

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI

**İŞVERENİN İŞÇİYİ KORUMA BORCU KAPSAMINDA İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMA BORCU**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yusuf Erdem TUNÇ

MAYIS – 2016

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI

**İŞVERENİN İŞÇİYİ KORUMA BORCU KAPSAMINDA İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNİ ALMA BORCU**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yusuf Erdem TUNÇ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Güven MURAT

MAYIS – 2016

TRABZON

ONAY

YUSUF ERDEM TUNÇ tarafından hazırlanan “İşverenin İşçiyi Koruma Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcu” adlı bu çalışma 17/06/2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı’nda **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Güven MURAT (Danışman-Başkan)

Prof. Dr. Mehmet Müjdat ŞAKAR(Üye)

Doç. Dr. Salih DURSUN(Üye)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylım.

.../.../2016

Prof. Dr. Ahmet ULUSOY
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olmayan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Yusuf Erdem TUNÇ

14.05.2016

ÖNSÖZ

Tezin hazırlanması sürecinde, yapıcı eleştirileri ile şevkimi arttıran değerli tez danışmanı hocam Prof. Dr. Güven MURAT'a öncelikli olarak teşekkür ediyorum. Ayrıca benden desteğini esirgemeyen değerli bölüm hocalarıma teşekkürlerimi iletiyorum. Tez sürecinde her zaman yanımda olan ve bugünlere ulaşmamda büyük emeği olan annem Melahat TUNÇ'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Her çalışmada olduğu gibi, bu eserde de eksiklik ve kusurlar olacaktır. Bunları peşinen üstleniyor ve şimdiden özür diliyorum.

Trabzon, Mayıs 2016

Yusuf Erdem TUNÇ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	II
KISALTMALAR LİSTESİ	III
GİRİŞ	1-3

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GELİŞİMİ VE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI	(4-18)
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği	4
1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	8
1.1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşçiler Açısından Önemi	8
1.1.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşverenler Açısından Önemi	9
1.1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Devlet Açısından Önemi	9
1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı	9
1.2.1. İş Kazası Kavramı	10
1.2.1.1. İş Kazalarının Oluşum Teorileri	12
1.2.1.1.1. Heinrich Domino Teorisi	12
1.2.1.1.2. Çok Sebeplilik Teorisi	13
1.2.1.1.3. Tesadüfler Teorisi	14

1.2.1.1.4. Etkilenen Eğilim Teorisi	14
1.2.1.1.5. Kazaya Eğilimlilik/Sakarlık Teorisi	14
1.2.1.1.6. Enerji Transferi Teorisi	15
1.2.1.1.7. Semptomlar Sebeplere Karşı Teorisi	15
1.2.1.2. İş Kazalarının Nedenleri	16
1.2.1.2.1. Psikolojik Faktörler	16
1.2.1.2.2. Teknik Faktörler	17
1.2.1.2.3. Fizyolojik Faktörler	17
1.2.2. Meslek Hastalığı Kavramı	18

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER (19-36)

2.1. Osmanlı Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yasal Düzenlemeler	19
2.2. Cumhuriyet Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yasal Düzenlemeler	20
2.2.1. 1982 Anayasası	22
2.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu	23
2.2.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	25
2.2.4. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu	27
2.2.5. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	29
2.2.6. 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu	31
2.2.7. 5393 Sayılı Belediyeler Kanunu	31
2.2.8. Tüzükler	32
2.2.9. Yönetmelikler	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMA BORCUNUN HUKUKİ DAYANAĞI VE İÇERİĞİ	(37-65)
3.1. Borcun Hukuki Dayanağı	37
3.2. Borcun Kapsamı	42
3.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Yükümlülükleri	43
3.3.1. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Gerekli Her Türlü Önlemi Alma Yükümlülüğü	45
3.3.2. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyulup Uyulmadığını Denetleme Yükümlülüğü	46
3.3.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında İşçilere Eğitim Verme ve Onları Bilgilendirme Yükümlülüğü	47
3.3.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	48
3.3.3.2. Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Çalışanların Eğitimlerine Dair Yönetmelik	50
3.3.4. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçilerin Görüşlerinin Alma, Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü	51
3.3.5. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü	53
3.3.6. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü	56
3.3.7. İşverenin İş Kazasını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü	56
3.3.8. İşverenin Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele, İlk Yardım Yapma ve Tahliye Yükümlülüğü	57
3.3.9. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İlgili Organizasyonları Oluşturma Yükümlülüğü	59

