erişim tarihi; 17.10.2014)

<sup>126</sup> Pınar Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), Beta Basım Yayım, İstanbul, 2006, s.8

<sup>127</sup> H.Serdar Şardan, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar; Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001 Yüksek Lisans Tezi, 2005, Ankara, s.16

devlet, işçi ve işveren kesiminin birbirinden farklı ancak birbirini tamamlayan görevleri vardır. Kanunda bu görev ve sorumluluklar üç taraf için de ayrı ayrı belirlenmiştir.

### **3.4.1. Devletin Sorumluluğu**

Çalışma ilişkilerinde devlet kanun koyucu, ara bulucu ve işveren olarak üç farklı rol üstlenmiştir. İşlevsel açıdan bakıldığında devletin sistem içinde var olma nedeni; istikrar ve düzenin sağlanması, güç dengesinin kurulmasına olanak sağlanmak, sorun çözmek, denge ve uzlaşma sağlamaktır. Taraflar arasındaki ilişki ve sistemin devamını sağlamak üzere düzenleme ve etkileme yeteneğine sahip en güçlü otorite devlettir.<sup>128</sup>

Anayasa ve yasalarda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Devlet, yasaların kendisine yüklediği bu ödevi yerine getirebilmek için; iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturmak, teşkilatlanmayı sağlamak, taraflara rehberlik ve danışmalık yapmak, öngörülen mevzuatın uygulanmasını denetlemek ve gerekli durumlarda hukuki, idari ve cezai yaptırımlar uygulamak, istatistikî bilgiler ve yayınlar sunmak durumundadır.<sup>129</sup>

Çalışanların, güvenlik ve sağlığı, işin ve üretimin sağlıklı ve güvenli bir şekilde yürütülmesi amacıyla devlet iş sağlığı ve güvenliği alanında gerekli mevzuatı oluşturmakla yükümlüdür. Devlet bu amaçla kanun yapar tüzük ve yönetmelikler yayımlar, standartlar oluşturur ve uluslararası anlaşmalara taraf olur. İş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuat uygulamalarının izlenmesi ve denetlenmesinde çok sayıda Bakanlık ile çeşitli Kamu Kurum ve Kuruluşlarının görevi bulunmaktadır. Ancak, İş sağlığı ve güvenliği konusunda, mevzuat oluşturma ve denetim başta olmak üzere, ağırlıklı görev Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülmektedir.<sup>130</sup>

### **3.4.2. İşverenin Sorumluluğu**

İş Sağlığı ve güvenliği açısından işverenin en önemli sorumluluğu işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı tesis etmektir. Bu amaçla 6331 Sayılı Kanunda işverenlerin her türlü önlemi almakla yükümlü oldukları ifade edilmiş ve bu konuda herhangi bir sınırlamaya

---

<sup>128</sup>Gökçe Cerev, Çalışma İlişkilerinde Devletin Rolü: İşveren Devlet ve Türkiye’de Kamu İstihdamının Genel Görünümü, Celal Bayer Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt.12, S.2, 2014, s.245

<sup>129</sup>K.Ahmet Sevimli, Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.36, 2013, s.126

<sup>130</sup>Kadir Tomas, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Bilgilendirme Seminer Notları, Ankara, 2012

gidilmemiştir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yükümlülüğü, işverenlerin gözetme borcunun doğal sonucudur.

Gözetme borcu işverene işçinin çıkarları doğrultusunda davranma, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınma borcu yüklemektedir. İş sağlığı ve güvenliğine dair önlemlerin alınması ile kendisini gösteren gözetme ve koruma borcu; işçinin işverenine bağlılık ve sadakat borcunun en önemli karşılığıdır.<sup>131</sup> İşçiyi gözetme borcunun özel hukuktaki kaynağı taraflar arasında imzalanan iş akdi ve Borçlar Kanununun 417. Maddesidir. Kamu hukuku kaynağı ise İş Kanununun 77 maddesidir. Borçlar Kanunu özel hukuk kuralı koyduğu için bu kurala uyulmaması halinde özel hukuk yaptırım uygulanır dolayısıyla; bu maddede sözü edilen önlemlerin alınmaması nedeniyle işçinin zarara uğraması halinde tazminat isteme hakkı doğmaktadır.

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma ve uygulama anlamındaki sorumlulukları hukuki, cezai ve idari sorumluluk olmak üzere 3 başlık şekilde karşımıza çıkmaktadır.

### **3.4.2.1. İşverenin Hukuki Sorumluluğu**

İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerinde sağlığın korunması ve güvenliğin sağlanması ile mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir takım tedbirler almasını öngörmüş ve bu tedbirlerin alınmaması halinde işverene birtakım sorumluluklar yüklemiştir. Bu yükümlülükler<sup>132</sup>:

a) İşverenler çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu nedenle işveren; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini belirlemek, iş kazaları ile meslek hastalıklarını önleyici politikalar geliştirip, uygulanmasını izlemek, denetlemek, geliştirmek ve risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür. Ayrıca işveren çalışanlara ilk yardım ve acil müdahale ile tüm önleyici ve koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerini vermektten ve çalışana görev verirken çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadığını denetlemekten sorumludur.

b) İşverenler, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları iş yerlerinde bu hizmeti vermek için, iş yeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) oluşturmakla, bir veya birden fazla iş yeri hekimi ile

<sup>131</sup> Binnur Tulukçu, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Adalet Yayınları, Ankara 2012, s.248

<sup>132</sup> Seda Arslan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Yükümlülükleri, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, s.775



gereğinde diğler personeli ve sanayiden sayılan işlerde bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmekle yükümlüdürler. İşveren tüm bu hizmetleri işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan (OSGB) hizmet alımı suretiyle yapabilir. Ancak bu durum işveren sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.<sup>133</sup>

İşveren, İSGB personelinin iş birliği içinde çalışmasını sağlar, İSGB ile OSGB personelinin iş yerinde İSG hizmeti ile ilgili görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmesi konusunda gerekli kolaylığı gösterir, planlama ve düzenleme yapılmasını sağlar. İSG ile ilgili sorumlulukları çerçevesinde, İSGB ile OSGB'nin görevlerini yürütmesi için gerekli bilgileri bu birimlere aktarır. İşveren, iş yeri hekimi ile iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirebilmeleri için, yasal mevzuatta belirtilen sürelerden az olmamak kaydı ile yeterli çalışma süresini sağlar.

c) İşveren, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda çalışanların görüşlerini alır ve katılımlarını sağlar. İSGB ile OSGB'de görev yapan personelin adı, soyadı, çalışma saatleri ile yetki ve sorumlulukları konusunda çalışanları bilgilendirir. İşyerindeki risklere karşı çalışanlara eğitim verilmesini sağlar.

d) İş yeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının, İSG'ye ilişkin önlem ve önerilerini yerine getirmekle sorumludur.<sup>134</sup>

e) İşveren, risklerden kaçınmalı, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek ve risklerle kaynağında mücadele etmek, işin kişilere uygun hale getirilmesinin sağlanması, işyeri ve donanım tasarımı üretim metodlarının seçimi tekdüze çalışma temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyorsa en aza indirmek durumundadır.

Ayrıca işveren teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı tehlikesiz veya daha az tehlikeli ile yer değiştirmek ve toplu korunma tedbirlerine kişisel koruma tedbirlerine ortanla öncelik vermekle yükümlüdür. (6331 madde 5)

f) İşveren, çalışanları işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak sağlık gözetimine tabi tutmakla yükümlüdür. Bu kapsamda; çalışanların işe girişlerinde sağlık durumlarının yapacakları işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu alınır ve yapılan işin

---

<sup>133</sup> Fevzi Demir, İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu, Prof. Dr.A.Rıza Okur'a Armağan, Acar Basım, İstanbul, 2014, s.686

<sup>134</sup> F.Demir, a,g,e, s.687

niteliğine göre, işin devamı süresince sağlık muayeneleri düzenli aralıklarla yapılır. İSG mevzuatı gereği, kayıt ve bildirim yükümlülüklerini İSGB veya OSGB ile işbirliği içerisinde gerçekleştirir. Çalışanların kişisel sağlık dosyaları işten ayrılma tarihinden itibaren 15 yıl süreyle eski işyerlerinde saklanmak zorundadır. İş yeri ortam faktörlerinden kaynaklanan hastalıkların yükümlülük süresi bu süreyi aşan iş yerlerinde, evrakların saklanması hastalıkların yükümlülük süresine göre uzar. Çalışanın iş yerinden ayrılarak başka bir iş yerinde çalışmaya başlaması hâlinde, önceki işyerinin sağlık birimince onaylanan dosyanın bir örneği kişisel bilgilerin gizliliği ilkesine uyarak yeni iş yerine gönderilmesi zorunludur.<sup>135</sup>Tüm bu sağlık ve güvenlik işlemlerinin maliyeti işverenin yükümlülüğündedir.

### 3.4.2.2. İşverenin Cezai Sorumluluğu

İşverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması sonucu zarara uğrayan işçiye veya hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğu söz konusudur.<sup>136</sup>

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri almayan işveren veya işveren vekilinin taksirli<sup>137</sup> eylemleri nedeniyle cezai sorumluluğu bulunmaktadır. Cezai sorumluluktan bahsedebilmek için ortada bir kusurun olması gerekir. İster kasıt, ister taksir olsun kusurun varlığı yeterlidir. Kazaya neden olanlar bakımından ceza hukuku kapsamında bir sorumluluktan bahsedilebilmesi için kaza olayının ölüm veya yaralanma ile sonuçlanması gerekmektedir. Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenmektedir. Türk Ceza Kanununun 455 ve 459. maddelerinde, kazaya sebebiyet verilmiş olunmasının koşulları dikkatsizlik, tedbirsizlik, meslek ve sanatta acemilik, emir ve talimatlara riayetsizlik olarak belirlenmiştir.<sup>138</sup>

5510 sayılı SSGSSK.m.13'e göre, "İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

---

<sup>135</sup>Demir, a.g.e, s.693

<sup>136</sup> Fatih Uşan, Çalışma Hayatında İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yaşanan Hukuki Sorunlar (bildiri), 24. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası, 2010, Konya

<sup>137</sup> Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanunî tanımında belirtilen neticesi öngörülmemekle gerçekleştirilmesidir. Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine rağmen, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir söz konusu olur.

<sup>138</sup>Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşçi-İşverenin görev ve sorumlulukları, 2001,Ankara, s.46

- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) 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 özre uğratan olaydır.

İş kazasının söz konusu olması halinde bunun, kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumuna da üç iş günü Bölge Müdürlüğüne de iki iş günü içerisinde bildirilmesi gerekir. İş kazasının işverenin kontrolü dışında bir yerde olması durumunda süre öğrenmeden itibaren başlar. Bu bildirim zamanında yapılmamış olması, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin Kurumca işverenden tahsil edilmesine yol açar (SSGSSK.m.21/2).

İşyerinde meydana gelen olayın iş kazası kabul edilmesi ile bu olaydan kaynaklanan zararların işverenin sorumluluğunda olması aynı şeyler değildir. İşverenin iş kazasından kaynaklanan sorumluluğu için, kaza ile iş arasında bir uygun illiyet bağının olması gerekmektedir. İşveren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü tedbiri almış ama yine de iş kazası meydana gelmişse kural olarak işveren bu zarardan sorumlu olamaz.

Ayrıca iş kazası durumunda işverenin sorumluluğu Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararları kapsamaktadır. Sigorta kapsamında çalışan kişinin iş kazası geçirmesi sonucu oluşan sağlık yardımları (SSGSSK.m.63 vd.) ile çalışma gücü kaybına bağlı geçici veya sürekli iş görmezlik ödeneği genel sağlık sigortası kapsamında ödenir. (SSGSSK.m.16) İş kazası sonucu meydana gelen ölüm halinde ise hak sahiplerine gelir bağlanır. (SSGSSK.m.20).

İşverenin çalışanı Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmemesi veya iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında eksik davranması Sosyal Güvenlik Kurumunun yapmış olduğu tüm giderleri işverenden talep etmesine yol açabilir. (SSGSSK.m.21)

Sorumluluğun kapsamı; “Cismani zarara duçar olan kimse külliyen veya kısmen çalışmağa muktedir olmamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir.” (BK.46 m.) şeklinde belirlenmiştir.

Kanundaki cismani zarar fiziksel ve ruhsal zarar anlamına gelmektedir. Burada karşılanması gereken zarar cismani zararın neden olduğu ekonomik kayıplardır. İşverenin kusuru veya ihmali sonucu meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle çalışma gücünün tamamen veya kısmen kayıplardan doğan zararlar ile ekonomik geleceğin sarsılması kast edilmektedir.

Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden çalışan tarafından geçimi sağlanan kimselerce destekten yoksun kalma tazminatı talep edilebilir. Bu durum Borçlar Kanunu'nda "Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından yoksun kaldıkları takdirde onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir." (45/2 madde) şeklinde düzenlenmiştir.

Söz edilen destek ilişkisi bakım gücü ve bakım ihtiyacıdır. Destekten yoksun kalma tazminatı, ise yoksun kalanlarla ölenin yaşayabileceği muhtemel süre içinde ölenin çalışıp kazanabileceği süredeki kazancı tutarından geride kalanlara ayırıp ileride yapabileceği yardımın tutarının peşin ve toptan ödenmesi anlamındadır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu cismani zarara uğrayan çalışan veya ölümü halinde geriye kalanlar tarafından maruz kaldıkları bedensel ve ruhsal acılara ilişkin manevi zararın tazminini talep edilebilirler. (BK. M.47)

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulduğu işyerlerinde herkes kendi kusurundan sorumludur. Böyle bir durumda her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenmektedir. (6098 Sayılı Kanun 61.madde)

### **3.4.2.3. İşverenin İdari Sorumluluğu**

İşyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında çalışanların yaşamı için tehlikeli olan bir durumun tespiti halinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması söz konusu olabilir. (İK 79/1 madde)

İş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan bir komisyon mevcut tehlikenin niteliğine göre işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verebilir. Ayrıca bir işyerinde çalışanların yaşı, cinsiyeti ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa bu kişiler de çalışmaktan alıkonurlar.

İdari para cezası uygulanacak durumlar ise şu şekilde sıralanabilir (İK 105.madde);

- a) İK'nun 78. maddesinde ön görülen yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için,
- b) İK 86. madde uyarınca Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarına ilişkin doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her çalışan için,
- c) İK 87. madde gereğince on dört yaşından on sekiz yaşına kadar (on sekiz dâhil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce, işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğuna dair doktor raporu almayan ve bunların on sekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığını kontrol ettirmeyen işveren ve işveren vekiline bu durumda olan her çocuk için,
- d) İşletme belgesi almadan işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler için belge almayan, faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, İK. 81. maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen, 88. ve 89. maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline,
- e) İK.'nun 85. maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde on altı yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için,
- f) İK'nun 85.maddenin birinci fıkrasında belirtilen mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için, idari para cezası uygulanır.