3.3.9.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü	59
3.3.9.2. İşverenin İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Yükümlülüğü	61

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. İŞVERENİN VE ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ, HAKLARI VE SORUMLULUKLARI	(66-89)
4.1. Çalışanların Yükümlülükleri	66
4.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyma Yükümlülüğü	66
4.1.2. İş Kazasını Bildirme Yükümlülüğü	67
4.1.3. Çalışanın İşverene Tehlikeyi Haber Verme Yükümlülüğü	67
4.2. Çalışanları Hakları	67
4.2.1. Katılım Hakkı	68
4.2.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	68
4.2.3. İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı	69
4.3. İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi Üzerine İşyerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığının Ortaya Çıkması	70
4.3.1. Sorumluluk Kavramı ve Sebepleri	70
4.3.2. Sorumluluk Türleri ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu	71
4.3.2.1. Kusursuz Sorumluluk Görüşü	71
4.3.2.2. Kusur Sorumluluğu Görüşü	74
4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Aykırılığın Yaptırımları	77
4.4.1. Özel Hukuk Yaptırımları	77
4.4.2. Kamu Hukuku Yaptırımları	80
4.4.2.1. İşin Durdurulması	81
4.4.2.2. İdari Para Cezaları	83

4.4.2.3. Maden İşyerinde Geçekleşen Ölümlü İş Kazaları Nedeniyle Kamu İhalesinden Yasaklanma Yaptırımı	87
4.4.2.4. Cezai Yaptırımlar	88
SONUÇ VE ÖNERİLER	90
YARARLANILAN KAYNAKLAR	97
ÖZGEÇMİŞ	108



ÖZET

Üretim süreçlerindeki hızlı değişim iş sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli önlemler alınmasını gerektirmiştir. Bu kapsamda önlemler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na kadar İş Kanunlarında yer almıştır. 2012 tarih ve 6331 sayılı Kanun'un kapsamı oldukça geniş olup birçok işvereni etkilemektedir. Ancak mevzuatın dağınık yapısı ve aydınlatılmamış noktaları sebebiyle öğretilerde çokça tartışma söz konusudur. Çalışmamızın amacı bu tartışmaları biraraya getirmek ve işverenin sorumluluğunun niteliği, yükümlülükleri ve iş kazası ve meslek hastalığı durumunda karşı karşıya kalabileceği hukuki yaptırımları irdelemektir.

İş sağlığı ve güvenliği borcunun temelini işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu oluşturmaktadır. Koruma ve gözetme borcuna ilişkin işverenin sorumlulukları geçmişte sadece İş Kanunları ve Borçlar Kanunu'nda yer almaktaydı. 6331 sayılı Kanun ile birlikte işverenin yükümlülükleri müstakil bir düzenlemeye kavuşmuştur.

İş kazası ve meslek hastalığı oluşması durumunda işverenin özel hukuktan kaynaklı sorumlulukları maddi ve manevi tazminatlardır. Kamu hukukundan kaynaklı sorumluluğu ise idari para cezası ödeme sorumluluğudur. Cezai sorumluluğu ise taksirli adam öldürme veya taksirli yaralamadan kaynaklı hapis cezası veya adli para cezasıdır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluğu öğretilerde tartışmalı durumdadır. Çalışmamızda Türk Borçlar Kanunu'nda kusur sorumluluğu asıl sorumlulukken kusursuz sorumluluk istisnai sorumluluktur ve kanunen düzenlenmediği sürece söz konusu olmayacağı görüşünden hareketle iş kazası ve meslek hastalığı durumunda kusur sorumluluğunun söz konusu olduğu savunulmuştur.

Anahtar kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Kazası ve Meslek Hastalığı.

ABSTRACT

Rapid change in production process necessitated various precautions in the matters of occupational health and safety. Precautions within this scope set in labor law until the emergence of the law no 6331 which is occupational and safety law. The scope of the law no. 6331 which entered into force in 2012 is considerably wide and affects many employers. This case is a highly important development considering the recent occupational accidents. However, the disperse structure of legislation and unilluminated points caused various debates in the discipline. The aim of this study is to band these debates together and scrutinize legal sanctions employers may encounter because of the quality and obligations of the employers' liability and occupational accidents and illness.

The basis of occupational health and security is mostly consisted of employers' obligation to preserve and surveillance workers. The employers' liability concerning the obligation of preserve and surveillance was provided only in labor laws and law of obligations in the past. With the acceptance of law no. 6331, the obligations on employers attain separate regulation.

In the event of occupational accident and illness, the liability of employers arising from private law are pecuniary and non-pecuniary damages and as to liability arising from public law is pecuniary punishment. And employers' criminal liability is imprisonment or punitive fine due to reckless killing or reckless injury.

There is a debate on the liability of the employer concerning occupational health and safety in the discipline about whether it is fault liability or strict liability. In Turkish law of obligations defect liability is primary liability and strict liability is exceptional liability and thus as long as it is not regulated by law, in cases of occupational accidents and illness it is advocated that defect liability prevails.

Keywords: Occupational Health and Safety, Occupational Accident and Illness

KISALTMALAR LİSTESİ

ADHYÖN	: İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BK	: 818 sayılı Borçlar Kanunu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DESYÖN	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik
f.	: Fıkra
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGEYÖN	: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
İSGK	: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İŞK	: 4857 sayılı İş Kanunu
KOBİ	: Küçük ve Orta Boy İşletmeler
m.	: Kanun Maddesi

MK	: Medeni Kanun
RİSKYÖN	: İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SGSK	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SK	: 6331 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
t.y.	: Tarih Yok
TBK	: 6098 Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TÇT	: Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Çalışanların Eğitimlerine Dair Yönetmelik
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
Yarg	: Yargıtay

GİRİŞ

Çalışma yaşamı kadar eski olan iş sağlığı ve güvenliği tehlikeleri sanayi devrimiyle birlikte gelen yeni üretim teknikleriyle birlikte önemini artırmıştır. Kitle üretiminin temel özelliği olan ucuza mal etme çabası çalışma hayatının her bir parçasına yayılmış ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini birer masraf olarak gören işverenler ve onlara uygun ortamı yaratan devlet sebebiyle iş kazası ve meslek hastalıkları her geçen gün artmış bulunmaktadır.

Sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin toplumun diğer bireyelerine olan olumlu etkileri göz önünde bulundurulurken toplumun önemli bir kısmını ve aslen tüketici kitlenin temelini oluşturan çalışanlar, denklemin dışında varsayılmış ve önemsenmemiştir. Ancak kötü çalışma şartlarına bağlı olarak sürekli kayıplar yaşayan çalışanların bir gün bu şartlara karşı koyacağı düşünülmemiştir. Bu kapsamda işçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yönelik talepleri gecikmeli olarak karşılanmış, ancak çoğu zaman alma değil verme şeklinde gerçekleşen bu durum iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersiz olmasına sebep olmuştur. Ancak işçiler açısından oldukça yıkıcı olan iş kazası ve meslek hastalıklarının artarak devam etmesi çalışan gruplarının birlik olmalarına ve haklarını almalarına uygun ortamı sağlamıştır. Günümüzde çalışanların yaşam hakları her ne kadar birincil öncelikte olsa da iş kazası ve meslek hastalıkları gelişmişlik düzeylerine bakılmaksızın her ülkede göz önünde bulundurulması gereken bir olgudur. Türkiye'deki istatistiki veriler göz önünde bulundurulduğunda çalışma hayatına ilişkin birincil öncelikteki konu olduğu ortaya çıkmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği harcamalarının sadece maliyet olduğu görüşü günümüzde yerini bir yatırım olduğu ve karşılığını verdiği görüşüyle yer değiştirmekte, bu sayede çalışanların yaşamı da korunmaktadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yetişmiş insan gücü, üretim ve malzeme ve verim kayıplarının ortaya çıkmasını engellemektedir. Buna ek olarak çalışanların bedeni ve ruhi zararlar görmelerini de engellemektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı da bu olmalıdır. Çünkü iş kazası ve meslek hastalığı