### **3.4.3. Çalışanın Sorumluluğu**

İşyerlerinde işveren tarafından alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulması yükümlülüğü, çalışanların bağımlılık ve sadakat borcunun doğal sonucudur. 6331 sayılı yasa ile sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının temini konusunda sorumluluk işverene verilmiştir.<sup>139</sup> Kanun ilk defa kamu ve özel ayrımı yapmaksızın çalışan kavramı getirmiş ve

---

<sup>139</sup> Tankut Centel, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, Çimento İşveren, C.27, S.3, 2013, s.6-15

işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerine karşı çalışanlara da bir takım hak ve yükümlülükler getirmiştir. (6331 Sayılı Kanun madde; 13)

Bunlar;

a) Çalışmaktan kaçınma hakkı: Çalışan ciddi bir tehlike ile karşı karşıya kaldığında İSG kuruluna kurul olmadığı yerlerde işverene başvurarak durumun tespiti ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Ciddi ve yakın tehlikenin önlemez olduğu durumlarda bu usule uymaksızın inisiyatif kullanarak çalışmaktan kaçınabilir. Bu dönemlerde çalışanın kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan tüm hakları saklıdır. Çalışanlar, taleplerine rağmen gereken önlemler alınmazsa, bağlı oldukları kanunlar dikkate alınarak sözleşmeyi feshedebilme hakkına sahiptirler. Kamu personeli (Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan), çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılacaktır. Denetim sonucu işyerinin bir bölümü veya tamamında işin durdurulması sonucunda çalışanların ya ücretleri ödenecek ya da uygun başka bir işe kaydırılacaklardır.(6331 Sayılı Kanun madde; 25)

b) Çalışanların bilgilendirilmesi: Çalışanlar işyerinde karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları, ilkyardım ve olağan dışı durumlar, afet, yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirilmek hakkına sahiptirler.(6331 Sayılı Kanun madde; 16)

c) Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alma hakkına sahiptirler. Tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde çalışacak olanlar yapacağı işle ilgili olarak eğitim aldığını belgelemek zorundadırlar. İşveren tüm çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma hayatına dair hak ve yükümlülükleri hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana geçirmiş olduğu kazanın ve meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemlerine ilişkin ilave eğitim verilir. Herhangi bir nedenle işyerinden uzak kalma, iş yeri, iş değişikliği veya kullanılan donanım değişikliği gibi durumlarda yeni çalışma koşullarına yönelik olarak eğitim tekrarlanır.<sup>140</sup>

d) Sağlıklı bir çalışma ortamının oluşması için çalışanlar ve temsilcileri, bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymak, iş yeri sağlık biriminin çalışmalarını desteklemek, sağlık muayeneleri, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmak ve gerektiğinde iş birliği yapmakla yükümlüdürler. Ayrıca kendilerine verilen makine, tesisat ve kişisel koruyucu

---

<sup>140</sup>Alpagut, a.g.e, s.23-40

donanımları, verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda amacına uygun olarak kullanmak zorundadırlar.<sup>141</sup>

e) Çalışan ve temsilcileri, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi gibi doğrudan çalışmanı etkileyen hususlarda karar verme sürecine katılma ve görüş verme hakkına sahiptir. Çalışanlar, öncelikle sağlık gözetiminde yürütülecek hizmetlerin amaç ve yöntemleri konusunda, daha sonra da sağlık gözetimi sonucunda elde edilen verilerin kullanılması ile ilgili bilgilendirilirler. Çalışanlar, sağlık muayenelerinin sonuçlarıyla ilgili olarak hatalı veya hataya yol açabilecek bilgiye itiraz hakkına sahiptir.<sup>142</sup>

f) Çalışanlar, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermekle yükümlüdürler.

#### **3.4.4. İSGB ve OSGB'lerin Sorumluluğu**

İşyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunmak amacıyla hizmet vermekte olan İSGB ve OSGB'lerin yükümlülükleri 6331 sayılı kanunda belirtilmiştir. Buna göre;

a) İşyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, çalışma ortam gözetimi konusunda işverene rehberlik yapmak ve öneri hazırlayarak işverenin onayına sunmakla,

b) Çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile sağlık gözetimi yapmakla,

c) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine konusunda eğitimleri ve bilgilendirilmeleri için planlama yapmak ve hazırlanan planları işverenin onayına sunmakla,

ç) İşyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmakla,

---

<sup>141</sup> Konu ile ilgili düzenleme 13.07.2013 tarihli Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimine Dair Yönetmelik'te yer almaktadır.

<sup>142</sup> Arslan, a.g.e, s.783

d) Yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçlarını kayıt altına almakla,

e) Çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasını, sağlamakla yükümlüdür.<sup>143</sup>

### **3.5. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE SORUMLULUK**

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinde her işveren iş ilişkisi kurduğu çalışanlarının işçilik haklarından dolayı sorumludur. Bu sorumluluk İş Kanunda ücret ödeme, işçiyi gözetme, eşit davranma, işçiye gerekli alet, edevat verme, dinlenmesi için hafta tatili, yıllık ücretli izin, ara dinlenmesi kullandırması vb. şeklinde belirlenmiştir.<sup>144</sup>

Her işverenin kendi çalışanlarına karşı İş Kanunu ve iş sözleşmesinden kaynaklanan ayrı ayrı sorumlulukları olması ile birlikte asıl işveren, alt işverene bıraktığı işte alt işverenin çalıştırdığı işçilerin işçilik haklarından dolayı alt işverenle birlikte (müteselsil) sorumludur.<sup>145</sup>

Müteselsil sorumluluk Kanunda: “Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumludur.”(4857 sayılı Kanun madde 2/IV) şeklinde düzenlenmiştir. Müteselsil sorumluluk bir noktada alt işveren işçilerinin işçilik haklarını korumaya yönelik bir yaptırım olarak düzenlenmiştir. Bu tür bir sorumluluk asıl işverene de alt işveren seçiminde daha dikkatli davranma gerekliliği sağlamaktadır.<sup>146</sup>

Asıl işveren-alt işveren arasındaki birlikte sorumluluk ilişkisinde asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin sorumluluğu ile sınırlıdır. Alt işveren kendi işçileriyle işveren sıfatı gereği muhatap olacak, ancak işçilerin haklarının alt işveren tarafından yerine getirilmediği durumlarda asıl işverenin müteselsil sorumluluğu doğacaktır. Bunun için işçi alacağının asıl

<sup>143</sup> Fatih Yılmaz, Risk Değerlendirmesinde Yöntem tartışması, Toprak İşverenler Sendikası Dergisi, S.86, 2010, s. 17

<sup>144</sup> Yasemin Yücesoy/ Musa Demir, Çalışma Yaşamında Haklar, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2011 s.16

<sup>145</sup> Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Gelişim Yayınları, İstanbul 2012, s.23

<sup>146</sup> Güleşçi, a.g.e., s.197



işveren-alt işveren ilişkisinin devam ettiği dönemler içinde doğmuş olması gerekir. Asıl işverenin sorumluluğu işin alt işverene verildiği tarih itibarıyla başlamakta ve işin bitimiyle tamamlanmaktadır.<sup>147</sup>

Asıl işveren alt işveren ilişkisindeki müteselsil sorumlulukta borçlulardan her biri borcun tamamından sorumludur. Yani alt işveren ya da asıl işveren tarafından borcun tamamı ifa edilir ve borç sona erdirilirse diğer işveren de işçiye karşı borçtan kurtulmuş olur. Birlikte sorumlulukta asıl işverenin sorumluluğu sadece hukuki sorumluluktan ibarettir. Cezaların kişiselliği ilkesi nedeniyle her işverenin kendi cezai sorumluluğu bulunmaktadır.

### **3.6. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE İŞİĞ AÇISINDAN SORUMLULUK**

İş Sağlığı ve güvenliği; işyerinde işten, iş ortamından çalışma çevresinden ve çalışmaktan doğan bütün riskler karşısında çalışanların korunması ve bu korumanın sağlanması için alınması gereken tedbirleri ifade eder.<sup>148</sup>

İşçinin sağlığını ve güvenliğini koruma hakkı, işverenin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak yükümlülüğünün sonucudur.<sup>149</sup>

İşverenin bu yükümlülüğü çalışana işyerinde sağlık ve güvenliğini sağlayacak önlemlerin alınmasını isteme hakkını vermektedir. Buna karşılık çalışanlar da iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren tarafından alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. Ayrıca çalışanların işyerinin çeşitli bölümlerinde görülecek tehlikeli durumlardan işvereni haberdar etme yükümlüğü ve tehlikeli durumun giderilmesini isteme hakkı vardır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkı, işverenlere işçileri işe alma sürecinden başlayarak, tüm çalışma süreçlerinde gerekli eğitimlerin verilmesi ve uygun önlemlerin alınmasını içermektedir.<sup>150</sup>

Yasa ile belirlenen İş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri yasada her bir işveren için belirlenmiştir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işverenin sorumluluğu alt işverenin

<sup>147</sup> Zinnur Kaya, Alt İşveren-Asıl işveren ve Hukuki Sorumluluklar, www.zinnurkaya.av.tr/makale/8/Alt-isveren-Asil-isveren-ve-Hukuki-Sorumluluklar, erişim tarihi; 20.10.2014

<sup>148</sup> Ertan İren, Geçici İş İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.2, 2011, s.281-307

<sup>149</sup> Serkan Odaman, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart, Legal Yayınları, İzmir, 2006, s.886

<sup>150</sup> Yasemin Yücesoy/ Musa Demir, Çalışma Yaşamında Haklar, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2011 s.38

işçisinin o işyeriyle ve o işyerinde çalıştığı süreyle sınırlı olup, alt işverenin işçilerinin İş Kanunu hükümlerinden ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri kapsamındadır.

Asıl işverenin işyerinde çalışan alt işveren de bağımsız bir işveren olduğundan, işçilerini gözetme borcu altındadır. Gözetme borcunun gereği olarak işyerinde alt işverenin yaptığı işin girmiş olduğu tehlike sınıfı, yine alt işveren işçisinin yapmış olduğu iş dikkate alınarak belirlenir. Bu durum alt işveren ile asıl işverenin, hatta işyerinde bulunan diğer alt işverenlerin de yaptıkları işe göre farklı tehlikelilik sınıfında yer almaları sonucunu doğurabilir. Ancak alt işveren yapılan işin tehlike sınıfına uygun gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Asıl işverenin buradaki sorumluluğu işyerini yönetim ve denetim etkisini elinde bulundurmasından kaynaklanmaktadır.<sup>151</sup>

Bu nedenle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4.maddesinde belirtilen ve aşağıda sıralanan hükümler alt işverenin yükümlülükleri arasındadır. Kanuna göre; “İşveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gerecin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar,
- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar,
- c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır,
- d) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır,
- e) Yeterli bilgi ve talimat verenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.”

Asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu bir diğer hususu da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanların eğitimidir. Bu konu Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği

---

<sup>151</sup>B.Dursun/ C.Karataş, İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Alt İşverenin Hukuki Sorumluluğu, www.madencilik-turkiye.com. Erişim Tarihi,15.04.2012.

Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinin 4. Maddesinde “Asıl işveren-Alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverene ait çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin verilmesinden asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur.” Şeklinde düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve güvenliği Kanununda “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” oluşumunda asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumlu kılınmıştır. Söz konusu sorumluluk 6331 sayılı Kanunun 22.maddesinde düzenlenmiştir.

“Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre kurul kararlarını uygular.”

“Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetleri yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuşsa, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

d) Kurul oluşturulması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışanı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak üzere, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.”

Özetlemek gerekirse iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yasa ile belirlenmiş düzenlemelere uyulmaması nedeniyle alt işveren işçisinin uğrayacağı zararlardan, maddi manevi tazminat veya destekten yoksun kalma tazminatından, asıl işveren ve alt işveren müteselsilen sorumludur. Söz konusu sorumluluk alt işverenin işverenlik sıfatından kaynaklanmakta iken asıl işverenin sorumluluğu ise kanun hükmünden kaynaklanmaktadır.<sup>152</sup>

---

<sup>152</sup> Levent Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2001. s.58.

Anayasa ile güvence altına alınan yaşama hakkı çerçevesinde iş ve sosyal güvenlik mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu bir takım hükümler getirilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuat hükümleri; işyerleri ve eklerinde bulunması gereken sağlık şartlarını, kullanılacak alet, makine ve hammadde yüzünden çıkabilecek hastalıklara karşı alınacak tedbirleri, meydana gelebilecek her türlü iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmektedir. Burada amaçlanan yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin sağlığının ve vücut bütünlüğünün korunması ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir.<sup>153</sup>

Alt işverenlik konusu ile ilgili hukuki düzenlemelerin getirilmesindeki temel amaç asıl işverenden iş alan alt işverenlerin çalıştıracağı işçilerin haklarının korunmasıdır. Mevzuatın uygulanması açısından yasa koyucunun, alt işverenlerin işçilerinin mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden ve iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarını korumak amacıyla hukuki yönden asıl işvereni de sorumlu tutması dışında asıl işveren ile alt işverenin sorumlulukları konusunda hiçbir farklılık bulunmamaktadır.<sup>154</sup>

---

<sup>153</sup> A.Limoncuoğlu/Z.Şişli/D.Eser, Sosyal Devlet İlkesi ve Yaşam Hakkı Çerçevesinde İş Kazaları, Prof Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s.1983

<sup>154</sup> Levent Akın, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2013, s.198

## İKİNCİ KISIM

### 1.BÖLÜM: İETT UYGULAMASI

#### 1.1. İETT TARİHÇE

İstanbul'da kent içi ulaşım 1869 yılında Dersaadet Tramvay Şirketi'nin kurulması ve Tünel Tesislerinin inşasıyla başlamıştır. 1871 yılında ilk atlı tramvay hizmete girmiş ve Türkiye'nin ilk elektrik fabrikasının 1913 yılında Silahtarağa'da kurulması ile birlikte Şubat 1914'te elektrikli tramvay işletmeciliğine geçilmiş ve 1926 yılında ilk otobüsler alınmıştır. Bir süre muhtelif yabancı şirketler tarafından işletilen elektrik, tramvay ve tünel işletmeleri 1939 yılında millileştirilerek 3645 sayılı yasa ile İstanbul Elektrik Tramvay ve Tünel (İETT) İşletmeleri Umum Müdürlüğü adı altında bugünkü hüviyetine kavuşmuştur.<sup>155</sup>

Günümüzde İETT, 13,3 milyon nüfusa sahip ve kilometrekarede 2666 kişinin yaşadığı bir metropolde 365 gün 24 saat aralıksız toplu taşıma hizmeti vermektedir.<sup>156</sup>

#### 1.2. HUKUKİ YAPI

16 Haziran 1939 tarih ve 3645 Sayılı “İstanbul Elektrik, Tramvay ve Tünel İdareleri Teşkilat ve Tesisatının İstanbul Belediyesine Devrine Dair Kanun” la kurulan İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü İstanbul İl sınırları içinde kent içi toplu ulaşım hizmeti sunmaktadır. Kuruluş Kanunu olan 3645 Sayılı Kanunla daha önce birçok imtiyaz ve yabancı sermayeli özel kuruluşlarla verilmekte olan elektrik, tramvay, tünel, havagazı gibi hizmetler birleştirilmek suretiyle millileştirilmiş ve İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğüne devredilmiştir. Özel hukuk hükümlerine göre idare edilen kuruluş, mal ve hizmet alımı ile yapım faaliyetlerini 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununa göre, gelir getirici faaliyetlerinin ise 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa göre sürdürmektedir.

Görev yetki ve sorumluluklar; İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğünün görevleri 3645 sayılı Kanunda ” İstanbul Rumeli ve Anadolu yakaları ile civarında ve Adalarda elektrik kudreti (gücü) tevzi etmek (dağıtmak) üzere elektrik tesisatını, elektrikli tramvay şebekesini ve tünel tesisatını ihtiyaca göre tanzim (düzenleme), ıslah (iyileştirme), tadil (onarım doğrultma) ve tevzi (genişletme) etmek ve bu işler için muktezi (gerekli) gayrimenkulleri istimlak etmek ve

<sup>155</sup> İstanbul'un Gündüzü Ve Gecesi, İETT, Görsel Dizayn, İstanbul, 2012, s.10

<sup>156</sup>Araç Alım Modeli, İETT Yayınları, İstanbul, 2012, s.1

işletmelerine hadim (uygun) bütün muameleler ve teşebbüslerde bulunmak ve lüzum görülürse trolleybüs ve otobüs servisleri ihdas etmek (kurmak) ve takviye (güçlendirme) etmektir.” şeklinde tanımlanmıştır.( 3645 sayılı Kanun madde; 3)

Söz konusu madde, 28.06.2006 tarih ve 5466 sayılı Kanun ile “işletmek ve işlettirmek” ibaresi eklenmek suretiyle “İstanbul’un Rumeli ve Anadolu Yakaları ile civarında ve Adalarda elektrik kudreti tevzi etmek üzere elektrik tesisatını, elektrikli tramvay şebekesini ve tünel tesisatını ihtiyaca göre tanzim, ıslah, tadil ve tevzi etmek ve bu işler için muktezi gayrimenkulleri istimlak etmek ve işletmelerine hadim (uygun) bütün muameleler ve teşebbüslerde bulunmak ve lüzum görülürse trolleybüs ve otobüs servisleri ihdas etmek, işletmek ve işlettirmek suretiyle münakalatı temdit ve takviye etmektir.” şeklinde revize edilmiştir.<sup>157</sup>

3645 sayılı Kanun ile kurulan İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü iş ve işlemlerini kamu kurum ve kuruluşların tabi olduğu genel mevzuat hükümlerine göre yerine getirmektedir

Ayrıca İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğünde Entegre Yönetim Sistemi (EYS) kapsamında ISO 9001 Kalite yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 20000-1 Bilgi Teknolojileri Hizmet Yönetim Sistemi, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi, ISO 14064 Sera Gazı Hesaplaması ve Denetimi, ISO 10002 Müşteri Şikâyetleri Yönetim Sistemi ve EN 15838 Müşteri İletişim Merkezi Yönetim Sistemi kurulmuştur.

Yönetim Geliştirme Uygulamaları olarak; Kaizen, İnovasyon, Öneri Sistemi, Benchmarking, Empati, Yeniden Yapılanma, Kurumsal Karne, Yönetim Bilgi Sistemi, Performans Yönetimi, Toplam Üretken Bakımı, EFQM çalışmaları da yürütülmektedir.

İETT, şehir içi toplu ulaşım hizmetlerini otobüs, metrobüs, raylı sistemler ve denetimindeki Özel Halk Otobüsleri ve İstanbul Otobüs A.Ş. otobüsleri ile gerçekleştirmektedir. Bu faaliyetlerini beş Bölge Müdürlüğü ve İstanbul geneline yayılmış hareket amirlikleri ile yürütmektedir.

---

<sup>157</sup> Sertaç Kayserilioğlu, Dersaadet’ten İstanbul’a Tramvay, İETT Yayınları, İstanbul, 1999, s.52-87

### 1.3. FİZİKİ YAPI

İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü hizmet binaları, garaj binaları, sosyal ve kültürel amaçlı binalar, spor amaçlı bina ve tesisler, depolama amaçlı binalar, lojmanlar ve otobüs filosu ile hizmet vermektedir. Genel Müdürlük ve bazı daire başkanlıklarının yer aldığı Beyoğlu Tünelindeki tarihi bina Metrohan 1912 yılında inşa edilmiştir. İETT'nin ikinci büyük yönetim binası Karaköy girişi üzerinde bulunan Karaköy Gar binasıdır.<sup>158</sup>

İETT; İstanbul ilinin tüm il sınırları içinde otobüs, metrobüs, Karaköy-Beyoğlu arasında turistik ve yolcu taşıma amaçlı çalışan tarihi tünel, İstiklal Caddesi, Kadıköy-Moda arasında çalışan nostaljik tramvay işletmesinden sorumludur. Bu kapsamda kendisine ait 400 adedi metrobüs hattında olmak üzere 3059 adet otobüsün işletilmesinden ve 2157 adet özel halk otobüsünün hat tesisi ve denetiminden sorumludur.

İETT'nin hizmet alanının genişliği ve araç sayısının fazla olması İstanbul'un çeşitli noktalarında garaj yapılmasını gerekli kılmıştır. 1910 yılında Beşiktaş'ta tramvaylar için açılan ilk garaj depo olarak adlandırılmış ve bu açılan ilk deponun ardından hizmete giren depo ve garajlar İstanbul ulaşımının vazgeçilmez unsurları haline gelmiştir. Günümüzde İstanbul'un farklı bölgelerine 9 adedi bakım-onarım, 4 adedi de park garajı olarak kurulmuş toplam 13 adet garaj bulunmaktadır.

Şehir içi toplu ulaşımın temel ayağını oluşturan araçlara, garajlarda yakıt ikmali, temizlik, bakım ve onarım gibi işlemler uygulanmaktadır. Garajlarda çalışma son seferini tamamlayan araçların günlük bakım, onarım ve ikmallerinin yapılması, veri giriş çıkışlarının tamamlanması sonucu garaj park sahasında istiflenmesi ile başlamaktadır. Yeni başlayan günün ilk saatlerinde işletmeye teslim edilen araçların hangi hatlarda çalışacağı işletme birimleri ve işletme bölgeleri için önceden yaz ve kış dönemi olarak ayrı ayrı hazırlanmış zaman çizelgelerine göre belirlenmektedir.

---

<sup>158</sup> İstanbul'un Gündüzü ve Gecesi İETT, Görsel Dizayn, İstanbul, 2012, s.27

## **1.4. İNSAN KAYNAKLARI YAPISI**

İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğünde 7954 işçi ve 961 memur olmak üzere toplam 9815 personel bulunmaktadır. İşçi olarak istihdam edilen personelin büyük bir kısmı şoför, bakım ve destek personeli olarak çalışmaktadır. İşçi personel sayısının 3953'ü hizmet alımı yoluyla istihdam edilen personelden oluşmaktadır.



## **2. BÖLÜM: ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİ KURULAN ALANLAR**

İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nde dış kaynak kullanımı ilk kez asıl işe yardımcı işlerden olan yemek hazırlama ve servise sunma hizmeti ile başlamıştır. Devamında bina temizliği, oto temizliği, garaj içi manevra şoförlüğü, hizmet aracı şoförlüğü, güvenlik hizmeti, kaporta boya hizmeti, araç alım modeli kapsamında bakım ve onarım hizmeti, açık alan temizliği, lojistik ve hizmet kalitesi ölçümü gibi alanlarda dış kaynak kullanımına gidilmiştir. Çeşitli birimlerde dış kaynak kullanımının gerekçesi, personel giderleri, vergi amortisman ve sigorta giderleri ile düşük verimlilik olarak belirtilmiştir.

### **2.1. ALT İŞVERENLİK UYGULAMALARI**

İETT'nin farklı bölümlerinde toplam 16 adet hizmet biriminde yapılan dış kaynak kullanımı sonucu kurum genelinde toplam 3953 adet alt işveren işçisi çalışmaya başlamıştır. Bazı birimlerde örneğin; araç alım modeli kapsamında araç bakım hizmetinde aynı alanda üç farklı alt işveren çalışanı ile İETT'nin kadrolu personelinin birlikte çalıştığı görülmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde hizmet satın alınan birimler ve bu birimlerde çalışan alt işveren işçisine ilişkin sayısal bilgiler verilecektir. Alt işveren ve asıl işveren konumunda bulunanların 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda belirtilen yükümlülükleri irdelenecek ve çalışanların sağlık hakkını nasıl ve ne derecede kullanabildikleri konusunda bilgi verilecektir.<sup>159</sup>

#### **2.1.1.Yemekhane Hizmeti**

İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğünde alt işverenlik uygulamaları ilk kez 1997 yılında yemekhane hizmetlerinin alt işverene devredilmesi ile başlamıştır. 1997 yılında alınan İdare Encümen Kararı ile Kurumun 1 adet merkez ve 7 adet garaj mutfağında kendi elemanları ile verilmekte olan yemek hazırlama ve servise sunma işi hizmet alımı yöntemi ile alt işverene devredilmiştir.<sup>160</sup>

Yapılan sözleşme kapsamında Genel Müdürlük ve bağlı birimlerle birlikte 16 ayrı yemekhanedeki yemek hazırlama ve servise sunma işi, alt işveren çalışanı tarafından verilmeye başlanmıştır. Yemek hizmeti mutfak bulunan sekiz birimde pişirme ve servis, diğer

<sup>159</sup> Bu bölümde kullanılan tüm bilgiler İETT verilerinden elde edilmiştir.

<sup>160</sup> İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları, Bilnet Matbaacılık, 2013, s.53

sekiz birimde de taşıma ve servise sunma şeklinde yerine getirilmektedir. Söz konusu hizmet birimindeki yıllara göre personel durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 3: Yemekhane Hizmetleri Personel Hareketleri**

Gösterge	Hizmet Alımı Öncesi	Hizmet Alımı Sonrası			
		2010	2011	2012	2013
Personel Sayısı (Adet)	76	94	94	96	101

(Kaynak: İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları)

### 2.1.2. Bina Temizlik Hizmeti

Yemek hizmetlerinde başlayan alt işverenlik uygulamasını 1998 yılında hizmet binalarının temizlik işlerinin de alt işverene verilmesi takip etmiştir. Kalifiye eleman çalıştırmanın gerekli olmadığı temizlik işlerinin yapılan maliyet analizi sonucu alt işverene verilmesinin uygun bulunması ile birlikte uygulama, merkezde bulunan hizmet binalarından başlamış ve 2010 yılı itibarıyla garaj binaları temizlik hizmet alımı işi ile birleştirilerek tüm birimlere yayılmıştır. Ayrıca birimler arası evrak sevkiyatı ve odacı hizmetleri de hizmet alımı kapsamına dahil edilmiştir.<sup>161</sup>

Genel Müdürlük ve bağlı birimler olmak üzere bina temizliği, odacı ve evrak dağıtım işlerinde çalışan alt işveren çalışanlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 4: Bina Temizlik Hizmetleri Personel Hareketleri**

Gösterge	Hizmet Alımı Öncesi	Hizmet Alımı Sonrası			
		2010	2011	2012	2013
Personel Sayısı (Adet)	21	36	97	138	114

(Kaynak: İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları)

<sup>161</sup> İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları, Bilnet Matbaacılık, İstanbul, 2013, s.44

### 2.1.3. Bakımcı Ve Şoför Hizmeti

İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü filosundaki toplu taşıma araçlarının bakım, onarım ve hat şoförlüğü hizmet birimlerinde yaşanan eleman eksikliği sorunu nedeniyle 1998 yılında alt işveren çalışanı ile çözülmeye çalışılmıştır. Halen kurum bünyesinde bu kapsamda bakım işçisi ve hat şoför olarak çalışan 2.210 adet alt işveren çalışanı bulunmaktadır.<sup>162</sup>

### 2.1.4. Manevra Şoförlüğü Hizmeti

İETT İşletmeleri bünyesinde kent içi toplu taşıma hizmetinde duraklar arası yolcu taşıma işleminin gerçekleştirildiği hat şoförlüğü hizmeti ile günlük servisini tamamlayan otobüsün diğer günlük servise hazırlanmasını sağlayan tamamen garaj içinde faaliyet gösteren manevra şoförlüğü hizmeti olmak üzere iki tip şoförlük hizmeti bulunmaktadır.

Genel olarak servisini tamamlayan hat şoförünün servisten sonra bıraktığı otobüsün yağ- yakıt ikmalinin yapılması, yıkama fırçasından geçirilmesi, istiflenmesi, arızalı ve bakım araçlarının bakım kanallarına nakledilmesi işlemleri manevra şoförleri tarafından yapılmaktadır. Manevra şoförlüğü hizmeti de 2002 yılından itibaren alt işverene devredilen işler arasında bulunmaktadır. 2002 yılından 2012 yılına kadar her garaj için ayrı ayrı hizmet alımı yapılan manevra şoförlüğü hizmet alımı 2012 yılından itibaren tek firma üzerinden yapılmaya başlanmıştır.<sup>163</sup> Söz konusu hizmete ilişkin personel hareketliliği aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 5: Manevra Şoförlüğü Hizmetleri Personel Hareketleri**

Gösterge	Hizmet Alımı Öncesi	Hizmet Alımı Sonrası				
		2009	2010	2011	2012	2013
Personel Sayısı (Adet)	255	292	309	309	300	165

(Kaynak: İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları)

<sup>162</sup> İETT verilerin elde edilmiştir.

<sup>163</sup> İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları, Bilnet Matbaacılık, İstanbul, 2013, s.36-37

### 2.1.5. Otobüs Temizliği Hizmeti

İETT filosunda bulunan 3.000'den fazla araç ve kontrolünü yaptığı toplam 6.000 araç ile toplu ulaşım hizmeti vermektedir. Toplum sağlığı açısından son derece önemli ve toplu ulaşımın kalitesini belirleyen kriterlerden birisi de otobüs temizliğidir. Bu nedenle servise verilen otobüslerde her gün iç-dış yıkaması ve belirli periyodlarla genel temizlik ve dezenfeksiyon işlemleri yapılmaktadır.