sonucu çalışanlar hayatlarını idame ettirmeleri için gerekli geliri bir süreliğine veya tamamen kaybedebilecektir. Bunun sosyolojik ve psikolojik sonuçları ise tahmin edilemeyecek boyutlardadır.

Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda İş Hukukuna dair ilk metinlerin temelini de çalışanları korumak olduğu görülecektir. Türkiye’de de tüm İş Kanunu metinlerinde kendisine yer bulan iş sağlığı ve güvenliği bu süreç içinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na kadar müstakil bir Kanun metnine sahip olmamıştır. Bu zamana kadar 4857 sayılı İş Kanunu ile tüzük ve yönetmeliklerle düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği maalesef haklı tereddütler uyandırmıştır.

İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerinin sorumluluğu başta işverenlerde olup işçilerin de bu konuda sorumlulukları bulunmaktadır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunun temelini işçileri koruma ve gözetme borcu oluşturmaktadır. Bir başka deyişle işveren işçilerin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumakla yükümlüdür.

Çalışmamızın konusu; işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcudur. Çalışmamızın araştırma yöntemi, ilgili metinlerden belge toplama, verileri sınıflandırma, kavramsal ve mantıksal çözümlenmeler yapma, karşılaştırma, anlama, açıklama, yorumlama ve nihayet salt betimleme, çözümlenme ve yorumlama yöntemleriyle tamamlanacaktır.

Çalışmamızın amacı; iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılmasında büyük öneme sahip olan işçi ve işveren sorumluluklarını ortaya koymak, bu sorumluluklarının temelini açıklamak ve herhangi bir iş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıkması durumunda işverenin sorumluluğunun hukuki ve cezai niteliğini irdelemektir.

Çalışmamız 5 bölümden oluşmaktadır, Çalışmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramı ayrıntılı olarak incelenmiş bulup, iş sağlığı ve güvenliğinin önemine, nedenlerine ve oluşum teorilerine yer verilmektedir. Çalışmanın bütünlüğü açısından bu bölümde konunun kapsamına ve öğretilerdeki kavram tartışmalarına yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliğinin Türkiye’deki hukuki durumu gözden geçirilmektedir. Öncelikle iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yasal düzenlemelerin

tarihi ele alınmakta ve ardından mevcut hukuksal düzenlemelerde iş sağlığı ve güvenliğinin durumu ortaya konulmaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde işçi ve işverenin borçlarına yer verilmektedir. Alt başlıklarda ise işçi ve işverenin borçlarının iş sağlığı ve güvenliğiyle bağlantıları kurulmaya çalışılmaktadır. Çalışmanın dördüncü bölümünde; işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunun hukuki dayanağı ve kapsamı açıklığa kavuşturulmuştur. Ardından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin yükümlülüklerine yönelik ayrıntılı değerlendirmelerde bulunmaktadır. Çalışmanın beşinci bölümünde; tarafların iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hak ve borçlarından ve işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda sorumluluğunun niteliğinden ve iş kazası ve meslek hastalığı durumunda hukuki ve cezai yaptırımlardan bahsedilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GELİŞİMİ VE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAVRAMLARI

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kavramlar farklı dönemlerde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu farklı tanımlamalarda o dönemdeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bakış açısı etkili olmuştur. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kavramlarının tanımları o yerin kültürü ve gelişmişlik düzeyini de göstermektedir.