Kurum personeli tarafından yapılan otobüs temizliği işlerinde 2002 yılından itibaren alt işveren çalışanı hizmet vermektedir. Her garajın ayrı ayrı hizmet alımı ihalesi ile gerçekleştirilen bu hizmet 2012 yılından itibaren tek ihale ile hizmet alımı şeklinde gerçekleştirilmeye başlanmıştır.<sup>164</sup> Otobüs temizliği hizmet alımında temizlik ve sarf malzemelerin tedariki, personelin özlük işlerinin takibi ve giyeceklerin temininden alt işveren sorumludur. Söz konusu hizmet alımında çalışan personel dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 6: Otobüs Temizliği Hizmetleri Personel Hareketleri**

Gösterge	Hizmet Alımı Öncesi	Hizmet Alımı Sonrası				
		2009	2010	2011	2012	2013
Personel Sayısı (Adet)	375	398	391	394	377	225

(Kaynak: İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları)

<sup>164</sup> İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları, Bilnet Matbaacılık, İstanbul, 2013 s.64-65

### 2.1.6. Hizmet Aracı Şoför Hizmeti

İETT İşletmelerinde görev yapmakta olan orta kademe yöneticilerinin idari işlem sürecini daha etkin yürütebilmesi için hizmet aracı şoförlerine ihtiyaç duyulmuş ve personel maliyeti açısından bu alanda dış kaynak kullanımının daha avantajlı olduğu düşünülerek dış kaynak kullanımına gidilmiştir. <sup>165</sup>

**Tablo 7: Hizmet Aracı Şoför Personel Hareketleri**

Gösterge	Hizmet Alımı Öncesi	Hizmet Alımı Sonrası		
		2011	2012	2013
Personel Sayısı (Adet)	18	18	23	24

(Kaynak: İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları)

### 2.1.7. Güvenlik Hizmeti

İETT bünyesindeki hizmet binalarının, garaj alanlarının güvenlik hizmetleri 2010 yılına kadar her birimin kendi bünyesinde oluşturduğu bekçi olarak nitelendirilen kurumun kendi personelinden oluşan ekiplerce yerine getirilmekteydi. 2010 yılında güvenlik hizmetlerinin tek elden ve profesyonel ekiplerce yapılmasına karar verilerek garajlar, hizmet binaları ve metrobus duraklarında güvenlik hizmetlerinde dış kaynak kullanımı yoluna gidilmiştir. <sup>166</sup>

**Tablo 8: Güvenlik Hizmeti Personel Hareketleri**

Gösterge	Hizmet Alımı Öncesi	Hizmet Alımı Sonrası			
	2009	2010	2011	2012	2013
Personel Sayısı (Adet) <sup>167</sup>	145	268	276	455	455

(Kaynak: İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları)

<sup>165</sup> İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları, Bilnet Matbaacılık, İstanbul, 2013, s.50

<sup>166</sup> İETT, a.g.e. s.46-47

<sup>167</sup> Güvenlik sisteminin profesyonel olarak yapılmasıyla birlikte ve Metrobus durak güvenlik işlerinin sisteme eklenmesiyle personel sayısında artış meydana gelmiştir.

### 2.1.8. Kaporta Boya Hizmeti

İETT filosunda bulunan otobüslerin karoseri kısımlarının komple ve kısmi yenilenmesi, ağır hasar onarımı ve çeşitli aksiyonları 2012 yılına kadar Kaporta Boya Şefliği biriminde kurumun kendi personeli tarafından yapılmaktaydı. Araçların yenileme, bakım ve onarım hizmetleri ile filoda bulunan 561 adet aracın özürlü erişimine uygun hale getirilmesi için 2012 yılında kaporta boya hizmeti alımına geçilmiştir. 2012 yılında yapılan sözleşme ile söz konusu birim alt işverene bırakılmıştır.<sup>168</sup>

**Tablo 9: Kaporta Boya Hizmeti Personel Hareketleri**

Gösterge	Hizmet Alımı Öncesi	Hizmet Alımı Sonrası
Personel Sayısı (Adet)	117	86

(Kaynak: İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları)

<sup>168</sup> İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları, Bilnet Matbaacılık, İstanbul, 2013, s.34-35

## 2.1.9. Araç Alım Modeli

Filo yenileme çalışmaları kapsamında 2011 yılı sonu farklı bir model ile araç alım yoluna gidilmiş ve model kapsamında daha önce kurum personeli tarafından yerine getirilen araç tamir ve bakım hizmetleri, yedek parça temin ve montajı, parklanma ve servise sunma gibi birçok faaliyet de alt işverenlere bırakılmıştır. Modelin uygulanması ile birlikte;

- Her türlü yedek parça temini, depolaması ve montajı,
- Yağ, antifriz, ad-blue vb. tüm sıvıların temini,
- Yağ ve yakıt ikmali,
- Lastiklerin temini ve değiştirilmesi,
- Araç iç/dış temizliği ve hijyeni,
- Araç bakım ve onarımları,
- Yolda kalan araçların tamiri ve çekici hizmetleri,
- Garaj içerisinde araçların parklanma ve manevra şoförlüğü,
- Elektrik, su, doğalgaz vb. giderleri,
- Sabit tesis yenileme ve bakım onarım giderleri, yüklenicilere bırakılmak suretiyle

hizmetlerin yerine getirilmesi için gerekli olan işgücü ve bunun getirdiği sorumluluklar da İETT'den yüklenicilere geçmiştir.<sup>169</sup>

Araç alımları ile birlikte bakım onarım faaliyetlerinde istihdam edilen işgücü ihtiyaç duyulan diğer birimlerde görevlendirilmiştir. Bu kapsamda çalışanlardan büyük bir kısmı branş değişikliği yaptırılmak suretiyle hat şoförü olarak değerlendirilmiştir.

**Tablo 10: Araç Alım Modeli Personel Hareketleri**

Garaj Adı	Hizmet Alımı Öncesi Personel Sayısı	Hizmet Alımı Sonrası Personel Sayısı
<b>İkitelli Garajı</b>	166	21
<b>Ayazağa Garajı</b>	125	123
<b>Kağıthane Garajı</b>	96	12
<b>Anadolu Garajı</b>	165	20
<b>Sarıgazi Garajı</b>	59	10

(Kaynak: İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları)

<sup>169</sup> İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları, Bilnet Matbaacılık, İstanbul, 2013, s.30-31

### 2.1.10. Açık Alan Temizlik Hizmeti

İETT garajlarının açık alan temizliği diğer hizmetlerde olduğu gibi kurumun kendi personeli tarafından yerine getirilmekte iken hizmet alımı ile bu alandaki hizmetler de alt işverene bırakılmıştır. Uygulama öncesi ve sonrasına ait personel hareketliliği aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.<sup>170</sup>

**Tablo 11: Açık Kapalı Alan Temizliği Hizmeti Personel Hareketleri**

Gösterge	Hizmet Alımı Öncesi Durum	Hizmet Alımı Sonrası		
		2011	2012	2013
Personel Sayısı (Adet)	91	87	88	52

(Kaynak: İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları)

### 2.1.11. Lojistik Hizmeti

İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı garaj destek ambarlarının malzeme ihtiyacı İkitelli Garajında bulunan merkez ambarından kurum personeli ve araçları kullanılarak yapılmaktaydı. Malzeme tedarikinin doğru, hızlı ve tek elden yapılabilmesi gerekçesiyle lojistik yönetim sisteminde hizmet alımı yöntemi uygulanmış ve 2010 yılında yapılan sözleşme ile malzeme sevkiyat işlemleri alt işverene devredilmiştir.<sup>171</sup>

**Tablo 12: Lojistik Hizmeti Personel Hareketleri**

Gösterge	Hizmet Alımı Öncesi	Hizmet Alımı Sonrası		
		2011	2012	2013
Personel Sayısı <sup>172</sup> (Adet)	40	6	6	3

(Kaynak: İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları)

<sup>170</sup> İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları, Bilnet Matbaacılık, İstanbul, 2013, s.42-43

<sup>171</sup> İETT, a.g.s., s.59-60

<sup>172</sup> Uygulama sonrasında sadece alt işveren çalışanı hizmet vermektedir.



### 2.1.12. Hizmet Kalitesi Ölçümü

İstanbul'da toplu taşımacılık hizmetlerini yürüten İETT'de denetim faaliyetleri idarenin kuruluşundan itibaren farklı kurum içi mekanizmalar vasıtasıyla yürütülmüştür. Ancak gelinen noktada bu denetimlerde belirli bir sistem ya da standart oluşturulamamıştır. 2011 yılına kadar denetim faaliyetleri, daha çok denetimleri gerçekleştiren kişilerin öznel değerlendirmeleri olarak kalmış, müşteri istekleri ve beklentileri tam olarak belirlenememiştir. Dolayısıyla alınan faaliyetlerin nesnel bir dayanağı bulunmamasıyla birlikte müşteri hizmet noktaları ayrıntılı belirlenmediği için kurumsal bakış ve müşteri bakışı arasında fark oluşmuştur.<sup>173</sup>

Bu gerekçeyle Hizmet İyileştirme Müdürlüğü kurulmuş ve İETT bünyesinde önceleri kurum personeline gerçekleştirilen denetim işleri hizmet alımı yöntemiyle alt işveren çalışanlarına bırakılmıştır.

**Tablo 13: Hizmet Kalitesi Ölçümü Personel Hareketleri**

Gösterge	Hizmet Alımı Öncesi	Hizmet Alımı Sonrası
Denetçi Personel (Adet)	26	6

(Kaynak: İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları)

### 2.1.13. Seyahat Kartı Kişiselleştirme Hizmeti

İstanbul'da elektronik kartla ilgili kart üretim, vizeleme, bakiye aktarım vb. gibi tüm hizmetler 2009 yılına kadar İETT bünyesinde memur, işçi ve firma personeli tarafından gerçekleştirilmekteydi. Seyahat kartlarına ilişkin bireysel ve kurumsal başvuru hizmetleri ile her yıl tekrarlanan vizeleme işlemlerinin tamamı Karaköy, Topkapı ve Hasanpaşa bürolarında yapılmaktaydı.

Ancak artan talebin eldeki mevcut imkânlarla karşılanamaması sonucu hizmetin yaygınlığı ve kalitesini olumsuz yönde etkilediği anlaşılmış bu da müşteri memnuniyetsizliğini doğuracağından seyahat kartları ile ilgili tüm hizmet birimlerinde dış kaynak kullanımına gidilmiştir. Söz konusu hizmet birimindeki alt işveren çalışan sayısı 108'dir.<sup>174</sup>

<sup>173</sup> İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları, Bilnet Matbaalık, İstanbul, 2013, s.70-75

<sup>174</sup> İETT, a.g.e., s.19

## 2.1.14. Çekici Ve Acil Müdahale Hizmeti

İstanbul'da toplu taşıma hizmeti vermekte olan İETT, filosunda bulunan 3.060 aracın ortalama % 95'ini her gün servise vermektedir. Sürekli trafikte olan bu otobüslerin servis hizmeti esnasında arıza veya kaza yapması halinde, yolcu mağduriyetinin engellenmesi ve trafik yoğunluğuna sebep olunmaması için araçlara anında müdahale edilerek arızanın giderilmesi ve trafikten çekilmesi gerekmektedir.<sup>175</sup>

Kaza ve arıza gibi nedenlerden dolayı yolda kalan araçlar bazen gara getirilerek bazen de olay yerinde müdahale edilmek suretiyle arızanın giderilmesine çalışılmaktaydı. Bu iş için Avrupa yakasında 7 adet ve Anadolu yakasında 6 adet olmak üzere toplamda 13 adet imdat ekibi ve her bir ekipte iki personel çalışmaktaydı.

Arıza ve kaza hallerinde araçlara kurum imkânları ile yapılan müdahalelerde bir standart olmaması, kaza ve arızalara geç müdahale edilmesi, yeterli makine teçhizat ve teknik ekibin bulunmamasından dolayı araçların trafikten çekilme sürelerinin uzaması sorunu ile karşı karşıya kalınmaktaydı.

2011 yılı içerisinde yapılan metrobüs hattı çekici, dış hatlar çekici, acil müdahale araçları ve personeli hizmet alımları ile acil müdahale sistemine bir standart getirilmiş, kaza ve arıza durumlarında ihbar yapıldığı andan itibaren 10 dakika içerisinde araca müdahale edilmesi ve 30 dakika içerisinde trafikten çekilmesi sağlanmıştır.

Hizmet alımı sonucu oluşturulan yeni sistem Dış hatlar ve metrobüs hattı için çekici, Acil Müdahale aracı, Acil Müdahale ekibi, Lastik değişim Aracı; olmak üzere 4 ayrı birimden oluşmaktadır.<sup>176</sup>

**Tablo 14: Çekici Ve Acil Müdahale Hizmeti Personel Hareketleri**

Gösterge	Hizmet Alımı Öncesi	Hizmet Alımı Sonrası		
	2010	2011	2012	2013
Personel Sayısı (Adet)	26	44	44	74

**(Kaynak: İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları)**

<sup>175</sup> İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü Outsource Uygulamaları, Bilnet Matbaacılık, İstanbul, 2013 s.26

<sup>176</sup> İETT, a.g.e., s.27

### **3. BÖLÜM: ALT İŞVEREN ÇALIŞANLARININ İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI**

İETT’de, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerini kapsayan entegre yönetim sistemi 2011 yılında kurulmuştur. Böylelikle İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi kendi başına düşünülmüş, izole bir proses olarak bırakılmamış, ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemleri ile entegre bir şekilde işleyen İSG süreci hakim kılınmıştır.

Sistemin esasları planla, uygula, kontrol et ve önlem al yani kısaca PUKO döngüsü şeklinde işlemektedir. Sistemle birlikte İETT’nin tüm faaliyetleri için gerekli olan süreçler ve bu süreçlerin İETT içerisindeki uygulamalarının tanımları yapılmış, süreçlerin akışı ve birbiriyle olan bağlantıları bir plan dâhilinde belirlenmiştir.

Başta otobüs işletme ve bakım, tramvay-tünel işletme ve bakım faaliyetlerini yürütmekte olan birimler olmak üzere, tehlike sınıfı dikkate alınmak suretiyle kurumun bütün birimlerinde detaylı çalışmalar yapılmış ve yapılan çalışmaların sürekliliğinin sağlanması için gerekli adımlar atılmıştır. Bu çalışmalar kapsamında yasal mevzuata uygunluk açısından durum değerlendirilmiş ve 2012 yılında Sağlık İşleri Müdürlüğü’nün adı İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir.

Önceleri Sağlık İşleri Müdürlüğü olarak sadece çalışan sağlığına yönelik hizmet vermekte olan Müdürlük, İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü başlığı altında yeniden yapılandırılmış ve iş sağlığı şefliği, iş güvenliği şefliği, ruh sağlığı şefliği ve psikoteknik şefliği olmak üzere sağlık ve güvenlik hizmetleri tek çatı altında toplanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğüne bağlı bu birimlerde çalışan personel durumu aşağıdaki çizelgede belirtilmiştir.

## Şekil 2: İETT İSG Müdürlüğü Personel Durumu

İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü			
İş Sağlığı Şefliği	İş Güvenliği Şefliği	Ruh Sağlığı Şefliği	Psikoteknik Şefliği
7 Doktor	6 Mühendis	3 Psikolog	2 Psikolog
1 Bilgisayar İşletmeni	(İSG Uzmanı)	1 Bilgisayar İşletmeni	
1 Teknisyen	1 Bilgisayar İşletmeni		
1 Hemşire			
1 Diyetisyen			
16 Yardımcı Sağlık Personeli			

### ( Kaynak: İETT İş Sağlığı ve Güvenliği Portalı)

İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü, İETT çalışanlarını, ziyaretçileri, müşterileri, yüklenici ve yüklenici çalışanlarını sağlık ve güvenliklerine yönelik tehlikelerden korumak amacıyla kurulmuştur. Söz konusu Müdürlüğün çalışmaları İETT Genel Müdürlüğü, Genel Müdürlüğe bağlı bütün birimler ve bu birimlerdeki faaliyetler ile faaliyetleri gerçekleştiren personel ve yüklenici elemanları kapsamaktadır.

İSG yönetim sistemi süreç yönetimi esasına dayanmaktadır. İETT’de İSG süreci; iş kazaları ve ramak kala vakaları yönetim süreci ile muayeneler süreci olmak üzere iki başlık altında işletilmektedir.

İş kazası ve ramak kala vakaları sürecinin işleyişi, iş kazalarını minimize etmek üzere gerekli önlemleri almak, iyileştirmeler yapmak için meydana gelen iş kazalarını kayıt altına alıp değerlendirmek ve raporlamak şeklindedir. Süreç, kazaya sebep olabilecek durumun ortaya çıkmasıyla başlamakta, önlem ve iyileştirme çalışmalarıyla bitmektedir.

Muayeneler sürecinin işleyişi ise, çalışanların işe alımı esnasında işe giriş muayenesi ve periyodik muayenelerinin yapılması ve meslek hastalıklarının takibi ve kontrol edilmesidir.

Süreç işe giriş muayenelerinin yapılması ile başlamakta olup, periyodik muayene planının yapılması test raporlarının değerlendirilmesi şeklinde sonuçlanmaktadır.

Özetlemek gerekirse iş kazası ve ramak kala vakaları yönetim süresi iş güvenliği çalışmalarını, muayeneler yönetim süreci de iş sağlığı çalışmalarını kapsamaktadır. Çalışmanın bundan sonraki bölümünde İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetlerinin işleyişi İş Sağlığı ve İş güvenliği başlıkları altında değerlendirilecek, alt işveren çalışanlarına yönelik iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına ilişkin bilgi verilecektir.

### **3.1. İŞ GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI**

İş güvenliği, çalışanların iş kazalarına uğramalarını önlemek amacı ile güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken tedbirleri ifade etmektedir. İETT İş Güvenliği uygulamalarını iş kazası ve ramak kala vakaları yönetim süreci başlığı altında yürütmektedir. Bu süreç dahilinde çalışanların, ziyaretçilerin, müşterilerin, yüklenici ve yüklenici çalışanlarının güvenliklerine yönelik tehlikelerden korunması için, tehlike belirleme ve risk değerlendirme, olay araştırma, acil durumlara hazırlıklı olma ve müdahale ile iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere dört adet prosedür yayınlanmıştır.

Bu prosedürleri destekleyici,

- Basınçlı tüp depolama ve kullanım talimatları,
- İş izni ve görevlendirme talimatı,
- Platform-iskele-merdiven kullanma talimatı,
- İş kazası talimatı,
- Sızıntı-kontrolsüz, emisyon-kontrolsüz deşarj talimatı,
- Şoför çalışma talimatı,
- Kaldırma ekipmanları kullanma talimatı,
- Yüklenici değerlendirme talimatları hazırlanmış ve formlar oluşturulmuştur.

İş kazası ve ramak kala vakaları yönetim süreci yıllık performansı, ramak kala sayısı, ölümlü kaza sayısı, yaralanmalı kaza sayısı, hafif kaza sayısı, kaza kaynaklı işgücü kaybı göstergeleri dikkate alınarak ölçülmektedir.

Planlamaya İSG Yönetim Sistemin bel kemiğini teşkil eden risk değerlendirmesi ile işe başlanmış, İETT'nin tüm birimlerindeki İSG riskleri tespit edilmiş ve bu riskler değerlendirilerek aksiyonlar alınmıştır. Alınan aksiyonlara göre uygulamalara geçilmiştir.

Uygulamalar iç tetkik ve belgelendirme tetkikleri ile kontrol edilmiş ve bu kontroller sonucu düzeltici ve önleyici faaliyetler için yapılan öneriler doğrultusunda yeni tedbirler alınmak suretiyle sistem her defasında iyileştirilmeye çalışılmıştır. İş kazalarını önlemek amacıyla tüm birimlere ramak kala kutuları yerleştirilmiş ve çalışan görüşlerinin alınması amacıyla da intranet sistemi üzerinden öneri sistemi açılmıştır. Ayrıca yıllık olarak düzenlenen yönetimi gözden geçirme toplantıları sayesinde İSG alanında yapılan iyileştirme çalışmalarına üst yönetimin de desteği sağlanmıştır.

Bu sürecin iyi yönetilebilmesi için gerekli olan, güvenli çalışma ortamı, güvenli ekipman ve güvenlik bilinci gelişmiş çalışanların sağlanması amacıyla aşağıdaki hususlara özellikle dikkat edilmektedir:

### **3.1.1. Satınalma Aşaması**

İETT'deki garajlara herhangi bir ekipman, ünite veya makine yatırımı söz konusu olduğunda, satın alma kararı öncesinde yeni yatırımın İSG ve çevre açısından değerlendirmesi yapılmakta ve buna göre satın alma kararı verilmektedir.

### **3.1.2. İş İzinleri**

Bina, işyeri ve garajlarda, yüksekte çalışma (çatı çalışması ve 3 metre üzerinde yapılacak çalışmalar ), kapalı alana giriş (tank içlerine ve atık su bacalarına giriş), elektrik hatlarında ve trafolarında yapılacak çalışmalarda ilgili birim yetkilisi tarafından iş izni verilmektedir.

İş izni verilen ortam şartları, enerjinin kesilmesi, hatların boşaltılması, kilitleme ve etiketleme uygulaması, personel yetkinliğinin kontrolü, KKD ve kullanılacak ekipmanların kontrolü yapılarak iş izni formuna kaydedilmektedir.

### **3.1.3. KKD Kullanımı**

İşyeri veya garaj sahasında, yapılacak işlere uygun olarak kullanılacak KKD satın alınmadan önce çalışanlar tarafından denenmesi sağlanmakta ve kullanıcıların görüşleri doğrultusunda karar verilmektedir. KKD'larda TSE standardına uygunluk ve CE işareti şartı aranmaktadır.

KKD'ların nasıl kullanılması gerektiği konusunda çalışanlara birim şefleri veya mühendisleri tarafından eğitim verilmekte ve kullanım sırasında hasar gören veya işlevini yitiren KKD'ler yenisi ile değiştirilmektedir.

### **3.1.4. Kaldırma Ekipmanları**

İşyeri veya garajlarda kullanılan kaldırma ekipmanlarının periyodik test ve kontrolleri ilgili birim yetkilisi tarafından yasal mevzuata uygun olarak yetkili kurumlara yaptırılmakta ve kayıtlar 3 yıl süre ile saklanmaktadır.

Kaldırma ekipmanlarının yetkin operatörler tarafından kullanılmasına dikkat edilmekte ve operatörlerin yetkinliklerine ilişkin kayıtlar ilgili birimlerce takip ve muhafaza edilmektedir. Kaldırma ekipmanları ve forklift kullanımına ilişkin talimatlar düzenlenerek kayıt altına alınmış ve Kalite Doküman Yönetim Sisteminde (QDMS) yayımlanmıştır.

### **3.1.5. İş Ekipmanları**

İşyeri veya garaj bünyesinde kullanılan ve İSG açısından risk teşkil eden iş ekipmanları için kullanım ve bakım talimatları oluşturulmuştur. İş ekipmanlarının alınması sırasında CE işaretli olması şartı aranmakta olup, kullanımının da sağlık ve güvenlik şartları yönetmeliğine uygun olması gerekmektedir. İş ekipmanları kurulduğunda, çalıştırılmadan önce teknik bir ekip tarafından çalıştırılmasında sakınca olmayacağına dair bir rapor düzenlenmektedir.

Hiçbir koşulda koruyucusu olmayan iş ekipmanı kullanılmasına izin verilmemektedir. İş ekipmanları üzerindeki muhafazalar, durdurma sistemleri, basınç göstergeleri vb. güvenlikle ilgili aksamalar günlük olarak kontrol edilmekte ve ilgili formlara işlenmektedir.

### **3.1.6. Tehlikeli Maddelerin Taşınması, Depolanması ve Kullanımı**

İşyeri veya garaj genelinde kullanılan tehlikeli kimyasallara ait malzeme güvenlik formları (MGBF-MSDS) yüklenicilerden temin edilmekte ve İETT intranet ortamında yayınlanmaktadır. Ayrıca bu kimyasalların depolama ve kullanım alanlarında özet MGBF-MSDS'ler bulundurulmaktadır. Kullanılan kimyasalların dışında yeni bir kimyasal satın alımı söz konusu olduğunda, malzeme güvenlik bilgi formu tedarikçiden temin edilerek, İSG uzmanı ve çevre görevlisi tarafından kontrol edilip kullanılıp kullanılmayacağına karar verilmektedir.

Tedarikçilerin tehlikeli maddeleri taşınması işleminde tehlikeli maddelerin karayolu ile taşınması hakkında yönetmelik hükümlerine uyması önerilmektedir.

Tehlikeli maddelerin, tehlikeli maddelerin ve müstahzarların sınıflandırılması, ambalajlanması ve etiketlenmesi hakkında yönetmelik koşullarına uygun olarak

ambalajlanmış, etiketlenmiş olmasına dikkat edilmekte ve uygun olmayan ambalajlar ve etiketsiz ürünlerin kabulü yapılmamakta ve yükleniciye iade edilmektedir. Tehlikeli maddelerin depolanmasında MGBF’da belirtilen depolama kurallarına uyulmaktadır.

Tehlikeli maddelerle çalışan personel, tehlikeler ve alınacak önlemlere ilişkin özel olarak eğitilmekte herhangi bir sızıntı durumunda gerekli olan talimatlara uymaları konusunda ayrıca bilgilendirilmektedir.

### **3.1.7. Acil Durumlara Hazırlıklı Olma**

İETT faaliyetleri sonucu oluşan veya dış kaynaklı acil durumlara nasıl müdahale edileceği ve sonrasında yapılacaklara ilişkin acil durum planları yapılmış, acil durum ekipleri oluşturulmuştur. Acil durumlarda kaçış yolları, acil durum toplanma bölgelerini, kullanılacak acil durum teçhizatının yerlerini gösterir acil durum yerleşme planları bütün lokasyonlar için yetkili birimlerce oluşturulmuş ve çalışanların görebileceği yerlere asılmıştır. Acil durum müdahale ekipmanları binaların yangından korunması hakkındaki yönetmelik dikkate alınarak çeşit, sayı ve yerleşim olarak belirlenmiştir.

Acil durum teçhizatlarının ve organizasyonunun yeterliliğinin kontrolü ve tüm personelin acil durumlarda tahliyeye hazırlıklı olmalarını sağlamak amacıyla yılda 2 kez (1 gündüz vardiyasında 1 gece vardiyasında olmak üzere) acil durum ve tahliye tatbikatı yapılmaktadır.

Tatbikatlar sonrasında acil durumlara hazırlıklı olmak için yapılan tüm faaliyetler gözden geçirilerek tespit edilen eksiklikler için düzeltici/önleyici faaliyetler başlatılmaktadır.

Acil durumlarda iletişimin sağlanması konusunda belirlenen yetkililer ve telefonların bulunduğu acil durum haberleşme tablosu birimlerde herkesin kolayca görülebileceği noktalara asılmaktadır.

Herhangi bir iş kazası durumunda resmi bildirimlerin yapılması işyeri yetkililerinin sorumluluğundadır. İş kazasının, İETT’nin faaliyetlerinden veya İETT’de çalışan alt yüklenicilerden kaynaklanıyor olmasına bakılmaksızın kazanın tekrar yaşanmasının önlenmesi için en geç üç iş günü içinde olay yerinde araştırma yapılmaktadır.

Araştırma iş kazasının niteliğine göre oluşturulan olay araştırma ekibi tarafından gerçekleştirilmektedir. İş kazası analizlerinde amaç; kök sebeplere ulaşmak ve bu kök sebepleri ortadan kaldırmaya yönelik iyileştirmeler yapmaktır. Yapılan analiz sonucu olay



araştırma ekibince belirlenen eksiklikler için dahilinde düzeltici ve önleyici faaliyetler başlatılmaktadır.

Araç kazası durumunda ise kaza öncelikle aracı kullanan şoför personel tarafından bağlı olduğu birime bildirilmektedir. Haber sonrası olay yerine gelen denetim görevlisi tarafından olay yeri inceleme bilgileri, şoför ifadesi ve kendi kanaatini belirtir bilgilerin bulunduğu bir rapor düzenlenmektedir. Rapor doğrultusunda gerekiyorsa düzeltici ve önleyici faaliyet başlatılmaktadır.

### **3.1.8. Otobüs İşletmesinde Güvenlik**

İETT'nin Otobüs İşletme biriminde otobüs şoförü olarak çalışan personel ve yolcu güvenliği açısından yapılan değerlendirmeler hat güzergâhı belirleme aşamasında başlamaktadır. Hat güzergâhı belirlenirken, güzergâhtaki dönüşler, üst geçitler, yol ve arazi yapısı vb. unsurlar yerinde gözlemlenerek karar verilmektedir. Hattın açılmasında veya güzergahının değiştirilmesinde risk görülüyorsa mevcut hattaki değişiklik veya hattın açılması işlemi tamamlanmaktadır.

Otobüs peronları ve durak önlerine güvenlik amacıyla cep açılmakta, bunun mümkün olmaması durumunda durak önleri işaretlenmektedir. İETT aracı dışındaki araçların duraklarda ve peronlarda bekleme yapması veya yayaların bu alanlara girmesi yasaklanmıştır. Yayaların emniyeti için araçlar üzerinde şoför görüş alanını genişleten ve ölü noktaları gösteren tipte aynalar kullanılmaktadır.

### **3.1.9. Otobüs İçi Güvenlik Önlemleri**

Şehir içi toplu ulaşım araçlarında, çalışan ve yolcu güvenliğini korumak için otobüslerde hız sınırlandırıcı sistem ve araç içi kameralar bulunmaktadır. Araç içi kameralar seyir esnasında sürekli kayıt yapmakta ve bu kayıtlar belirli sürelerde saklanmaktadır. Kayıtlar herhangi bir kaza veya şoföre karşı meydana gelebilecek saldırılarda araştırmaya yönelik önemli bir veri olarak kullanılmaktadır.

Ayrıca şoför personele seyir halinde meydana gelebilecek yangın ve kaza gibi acil durumlara hazırlıklı olması konusunda eğitim verilmektedir. Ancak şoförü araç içi saldırgan kişilerle karşı tamamen yolculardan ayıran koruyucu bir önlem bulunmamaktadır.

## **3.2. İŞ SAĞLIĞI UYGULAMALARI**

İETT’de iş sağlığı uygulamaları fiziksel ve ruhsal sağlığın korunarak geliştirilmesi doğrultusunda muayeneler yönetim süreci ile yürütülmektedir.