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler sonrası üretim süreci karmaşıklaşmış, insanlar alışık olmadığı bir üretim sürecinin parçası haline gelmiş ve kitle üretim amacına uygun şekilde uzun saatler boyu çalışmışlardır. Tüm bu gelişmelere paralel olarak da işçilerin sağlığı ve güvenliğine dair tehlikeler artmıştır. Bu tehlikelerin işletmenin verimini dolayısıyla karlılığı ve doğrudan doğruya işletmenin varlığını etkilemesi sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği (İSG) göz önünde bulundurulmak zorunda kalınmıştır. Diğer bir ifadeyle İSG Sanayi devriminin bir ürünüdür (Kılıkış, 2014: 4).

İSG bilimsel olarak ilk kez 17.yüzyılda İtalya’da Ramazzini tarafından “De Morbis Artificum Diatriba” isimli kitabında ele alınmış olup bu eserde iş kazalarını önlemek için işyerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir (Öztürk, 2008: 23). Ancak ilk çalışmalar eski Roma dönemine kadar uzanmaktadır. Milattan önce 370 yılında kurşun kolonilerindeki halsizlik, kabızlık ve görme bozuklukları ile kurşun zehirlenmesi arasındaki ilişki Hipokrat tarafından ortaya konulmuştur (Gençler, 2007: 16). İlk yazılı düzenlemeler için ise 1800’lü yılları beklemek gerekmiştir. 1802 tarihli “Çırakların Sağlığı ve Morali Yasası” ile çalışma saatleri 12 saat olarak sınırlanmış ve çocuk işçilerin eğitimini engellemeyen bir çalışma düzeni öngörülmüştür (Baysal, 1999: 15; Bilir, 2004: 11). Yine İngiltere’de çıkarılan 1833 tarihli “Fabrikalar Yasası” ile çalışma süresi 10 saate

indirilmiş, 9 yaşın altındakilerin çalışması ve 18 yaşından küçük gençlerin gece çalışmaları yasaklanmıştır (Yiğit, 2005: 3).

İSG'ne ilişkin kaygıların temelinde işyerinde karşılaşılabilecek tehlikelerin sebep olabileceği maliyet yatmaktadır. Yani ekonomik kaygılar insan yaşamının önüne geçmiştir. Emek, sermaye, doğal kaynaklar ve müteşebbis gibi bir üretim faktörü olarak görülüp makineleştirilmekte ve sadece bir girdi olarak kabul edilmektedir. Oysa insan hayatı kutsaldır. Hiçbir ayırım göstermeden güvence altına alınmalıdır (Alper, 1992: 82).

İSG önlemlerinin alınmaması kişisel, sosyal ve iktisadi sonuçlar doğurmaktadır (İlknur, 2014: 8; Demircioğlu ve Centel, 2013: 145). Kişisel açıdan, İSG önlemlerinin alınmaması işçileri acılı tedavi süreçleriyle ve gelir kaybıyla karşı karşıya bırakabilir. Sosyal açıdan; toplumun önemli bir parçası olan işçiler sağlıksız olduğunda toplumun huzuru da zarar görür (Demircioğlu, 2013: 145). Son olarak İSG önlemlerinin alınmaması beraberinde iş günü kayıpları, sosyal güvenlik masrafları, mahkeme masrafları, üretim verimlilikteki kayıp ve çalışma ortamı zararları gibi maliyetleri getirmektedir. Buna rağmen işverenler kısa dönemli kar artışları peşinde İSG önlemlerini göz ardı etmektedir. Oysa iş kazalarının zararlarını ortadan kaldırmak üzere yapılacak giderler iş kazalarını önlemek üzere yapılacak giderlerden daha yüksektir (Erkul, 1986: 183; Sabuncuoğlu, 2005: 310; Süzek, 2013: 312).