### **3.2.1.İşe Başlarken Sağlık Gözetimi**

İETT’de Yüklenici firma seçimlerinde mümkünse firmaların Çevre ve İSG yönetim sistemlerine sahip olma şartı aranmakta ve bu husus şartnamelerde yer almaktadır.

Bu gerekçeyle alt işverenlerle yapılan sözleşmelerde, uyulması gereken çevre ve İSG kuralları, kurallara uyulmadığı tespit edildiğinde uygulanacak yaptırımlar, çalıştıracakları personeli İş Kanunu gereği sigorta yaptırmak zorunda oldukları, işe başlamadan önce bu durumu belgelemeleri, ağır ve tehlikeli işler yönetmeliği kapsamına giren işler yapılacaksa çalıştıracığı personelin “Ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilir raporu” alması gerektiğine ilişkin maddeler bulunmaktadır.

Hizmet binaları ile bakım onarım atölyelerinin bulunduğu sahalara yüklenici ve yüklenici çalışanları olarak girecek kişilere kapı girişinde güvenlik personeli tarafından kimlik kontrolü yapılmakta ve İETT güvenlik kurallarını anlatan ziyaretçi broşürü verilerek güvenlik ve acil durumlara ilişkin kısa bir bilgilendirme yapılmaktadır.

İş devam ettiği sürece alt işverenin çevre ve İSG performansı kontrol edilmekte, uygulamalar çevre ve İSG kurallarına aykırı bulunduğu iş durdurulmakta, önlemler alındıktan sonra işin devam etmesine müsaade edilmektedir.

Fiziksel sağlığın korunması ve geliştirilmesi için ilk işe girişlerde sağlık muayenesi yapılmakta garaj ve atölye bünyesinde çalışacak personel için ağır ve tehlikeli işte çalışabileceğine ilişkin rapor istenmektedir. Yasal mevzuata uygun olarak ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işyeri/garaj personelinin sağlık kontrolleri ve aşıları yapılmaktadır. İşyeri sağlık birimi tarafından hazırlanan yıllık çalışma planına göre çalışanlar çalıştıkları işe göre duyu testi, kan tahlili, solunum fonksiyon testi vb. kontrollere tabi tutulmaktadır.

### **3.2.2. Sağlık Araçları**

İETT bünyesinde 4 adet hasta nakil aracı, 1 tanesi Genel Müdürlükte diğerleri garajlarda olmak üzere 10 adet revir bulunmaktadır. 2001 yılında kurulan laboratuvar da biyokimya,

hemogram, hormon, sedimentasyon ve idrar tahlilleri yapılabilmektedir. Laboratuarda kullanılan cihazların bakımları, kalibrasyonları ve kitlerin kontrolleri düzenli olarak yapılmaktadır. Tahliller için kan alımı, merkez ve garaj sağlık servislerinde yapılmaktadır. Garajlardaki sağlık servislerinde alınan kanlar gerekli santrifüj işlemi yapıldıktan sonra kuryeler tarafından güvenli ve hızlı bir şekilde laboratuara ulaştırılmaktadır. Revirlerde daimi olarak görev yapan işyeri hekimi ve yardımcı sağlık personeli bulunmaktadır.

### **3.2.3. Periyodik Muayeneler**

İş Sağlığı süreci, yıllık sağlık planının oluşturulması, birimlerden ağır ve tehlikeli işlerde çalışan personel listesinin istenmesi, periyodik muayene yapılacak personel listelerinin oluşturulması, ilgili personelin planda belirtilen tarihlerde sağlık birimlerine çağırılması, ilgili muayenelerin hizmet satın alınarak veya hastanelerde yaptırılması ve sonuçların değerlendirilmesi şeklinde işlemektedir. Meslek hastalığı bulgularına rastlanan personel, meslek hastalıkları hastanesine yönlendirilmekte, meslek hastalığı teşhisi konulması halinde ise daha hafif işlerde görevlendirilmektedir. Sonuçlar mutlaka ilgili personelin kişisel dosyasında saklanmaktadır.

### **3.2.4. Sağlık Gözetimi**

Sağlık gözetimi kapsamında çalışma ortamına yönelik gürültü, kişisel maruziyet gürültü, titreşim, termal konfor, ışık şiddeti ve imisyon (iç ortam hava kirlenmesine neden olabilecek madde) ölçümleri akredite bir kuruma yaptırılmakta ve değerlendirme sonucu gerekli görülen aksiyonlar alınmaktadır.

Çalışanların ruh sağlığına yönelik takipler ve uygulamalar İETT ruh sağlığı merkezi tarafından yürütülmektedir. Ruh Sağlığı Merkezi ve Psikoteknik Laboratuvarı işbirliği halinde çalışmaktadır. Psikoteknik Laboratuvarındaki bilgisayar destekli testlerin yanında objektif ve projektif testler ve yapılandırılmış ön görüşme yöntemleriyle sorun alanları tespit edilerek, çözüme yönelik etkin müdahalelerde bulunmaktadır.

Özellikle İETT'nin görünür yüzü olan şoför personel hem İstanbul trafiğiyle hem de yoğun yolcu akışı nedeniyle ruh sağlığı problemleri yaşama açısından risk grubundadır. Bu nedenle şoförler, işe alınmadan önce psikoteknik muayeneden geçirilmektedir. Psikoteknik test, işin gerektirdiği niteliklere sahip adaylar arasından işe uygun personeli seçerek, iş kazalarını azaltmak, işgücü verimliliğini ve performansını yükseltmek, üretim kayıplarını, devamsızlığı ve işten ayrılmaları azaltmaktır. Ayrıca yetenek ve becerilerine uygun işte çalışmanın

vereceği moral, motivasyonu ve iş tatminini artırmak, bilimsel ve sistematik bir yöntemle personel seçiminin ve eğitiminin yapılmasını sağlayarak İETT'nin hizmet kalitesine ve verimliliğine katkıda bulunmaktadır.

şoför personelin psikoteknik muayeneleri beş yıldı bir tekrarlanmaktadır. Ancak ölümlü, ağır hasarlı ve yaralanmalı kaza yapan şoförler için böyle bir sınır olmaksızın test tekrar yapılabilmektedir.

Psikoteknik testte başarılı olarak işe başlayan şoförler, bir aylık oryantasyon eğitime tabi tutularak çalışacakları hatlar gezdirilmekte ve oryantasyon eğitimi kapsamında yangına müdahale ve ilk yardım eğitimi de verilmektedir.

İş Sağlığına yönelik muayeneler yönetim sürecine ilişkin performans, yıllık periyodik muayenelere uyum ve meslek hastalıklarına yakalanma oranı göstergeleri dikkate alınarak ölçülmektedir.

### **3.3. PROJELER**

İETT'de İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları iki basamak halinde işlemektedir. Yukarıda açıklanan iş kazalarını ve meslek hastalıklarını engellemeye yönelik faaliyetlerin yanında bir de sağlığın korunması ve geliştirilmesi amacıyla yürütölen projeler bulunmaktadır. Bu projeler;

#### **3.3.1. Sağlıklı Beslenme Hareketi Projesi**

İETT'de çalışan şoförler personelin sağlık taramalarında birçoğunun beden kitle indeksinin normal değerlerin üstünde olduğu (kilolu oldukları) ve bununla ilişkili olarak da bazı hastalıklarının bulunduğu görölmüş ve obeziteyle mücadele ve sağlık bilincinin artırılması için sağlıklı beslenme hareketi başlıklı proje başlatılmıştır.

Proje kapsamında Medipol Üniversitesi Beslenme ve Diyetetik Bölümü ile iş birliğine gidilmiş, Medipol Üniversitesi Beslenme ve Diyetetik Bölümü 4. Sınıf öğrencilerinin zorunlu yaz ve dönem içi stajlarının İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğünde yapmaları sağlanmıştır. Staj programı dahilinde metrobüs işletmeleri (Beylikdüzü, Zincirlikuyu ve Edirne kapı ) ile garajlarda çalışan şoförler ve işçiler içerisinden yaklaşık 900 kişi taranmıştır. Stajyerler tarafından yapılan şoför ve revizyon işçilerinin ölçüm (antropometrik ölçüm, boy ve ağırlık ölçümü ) sonuçları değerlendirilerek risk grubunda (diyabet, hipertansiyon gibi ) olan kişilere geri bildirim yapılmış ve bu kişiler takip programına alınmışlardır.

Proje dahilinde farkındalığı artırmak için her ay düzenli olarak garajlarda sağlıklı beslenme eğitimi, hastalıklara özgü beslenme eğitimi ve hijyen konularında eğitimler, kurum diyetisyeni koordinatörlüğünde ve Medipol Üniversitesi Beslenme ve Diyetetik Bölümü stajyerleri ile birlikte verilmiştir.

### **3.3.2.Kızılay Kan Bağışı Projesi**

İETT ve Kızılay ortak çalışması olan bu proje ile İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğündeki personel ve yolcuları kan bağışına özendirerek, günümüzde ve gelecekte gönüllü kan bağışçısı olmalarının sağlanması amacıyla Kızılay'la ortak kan bağışı projesi başlatılmıştır. Proje kapsamında, kan bağışı çalışmaları bir defaya mahsus olmayacak şekilde düzenlenmiş, bağışlar yıl içine yayılarak belli aralıklarla, karşılıklı görüşmeler neticesinde belirlenen uygun yerlerde, geçici ve sabit kan alma birimleri (konteyner vs.) ile sürdürülerek Kızılay'ın kan ihtiyacının giderilmesine sürekli olarak katkıda bulunulması amaçlanmıştır. Sosyal sorumluluk bilinci ile sürdürülen proje ile hem personel bilgilendirilmiş hem de otobüs içi LCD ekranlar, el tutamakları, panolar, posterler, afişler ve sesli anonslarla farkındalığı artırıcı ve kan alımına teşvik edici bilgilendirmeler yapılmıştır.

### **3.3.3. İETT Kan Kardeşliği Kulübü Projesi**

Bu proje ile hedeflenen, İETT personeli arasında kankalık sistemini benimsetmek ve gönüllü olarak sisteme kaydolmalar arasında personel kan bankası oluşturmak, kurumda meydana gelen acil kan ihtiyacının karşılanmasına katkıda bulunmak ve kan verme bilincinin yaygınlaşmasını sağlamaktır.

## **3.4. EĞİTİM FAALİYETLERİ**

Geçici yüklenici elemanların İETT bina, garaj ve eklentilerine girişlerinde SGK belgeleri ve kullanacakları ekipmanlar için yetkin olduklarına ilişkin belgeler ile iş gereği kullanmak zorunda oldukları Kişisel koruyucu donanımları çalışma alanında görevli mühendis tarafından kontrol edilmektedir. Belgeleri veya KKD eksik ya da yeterli olmayan yükleniciler eksiklikleri tamamlanıncaya kadar İETT faaliyet sahasına alınmamaktadır.

Alt işveren işe başlamadan önce ilgili birim yöneticileri tarafından çalışacakları alandaki tehlikeler, çevre boyutları, alınacak önlemler ile acil durumlar hakkında bilgilendirilmektedir. Ayrıca alt işveren elemanlarının yetkinliği, getirdiği iş ekipmanlarının durumu (bakım, test

vb), işe uygun kişisel donanıma sahip olup olmadıkları birim yöneticileri tarafından kontrol edilmektedir.

İşin bitiminde ise çevre ve İSG açısından tehlike oluşturabilecek durumların olmadığından emin olmak için ilgili birim tarafından yerinde kontroller yapılmaktadır. Kontrol sonucu yüklenici firmanın çevre ve İSG performansı kötüyse veya talep edilen düzeltici faaliyetleri zamanında yapmıyorsa durum yetkili birime (harcama yetilisi) bildirilmektedir.

İşyeri veya garaj sahasında çalışacak yükleniciler, işleri ile ilgili özel İSG önlemleri alması gerekiyorsa bu durum yapılan sözleşme kapsamında ayrıca belirtilmektedir.

Özel önlem gerektirmeyen işlerde ise genel İSG talimatları hakkında İSG uzmanları tarafından eğitim verilmekte ve gerekiyorsa ilgili talimatlar geçici yüklenicilere kontrolsüz kopya, sürekli çalışan yüklenicilere ise kontrollü kopya olarak dağıtılmaktadır.

Günlük saha kontrollerinde alt işverenlerin İSG performansları kontrol edilmekte varsa uygunsuzluklar kendilerine ve kurum yetkililerine bildirilmektedir.

Birden fazla işverenin çalıştığı birimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda koordinasyon asıl işveren konumundaki İETT tarafından yapılmaktadır. Alt işverenler çalıştırdıkları işçi sayısına paralel olarak ya kendileri İSG Kurulu oluşturmakta ya da diğer işverenlerin oluşturduğu kurullara temsilci göndermektedir. Tüm alt işverenler İSG uzmanı ve İşyeri hekimi görevlendirilmesi konusunda yasada belirtilen gereklilikleri yerine getirmektedir.

İşyerinde kullanılan makine, kaldırma ekipmanları, basınçlı kapların muayeneleri ve iş yeri ortam ölçümleri asıl işveren İETT tarafından yapılmakta her alt işveren kullandığı makine ve teçhizatın bakımını kendisi yapmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda işverenin yükümlülükleri arasında olan risk değerlendirmesi ortak mahallerde alt işverenlerin de katılımı sağlanarak ortak yapılmakta, değerlendirmeler sonucu alınan aksiyon planları kurumun kalite doküman yönetim sistemi (QDMS) üzerinden dijital ortamda paylaşılmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda çalışanlara ait oldukları işveren tarafından eğitim verilmekle birlikte verilen eğitimler kayıt altına alınmaktadır. İETT bünyesinde hizmet vermekte olan alt işverenler kısmı süreli olarak çalışan iş yeri hekim ve İSG uzmanı çalıştırmaktadır. Acil durumlarda işyerlerinde bulunan revirlerde İETT işyeri hekimi tarafından gerekli müdahaleler yapılmaktadır.

Kurulmuş olan bu sistemin çalışanlar üzerindeki yansımalarını incelemek amacıyla üç garajda farklı alt işverenlere bağlı, farklı birimlerde çalışanlara 30 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Aynı anket asıl işveren çalışanlarına da uygulanmak suretiyle her iki grup arasında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından kıyaslama yapılmaya çalışılmıştır.

### **3.5. ALT İŞVEREN ÇALIŞANLARININ İSİĞ UYGULAMALARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

İETT'nin farklı birimlerinde çalışmakta olan alt işveren ve asıl işveren çalışanlarından toplam 175 personele 30 sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. Anket uygulanan 175 kişiden 102'si alt işveren çalışanı 67'si ise asıl işveren çalışanıdır. Elde edilen veriler SPSS programında değerlendirilmiş aşağıdaki bilgiler elde edilmiştir.