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki iş kazalarının %50'sini önlenebilecek kazalar, %48'ini ise sistemli bir çalışma ile önlenebilecek kazalar oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle iş kazaları %98 oranında önlenebilir (ÇSGB, 1998: 17). Söz konusu oranların yüksekliği İSG kültürünün yerleşmemiş olması ile açıklanabilir. Güvenlik kültürü, işyeri çalışanlarının her birinin risk, kaza ve güvenlik konusundaki paylaştığı ortak değerleri ve tutumları ifade etmektedir (Dursun, 2012: 32-35). Nitekim iş güvenliğini kültür haline getirmiş olmak iyi bir gelişmişlik düzeyinin göstergesidir (İnciroğlu, 2008: 64).

Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğu İSG işçi, işveren ve devletin bir arada gözettiği ve bütüncül bir şekilde ele alınması gereken bir kavramdır. Her ne kadar iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları birbirinden ayrı kavramlar olsa da bir bütünün parçalarıdır. Her

iki kavramın özünde işçilerin iş kazası ve meslek hastalığı gibi risklere karşı korunması yatmaktadır (Kılış, 1014: 6). Hem bu sebeple hem de hukuk, mühendislik ve tıp alanlarının uzmanlığına başvuran bir multidisipliner alan olması sebebiyle farklı tanımları bulunmaktadır (Sabuncuoğlu, 2005: 855). Bütüncül bir bakış açısıyla İSG; işyerinde işin yapılması sırasında işçinin karşılaştıkları bütün risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için alınması gereken önlemlere yönelik sistemli çalışmalardır (Bakır, 2012b.: 59).

WHO ile İLO İSG'ni; “tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleki ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak” olarak tanımlanmıştır (Encyclopaedia of Occupational Health and Safety (t.y.)).

Tanımlar göz önünde bulundurulduğunda İSG'nin amacı işin yapılması sırasında ortaya çıkabilecek sağlığa ve güvenliğe zarar verebilecek koşullara karşı çalışanları korumak, üretimin devamlılığını sağlamak, işletmenin güvenliğini sağlamaktır. Bunu; sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlayarak, riskleri önceden tespit edip işçileri koruyarak yapmaktadır. Ancak bu amaçlar toplumun içinde bulunduğu kültür ve gelişmişlik düzeyi ile yakından ilişkili olup gelişmişlik düzeyinin yüksek olduğu yerlerde işveren, işçinin işyerindeki ve iş dışındaki güvenliğinden de sorumlu olmaktadır. Hatta işyerinin bulunduğu çevredeki kişilerin güvenliğinden de işveren sorumlu olmaktadır. Oysa gelişmemiş toplumlarda hala dar anlamda İSG tanımına uygun sınırlı bir güvenlik sağlanmaktadır (Demircioğlu ve Kaplan, 2016; Kılış, 2014; Telman, 2015).

Geniş anlamda İSG; “işyeri ve işçi ile sınırlı kalmaksızın, bir işletmenin gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen tüm insanların sağlığına ve güvenliğine etki eden tehlikelerin ve tehlikeleri doğuran etkenlerin ortadan kaldırılması veya azaltılması çalışmasıdır” (Arıcı, 1999: 51).

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları ayrı ayrı ele aldığımızda her iki kavram için de pek çok tanımlama ile karşılaşmaktayız. Bu tanımlardan yola çıkarak iki kavram arasındaki temel fark, iş güvenliği kavramının teknik kuralları ele almasıdır (Demircioğlu, 2013: 147).

İş sağlığı; çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çevresinde yaşayabilmesini ifade etmektedir (Demircioğlu, 2013: 145). İş sağlığı söz konusu tehlikelerin çözümüne yönelik ilkeler ve kurallar koyan çabalar bütünüdür (Topuzoğlu, 2001: 4). İş sağlığı ile işçilere en yüksek sağlık kapasitesini sağlamak, iş ile işçi arasındaki uyumun sağlanması sayesinde onları çalışma koşullarının olumsuzluklarından korumak amaçlanmaktadır (Altinel, 2011: 5).