**Tablo 15: Çalışmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

<b>Yaş Grupları</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
<b>20-29</b>	22	12,6
<b>30-39</b>	57	32,6
<b>40-49</b>	68	38,9
<b>50 yaş ve üzeri</b>	15	8,6

**Tablo 16: Çalışmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı**

<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
<b>İlköğretim</b>	80	45,7
<b>Lise</b>	44	25,1
<b>Meslek Lisesi</b>	34	19,4
<b>Yüksekokul</b>	14	8,0

**Tablo 17: İşveren Ve Eğitim Durumuna Göre Çalışan Dağılımı**

	<b>İlköğretim (%)</b>	<b>Lise (%)</b>	<b>Meslek Lisesi (%)</b>	<b>Yüksekokul (%)</b>
<b>İETT çalışanı</b>	23,9	25,4	35,8	10,4
<b>Alt işveren çalışanı</b>	58,8	24,5	9,8	6,9

Çalışmaya katılanların büyük bir kısmı 40-49 yaş aralığında bulunmaktadır. Eğitim durumları karşılaştırıldığında alt işveren çalışanlarının önemli bir kısmının ilköğretim mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma sonucu katılımcıların büyük bir oranda 6331 Sayılı İş Kanununun hakkında bilgi sahibi oldukları anlaşılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının işyeri tehlike sınıfı ile son derece ilişkili olduğu düşünülerek çalışanlara işyeri tehlike sınıfı hakkında yöneltilen sorulara %80 oranında doğru cevap verilmiştir.

Çalışan sağlığının korunması açısından sağlık kontrollerinin uygun periyotlarla yapılması son derece önemlidir. Çalışanların periyodik olarak sağlık muayenelerinin %60 oranında yapıldığı ancak %38'lik bir kısmının periyodik muayenelerinin yapılmadığı görülmüştür. İşveren ve çalışan arasında bir ilişki olup olmadığı yönünde yapılan karşılaştırma sonucunda periyodik muayene yapılmamış olan çalışanların büyük bir kısmının alt işveren çalışanı olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 18: Ait Olunan İşverene Göre Periyodik Muayene**

	<b>Yapılıyor (%)</b>	<b>Yapılmıyor (%)</b>
<b>İETT çalışanı</b>	85,1	14,9
<b>Alt işveren çalışanı</b>	44,1	53,9

Çalışan sağlığının ruhsal ve sosyal sağlık açısından ele alındığı sorulara verilen cevaplar değerlendirildiğinde her iki grup çalışanın da kurum aidiyet oranı yüksek olduğu görülmüştür. Alt işveren çalışanı ile asıl işveren çalışanı arasında ilişkilerin %27 oranında iyi



olduğunu düşünenler olmasına rağmen ilişkilerin iyi olmadığını düşünen %14 oranında katılımcı bulunmaktadır.

Çalışma ortamından kaynaklanan riskler açısından katılımcılara sorulan açık uçlu sorulara verilen cevaplardan iş yerindeki fiziksel, kimyasal riskler konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıkları anlaşılmıştır. Ayrıca kişisel koruyucuların yetersizliği ve nasıl kullanılacağı konusundaki bilgilerinin yeterli düzeyde olmadığı anlaşılmıştır.

Özellikle araç alım modeli kapsamında üç alt işveren ve denetim ekibi olarak çalışan asıl işveren işçilerinin birlikte çalıştığı alanlarda risk değerlendirmelerinin birlikte yapıldığı riskin ortadan kaldırılması, kaldırılamıyorsa en aza indirgenmesi amacıyla alınan aksiyonlarda birlikte karar alındığı gözlemlenmiştir.

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı için ortam ölçümleri periyodik olarak asıl işveren tarafından yapılmakta, basınçlı kaplar, kaldırma ekipmanları vb. muayeneleri de aynı şekilde asıl işveren tarafından gerçekleştirilmektedir. Acil durum planları ve tatbikatları de asıl işverence takip edilmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER;

Son yıllarda çalışma hayatına ilişkin yapılan yasal düzenlemelerle iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli mesafeler kat edilmiştir. Ülkemizde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin veriler incelendiğinde, iş kazası ve meslek hastalığı sayısının azımsanamayacak düzeyde olduğu göze çarpmaktadır. Bu alandaki kayıplar bireysel değil toplumsal kayıplardır. Çünkü İş sağlığı ve güvenliği konusu, öncelikle çalışanları, daha sonra toplumdaki tüm bireyleri ve kurumları ilgilendirmektedir.

Yaşama ve sağlık hakkının vazgeçilemez kişilik hakkı olmasından hareketle, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmayan, mesleki risklerin her an ortaya çıkabileceği bir ortamda çalışmaya zorlanamayacağı gerçeği ortadadır. Sosyal hukuk devletinin en temel görevi bireylerin yaşama ve sağlık haklarını güvence altına almaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinde temel amaç, çalışma ortamından veya çalışmaktan kaynaklanan risklerden çalışanların korunması olsa da, aynı ortamda farklı statüde ve kendisi ile farklı avantajlara sahip çalışan bir grubun varlığı, alt işveren çalışanın iş ortamından kaynaklanan risklere ve tehlikelere açık hale gelmesine neden olabilir.

Günümüzde alt işverenlik konusunda geline nokta yalnızca ücret, izin, kıdem tazminatı vb. gibi çalışanları ilgilendiren “sosyal boyutlu bir alan” olmaktan çıkmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği açısından sistemin sürdürülebilir olması için alt işverenliğin ortaya çıkardığı yeni ortamı, sorun alanlarını ve kaynaklarını iyi anlamak gerekir.

İşyerinin ve işlerin bölünmesi, işyerini daha karmaşık bir hale getirmektedir. İşleri bölmek ve paylaşmak risklerin de paylaşılması ve bölünmesini sağlamamakta, aynı işyerinde birden çok işverenin faaliyet göstermesi İş Sağlığı ve Güvenliği risklerini arttırmaktadır. Alt işverenlik sisteminde toplam risk, parçaların risklerinin toplamından daha fazladır.

Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması adına yapılabileceklerin en etkili yolu, soruna insan kaynakları yönetimi açısından yaklaşmaktır. İnsan kaynakları yönetimi noktasında alt işverenlik uygulaması da sistemin bir parçası olarak değerlendirilmelidir.

Yapılan araştırmalardan alt işverenlik uygulamasının en çok tercih edildiği sektörün kamu sektörü olduğu ve kamu sektöründe de en çok yerel yönetimlerde dış kaynak kullanımına gidildiği görülmektedir.

Bu amaçla alt işverenlik uygulamasının sağlık hakkı açısından irdelendiği bu çalışmada İETT İşletmeleri tercih edilmiş ve birçok faaliyetin dış kaynak kullanımı yoluyla gerçekleştirildiği hizmet birimlerinde çalışanlara yönelik araştırma yapılmıştır.

Alt işverenlik uygulamasının iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirildiği çalışmada sonuç olarak şu verilere ulaşılmıştır. Alt işveren çalışanlarının; acil eylem planı ve acil durumda ne yapmaları gerektiği konusunda yeterince bilgi sahibi oldukları, iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim aldıkları tespit edilmiştir. Ancak genel olarak;

- Eğitim seviyelerinin düşük olduğu,
- Periyodik muayenelerinin düzenli olarak yapılmadığı,
- Kendilerine yeterince saygı duyulmadığı,
- Kişisel koruyucu donanımlarının yetersiz olduğu ve nasıl kullanılması konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıkları,
- Çalıştıkları kimyasallara ilişkin yeterince bilgilendirilmedikleri,
- Toplu sözleşme yapma imkânları olmadıkları,
- Çalışma ortamından kaynaklanan riskler konusunda kendilerinden görüş alınmadığı,

şeklinde olumsuzluklar belirlenmiştir. Kurum içinde çeşitli hizmet alanlarında dış kaynak kullanımına gidilmesi, kurumun bu alanda çalışan personelinin başka alanlara kaydırılmasını gerekli kılmıştır. Konu bu yönüyle asıl işveren çalışanı açısından değerlendirildiğinde alınan kararın asıl işveren çalışanını psikolojik yönden olumsuz etkilediği görülmüştür.

Dış kaynak kullanımının tercih edilmesinin en önemli nedenlerden biri işçi maliyetleri olarak gösterilmekte az maliyetle kaliteli mal veya hizmet üretimi hedefi işletmeleri dış kaynak kullanımına yönlendirmektedir. Özellikle işçilik maliyetleri konusunda en ince ayrıntılar düşünülmüş olarak yapılan maliyet analizleri ne yazık ki konu insan olunca göz ardı edilmektedir. Dış kaynak kullanımı işletmenin en önemli kaynağı olan insan kaynaklarını sağlık hakkı noktasında olumsuz etkilemekte, yetişmiş işgücünü, iş tecrübesini sıfırlamaktadır. Hizmet alımı yöntemiyle kurum bünyesinde bir başka işverene bağlı olarak çalışanlar da kendilerini kuruma ait hissetmemekle birlikte işini kaybetme korkusu ve tedirginliği ile çalışmaktadır. Bu durum da çalışma barışını olumsuz yönde etkilemektedir.

Öneriler;

1- Özellikle İETT kapsamında çalışmakta olan alt işveren çalışanları da kalite yönetimi sistemine dâhil edilmelidir. Alt işverenlik ilişkisi kurulmadan önce aday işverenlerin sisteme dahil olabilecek durumda olup olmadıklarının değerlendirilmesi için bazı kurumsal şirketlerin kullandığı İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin “müteahhit yönetim sistemi” kurulmalı ve aktif olarak işletilmelidir.

2-Çalışma barışı ve çalışan sağlığı açısından risk olarak değerlendirilmesi gereken dış kaynak kullanımına karar verilecek işler için öncelikle işe ilişkin bilgilerin sistematik olarak toplanması, değerlendirilmesi ve sınıflandırılması sürecini oluşturan iş analizi yapılmalıdır.

Sağlıklı bir şekilde yapılan iş analizi sonucu iş görende bulunması gereken fiziksel ve psikolojik durum, eğitim ve tecrübe seviyesinin tespit edilmesi ve buna göre işe alımın gerçekleşmesi, iş görenin işte tam etkin olmasını sağlayacaktır. İşinde gereken dikkat, özen ve beceriyi gösterebilecek kişinin işe alınması işyerinde herhangi bir iş güvenliği tehlikesi ile karşılaşma olasılığını en aza indirmiş olacaktır.

3-İş sağlığı ve güvenliği alanında 6331 sayılı yasa, asıl veya alt işveren konumunda olanlara çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak ve sürdürmek için risk değerlendirmesi yapılmasını zorunlu kılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında fiziksel, kimyasal risklerin yanında daha az bilinen bu nedenle çoğu kez göz ardı edilen psikososyal riskler de dikkate alınarak risk değerlendirmesi yapılmalıdır. Özellikle alt işverenlik uygulamasında sıklıkla görülen psikososyal risklerin ortadan kaldırılması veya en aza indirgenmesi için gerekli aksiyonlar alınmalıdır.

4-Dış kaynak kullanımına ilişkin düzenlenen ihalelerde İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin maliyet analizleri yapılmamıştır. Söz konusu hizmetlerin yerine getirilmesi esnasında ortaya çıkabilecek maliyetlerin öngörülebilmesi için bu hizmetler ihale dokümanlarında maliyet kalemi olarak öngörülmelidir.

5-Kurum genelinde alt işveren çalışanı ve asıl işveren çalışanına yönelik iş sağlığı ve güvenliği saha hizmetlerini denetleyecek kapasitede bir denetleme kurulu oluşturulmalıdır. Kurul, üst yönetime bağlı olarak hizmet verecek şekilde çalışmalı ve sahada görülen aksaklıkları rapor edebilecek düzeyde olmalıdır.

6-Kamu veya özel sektörde iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olarak görev yapmakta olanların direk Bakanlığa bağlı olarak çalışmaları sağlanmalıdır. İşverene bağlı ve onun emrinde çalışan, ücretini işverenden alan iş sağlığı ve güvenliği uzmanının ne kadar etkili olabileceği de ayrıca bir tartışma konusudur.

7-Alt işverenlik uygulamasının en yaygın olduğu yerel yönetimlerde iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan ve yapılacak olan akademik çalışmalara kaynaklık edebilecek düzeyde veri bankaları kurulmalıdır. Yerel yönetimlerde iş sağlığı ve güvenliği alanında kurulan sistemler ve yapılan örnek uygulamalar ülke genelinde paylaşılmalıdır.

8-Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı için işveren veya işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında yeterince bilinçli olmaları gerekmektedir. İşgücü güvenliğinin sağlanması, özellikle topluma hizmet üreten işletmeler için toplum güvenliği açısından önemlidir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının engellenmesi amacıyla çalışanlara verilmesi zorunlu iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri işveren veya işveren vekili pozisyonunda bulunan kişilere de verilmelidir. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanması konusunda farkındalık oluşturulması amacıyla bu konuda alt limit belirlenerek işveren veya işveren vekili pozisyonunda bulunan veya bulunacak kişilere bu eğitimi alma zorunluluğu getirilmelidir. İnsan kaynakları yönetiminde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkin olanlar tercih edilmelidir.

9-Sendika yönetimlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkin olan kişilere öncelik verilmeli ve toplu iş sözleşmelerde tarafların çalışma koşullarının belirlenmesinde iş sağlığı ve güvenliği konularının dikkate alınması sağlanmalıdır.

10-İşyerlerinde güvenli davranış ve güvenli çalışma konusunda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyan asıl işveren ve alt işveren çalışanları maddi olarak ödüllendirilmeli ve bu ödüllendirme sistemi toplu sözleşmelere ilave edilerek çalışanlar açısından farkındalık oluşturulmalıdır.

11-Çalışma Bakanlığı bünyesinde sadece alt işveren çalışanlarının herhangi bir kimlik bildirimini zorunluluğu olmaksızın, çalışma koşullarında sağlık ve yaşam haklarına ilişkin olumsuz uygulamaları bildirebilecekleri ihbar mekanizması kurulmalı ve buraya gelen tüm ihbarlar titizlikle değerlendirilmelidir.

## KAYNAKÇA

A.Eide-A.Rosas; **Economic, Social, Cultural, Rights**, Universal Challenge, London

Abdulvahap, Yiğit; **İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı**, Alfa Akademi Ltd. Şti, Aktüel Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, 2005

Akbulut, Turan; **İşçi Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları**, Sistem Yayıncılık İstanbul, 1996

Akın, Levent; **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2001

Akın, Levent; **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2013

Akın, Levent; **Risk Değerlendirme Yönetmeliğinin İş Sağlığı Ve Güvenliğine Katkısı**, Sicil, S.25, 2012

Akıntürk Turgut; **Hukuka Giriş**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2002

Akyiğit, Ercan; **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2010

Alpagut, Gülsevil; **İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi**, TİSK İş sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara, 2012

Alpkaya, G; **AGİK Sürecinden AGİT'e İnsan Hakları**, Kavram Yayınları, İstanbul, 1996

Arslan, Seda; **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Yükümlülükleri**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, Beta Yayınları, İstanbul, 2014

Aslanoğlu, Mehmet Anıl; **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005

Ayan, Mehmet; **Medeni Hukuka Giriş**, Mimoza Yayınlar, Konya 2009

Aydınlı, İbrahim; **Alt İşveren (Taşoron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2012

Aykaç, H.Bahar; **İş Hukukunda Alt İşveren**, Beta Yayınları, İstanbul 2011

Baloğlu, Cem; **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği**, Beta Yayınları, 2013

Baltır, Z.Gönül; **İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu**, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012/1, online erişim <http://www.sgk.gov.tr>

Baybora, Dilek; **İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması Ve Ortaya Çıkan Sonuçlar**, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 2 ISSN:1309-8012 Online

Baycık, Gaye; **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler**, Ankara Barosu Dergisi, S.3, 2013

Bulut, Harun; **Kişilik Hakları ve Kişilik Haklarından Kaynaklanan Hukuk Davaları**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2006

C.Fabre; **Social Rights Under the Contitution - Governmentand the Decent Life**, Clarendon Press, Oxford, 1999

Centel, Tankut/ Demircioğlu A. Murat; **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013

Centel, Tankut; **Alt İşverene Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.10, 2008: 48

Cerev, Gökçe; **Çalışma İlişkilerinde Devletin Rolü: İşveren Devlet ve Türkiye’de Kamu İstihdamının Genel Görünümü**, Celal Bayer Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt.12, S.2, 2014

Çankaya, O. Güven / Çil, Şahin; **4857 Sayılı İş Kanunu'na göre Ası İşveren Alt İşveren İlişkisi**, Sicil İş Hukuku Dergisi S.3, 2006:54

Çelik, Nuri; **İş Hukuku Dersleri**, Gelişim Yayınları, İstanbul 2012

Çubukçu, Erdoğan; **Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi**, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:21 Sayı:2-3 Kasım 2007/Şubat 2008

Demir, Fevzi; **Sorularla Bireysel İş Hukuku**, TBB Yayınları, Ankara 2006

Demirbilek, Tunç; **İş Güvenliği Kültürü**, İzmir,2005

Dinçkol, A. ;**Hukuka Giriş**, Alkan Yayınevi, İstanbul, 2000

Donnelly, Jack, **Teoride ve Uygulamada Evrensel İnsan Hakları**, Çev.: Mustafa Erdoğan-Levent Korkut, Ankara, 1995

Dural, Mustafa / Sarı, Suat; **Türk Özel Hukuku**, C.I, Temel Kavramlar Ve Medeni Hukukun Başlangıç Hükümleri, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2009

Dursun, Bülent / Cemal Karataş, **İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Alt İşverenin Hukuki Sorumluluğu** www.madencilik-turkiye.com.erişim

Erdoğan, Gürbüz; **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2014

Göçer, Mahmut; **İnsan Haklarının Korunması ve Birleşmiş Milletler**, Nobel Yayın, Ankara, 2009

Gözler, Kemal; **Hukukun Temel Kavramları**, Bursa, Ekin, 7. Baskı, 2010

Gözler, Kemal; **İngilizce Karşılıklarıyla Hukukun Temel Kavramları**, Ekin Yayınları, Bursa, 2010

Gözübüyük, A.Ş.; **Hukuka Giriş Ve Hukukun Temel Kavramları**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2001



Güleşçi, Yusuf; **Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması**, Adalet Yayınevi, Ankara 2013

Güneren, Ali; **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Tazminat Davalarında İbraname**, Prof Dr.Sarper Süzek'e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2011

Güneş, B./ Mutlay, F.B; **Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesi'ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi**, Çalışma ve toplum Dergisi, S.14, 2007

Güriz, Adnan; **Hukuk Başlangıcı**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2006

Güzel, Ali/ Okur, Ali Rıza; **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul, Beta Yayınları, 2003

Güzel, Ali; **İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri: İş Müfettişleri Derneği Seminer Notları**" İstanbul, 2005

Holdcroft, Jenny; **Üçlü Tuzak, Küresel Sanayi İşçileri Sendikası IndustriALL**, Rapor, 2012

Ionna Kuçuradi, **Uludağ konuşmaları, Özgürlük, Ahlak, Kültür Kavramları**, Türkiye Felsefe Kurumu, Ankara, 1997

İETT Yayınları, **Araç Alım Modeli**, Görsel Dizayn, İstanbul, 2012

İETT Yayınları, **İstanbul'un Gündüzü Ve Gecesi İETT**, Görsel Dizayn, İstanbul, 2012

İETT Yayınları, **Outsource Uygulamaları**, Bilnet Matbaacılık, İstanbul, 2013

İnciroğlu, Lutfi; **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda çalışanın çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Acar Basım, İstanbul 2014

İren, Ertan; **Geçici İş İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği nlemleri Alma Yükümlülüğü**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.2, 2011

Kaboğlu, . İbrahim; **Anayasa Hukuku Dersleri**, Legal Kitabevi, İstanbul, 2011

Kaboğlu, . İbrahim; **zgrlkler Hukuku**, AFA, İstanbul, 1993

Karacan, E./ Erdoğan, . Nazan; **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Fonksiyonları Açısından zmsel Bir Yaklaşım**, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (21) 2011 / 1

Kaya, Zinnur; **Alt İşveren-Asıl İşveren ve Hukuki Sorumluluklar**, [www.zinnurkaya.av.tr/makale/8/Alt-isveren-Asil-isveren-ve-Hukuki-Sorumluluklar](http://www.zinnurkaya.av.tr/makale/8/Alt-isveren-Asil-isveren-ve-Hukuki-Sorumluluklar),

Limoncuoğlu, A./ şişli, Z / Eser, D; **Sosyal Devlet İlkesi ve Yaşam Hakkı erevesinde İş Kazaları**, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011

Litvykov, Roman; **İş Sağlığı Güvenliği-Emeğin Bilimi**, alışma Ortamı Dergisi, Fişek Enstitüsü alışan ocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, S.77, Ocak-şubat 2006

Mahmut, Ger; **İnsan Haklarının Korunması ve Birleşmiş Milletler**, Nobel Yayın, Ankara, 2009

Makal, Ahmet; **Osmanlı İmparatorluğu'nda alışma İlişkileri:1850-1920- Türkiye alışma İlişkileri Tarihi**, İstanbul İmge Kitabevi, 1997

Mollamahmutoğlu, Hamdi; **4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler**, Tebliğ, erişim ; <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/741.pdf>

Mollamahmutoğlu, Hamdi; **4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler**, Kamu-İs; C:7, S: 4/2004

Mollamahmutoğlu, Hamdi; **İş Hukuku**, Turhan Yayınları, Ankara 2008

Odaman, Serkan; **İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart**, Legal Yayınları, İzmir, 2006

Oğuz, Şebnem; **İnsan Haklarında Gelişmeler, Uluslararası Toplantılar** erişim [www.todei.gov.tr](http://www.todei.gov.tr)

Oğuzman, M.K. / Barlas, N. ;**Medeni Hukuk**, Beta Yayınları, İstanbul 2005

Özdemir S.O./Seliçi Ö./Oğuzman M.Kemal; **Kişiler Hukuku Gerçek ve Tüzel Kişiler**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2013

Özdemir, Erdem; **Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi: Düzenlenmeli Ama Nasıl?** Sicil, Hanlar Matbaacılık, İstanbul, 2010

Özgün, K.Altuğ; **İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirilmesi**, Türk Hukuk Sitesi, [http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_1293.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm)

Öztan, Bilge; **Medeni Hukukun Temel Kavramları**, Turhan Kitabevi, Ankara,2006

Pınar, Burak; **Kamu Mali Yönetiminde Tüzel Kişilik Sorunu: 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun Tüzel Kişiliğe Etkisine İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine Düşünceler**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2010

Roman Litvykov, **İş Sağlığı Güvenliği-Emeğin Bilimi**, Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, S.77, Ocak-Şubat 2006,

Rona Serozan, **Medeni Hukuk**, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2008

S.Gevers; **The Right to Care European Journal of HealthLaw**, S.11, 2004

Serter, Nur; **Devlet Görevlerindeki Değişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet**, İstanbul Üniversitesi Yay. No:3856, 1993

Sevimli, Ahmet; **Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması**, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.36, 2013

Soyer, M. Polat; **4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları**, Türk-İş Bolu, 2003

Sümer, H. Hadi; **İş Hukuku**, Mimoza Yayınları, Konya 2010

Süzek, Sarper; **İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda Hakları ve Yükümlülükleri**, Legal İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.2, S.6,2005

Şakar, Müjdat; **Taşeronlaşma Olayı, Taşeronlaşma Sorununa Siyasi ve Akademik Bakış**, Tes-İş Dergisi, 2010

Şardan, H.Serdar; **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar; Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2005

Şen, Murat; **İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı**, Prof. Dr. A.Rıza Okur'a Armağan, Acar Basım, İstanbul, 2014

Tan, Oktay; **Asıl İşveren İle Alt İşveren Arasındaki Hukuki İlişki**, Yıldız Teknik Üniversitesi MYO, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, erişim <http://www.oktaytan.net/ALTISVERENiliskisi.pdf>

Tanör. B; **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, May Yayınları, İstanbul 1978 x

Tezcan, Durmuş/ Erdem, Mustafa Ruhan/ Sancaktar, Oğuz/ Önok, Rifat Murat; **İnsan Hakları El Kitabı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011

Tınaz, Pınar; **İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)**, Beta Basım Yayım, İstanbul 2013

Tomas, Kadir; **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Bilgilendirme Seminer Notları**, Ankara, 2012

Topçu,Umut; **Asıl İşveren İle Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Olgusu Ve İşçilik Alacaklarına Etkisi**, Mali Çözüm, Kasım/Aralık, 2010

Tozlu, Ahmet / Eraslan, M. Tarık; **Türkiye'de Alt İşverenlik Uygulaması**, Sayıştay Dergisi,S:84/ Ocak-Mart 2012

Tuncay, Can; **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta yayınları, İstanbul 1996

Tulukçu, Binnur; **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, Adalet Yayınları, Ankara 2012

Uygun, Oktay; **İnsan Hakları Kuramı**, İnsan Hakları, YKY, İstanbul, 2000

Üzeltürk, S. Tahmazoğlu; **Anayasa Hukuku Açısından Sağlık Hakkı**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013

Yılmaz, Fatih; **Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması**, Toprak İşverenler Sendikası Dergisi, S.86, 2010

Yiğit, Abdulvahap; **İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı**, 1.Baskı, İstanbul,: Alfa Akademi Ltd. Şti, Aktüel Yayınları, 2005

Yücesoy, Yasemin/ Demir, Musa; **Çalışma Yaşamında Haklar**, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2011

# ÖZGEÇMİŞ

Ferhan KOCA

GSM : (0505) 676 71 37

E-mail : fkoca@iETT.gov.tr

fkoca65@hotmail.com

## KİŞİSEL BİLGİLER

Doğum Yeri ve Tarihi: İzmir, 1965

Medeni Durum: Evli

Sürücü Belgesi: B

## EĞİTİM BİLGİLERİ

- 1987 Hacettepe Üniversitesi, Ankara  
Lisans, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi
- 2012 Okan Üniversitesi, İstanbul  
Yüksek Lisans, Sosyal Bilimler Enstitüsü, MBA İşletme  
Bitirme proje konusu: Yerel Yönetimlerde Bütçeleme Teknikleri  
Performans Esaslı Bütçeleme: İETT Örneği
- 2012 Yeni Yüzyıl Üniversitesi, İstanbul  
Yüksek Lisans, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği  
Tez Konusu: Alt İşveren Çalışanın İSİG Uygulamaları Açısından Sağlık Hakkı Çerçevesinde İncelenmesi: İETT Örneği

## İŞ DENEYİMLERİ

- 2004– devam ediyor İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü, İstanbul  
Şef- İç tetkikçi (ISO 9001, OHSAS 18001, ISO 14001 Kalite Yönetim Sistemleri)
- 2003-2004 Eminönü Belediye Başkanlığı, İstanbul  
İhale Komisyon Kalemi Şefi  
Belediye Başkanlığı bünyesindeki tüm ihale aşamalarının takibi ve sonuçlandırılması

1992-1994	SSK Bakırköy Sigorta Müdürlüğü, İstanbul İnsan Kaynakları Şefi 300 personele sahip olan kurumun personel ve insan kaynakları fonksiyonlarının yerine getirilmesi, eğitim departmanının faaliyetlerinin takibi
1989-1992	SSK İzmir Bölge Müdürlüğü, İzmir Memuriyet başlangıcı

KONGRE, SEMPOZYUM, TEKNİK GEZİ, SEMİNER ve KURSLAR
--

Toyota Tsusho Corporation'a Teknik Gezi -İSİG İyi Uygulama Örneği 2014,Kocaeli  
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yerel Sempozyumu, 2014, İstanbul  
VII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı, 2014, İstanbul  
Eczacıbaşı Baxter'a Teknik Gezi -İSİG İyi Uygulama Örneği 2014, İstanbul  
Ford Otosan'a Teknik Gezi -İSİG İyi Uygulama Örneği 2013,Kocaeli  
İş Sağlığı ve Güvenliği Yerel Sempozyumu, 2013,İstanbul  
Problem Çözme Teknikleri, 2014, İstanbul  
Çalışanlara Yönelik Ekip Çalışması ve Motivasyon Eğitimi, 2013, İstanbul  
EFQM Kalite Modeli Eğitimi, 2013, İstanbul  
Engelli Personelin Özimkan Becerilerinin Geliştirilmesi, 2013, İstanbul  
Atık Yönetimi, 2013,İstanbul  
Enerji Verimliliği, 2013, İstanbul  
İç Kontrol ve Farkındalık (5018 Sayılı Yasa), 2012, İstanbul  
Etik Değerler, Etkili İletişim, Kurum Kültürü, 2012, İstanbul  
Geleceğin Eğitimi Fatih Projesi Çalıştayı,2012,İstanbul  
5S Eğitimi,2012,İstanbul  
Yüksek Öğretimde Sosyal Medya Uygulamaları Çalıştayı,2012,İstanbul  
Eğiticinin Eğitimi, 2012, İstanbul  
ISO 14001: 2004 Çevre Yönetim Sistemi Temel ve İç Tetkikçi Eğitim Sertifikası, 2011,  
İstanbul  
ISO 9001: 2008 Kalite Yönetim Sistemi Temel ve İç Tetkikçi Eğitim Sertifikası, 2011,  
İstanbul



OHSAS 18001: 2007 İş Sağlığı Güvenliği Yönetim Sistemi Temel ve İç Tetkikçi Eğitim Sertifikası, 2011

Uygulamalı Takım Çalışması, 2011, İstanbul

İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Semineri, 2009, İstanbul

Kurum Kültürü ve Liderlik, 2008, İstanbul

Bilgisayar İşletmenliği Kursu, 2005, İstanbul

Örgütsel davranış Vizyon ve Misyon Semineri, 2004, İstanbul

İhale Kanunu, 2003, İstanbul

### BİLGİSAYAR BİLGİSİ

Microsoft Office Programları Word, Excel, Power Point, Access veri tabanı uygulamaları. (İyi düzeyde), SPSS veri analizi

### YABANCI DİL BİLGİSİ

İngilizce PreIntermediate seviyesinde (okuma, yazma)

### HOBİLER

Hobiler: Seyahat Etmek, Blog Yazarlığı (www.hedefinsan.com) , Fotoğrafçılık