İş sağlığı kavramına göre daha teknik bir kavram olan iş güvenliği kavramı ise; işin görülmesi sırasında işçinin karşılaşabileceği tehlikelere karşı işverenin uyması gereken teknik kurallardır; işyerinde karşılaşılabilir sağlığa zararlı koşullardan korunmak amacıyla yapılan, sistemli ve bilimsel çalışmalardır (Demircioğlu, 2013: 146; Altinel, 2011: 74).

Geniş anlamda iş güvenliği; çalışanların işyerinde karşılaşabileceği mevcut ve muhtemel tehlikelere karşı korunması; çalışanların kendini güvende hissedebileceği bir çalışma ortamının sağlanması ilgili yapılan her türlü faaliyettir. Diğer bir tanıma göre; işyerinin işin yürütümü sebebiyle oluşan tehlikelerden arındırılarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalardır (Gerek, 2000: 12). Başka bir tanıma göre; işyerinde bulunan fiziksel ve kimyasal etmenlere, üretim araçlarının tehlikelerine, kullanılan hammadde ve yardımcı maddelerin çeşitli bedensel ve ruhsal etkilerine karşı işçileri korumak adına yapılan teknik, hukuki ve tıbbi önlemlere yönelik metotlu çalışmalardır (Altundaş, 2010: 36).

Tüm bu tanımlar kapsamında iş sağlığı ve iş güvenliği birbirini tamamlayan kavramlardır. Her iki kavramın da temel amacı; tehlikelerle karşı karşıya kalan işçilerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatına ulaştırılması ve böylelikle hem kendilerinin hem de ailelerinin tam bir iyilik haline kavuşturulmasıdır. Bu sayede sağlanan çalışma barışı ile iktisadi gelişimin devam ettirilecektir. Bu ancak işçinin üretim sürecinin bir parçası

olmadığı, bir birey olarak toplumu oluşturan bir birim olarak değerinin gözetilmesiyle mümkün olur. Uzun vadede meyvelerini verecek bu anlayış sayesinde iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle ödenen tazminatlar, iş günü kaybı, sağlık harcamaları ve sosyal yardım harcamaları azalacak ve ulusal ekonomiye katkı sağlanacak; iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle karşı karşıya kalınan gelir kayıpları, statü kayıpları, aileye yük olma duygusu gibi duygularla karşılaşmayan işçiler işlerinde daha verimli olacaktır.

1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İSG, çalışma kavramının ortaya çıkışından beri önem arz etmekle birlikte zaman içinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının farklılaşarak artması sebebiyle farklı açılardan ele alınması gereken bir kavramdır. Bir başka ifade ile değişen üretim süreçleri İSG kavramını da sürekli olarak yeni baştan şekillendirmektedir.

İSG verileri göstermektedir ki İSG önlemlerinin alınmayışının sosyal, ekonomik, teknik sonuçları her geçen gün artmaktadır. WHO verilerine göre iş kazası, meslek hastalıklarının dünya gayri safi hasılasının %4-5'ini bulmaktadır (WHO, (t.y.). İLO verilerine göre her yıl 1.25 trilyon dolar İSG ile ilgili sorunlar nedeniyle kaybedilmektedir (İLO, (t.y.). Bu gibi ekonomik kayıplarının yanında bireyin iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle gelir kaybına bağlı sosyal sorunlarla karşılaşması, engelli hale gelmesine bağlı sosyal sorunlarla karşılaşması ve toplum içindeki konumundaki değişiklik gibi sosyal boyutu da göz önünde bulundurulmalıdır.

1.1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşçiler Açısından Önemi

İş yaşamı bireylerin yaşamının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. İnsan yaşamının böylesine önemli bir kısmını oluşturan çalışmanın temel amacı en azından asgari refah düzeyini sağlayan bir gelir elde etmektir. İSG önlemlerinin önemi bu noktada ortaya çıkmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığıyla karşılaşan işçi gelirinin önemli bir kısmından veya tamamından yoksun kalma tehlikesiyle karşı karşıyadır. İşçinin kısa veya uzun süreli sakatlığı gibi sonuçlanabilecek iş kazası ve meslek hastalıkları işçinin ve dolayısıyla ailesinin gelir kaybıyla sonuçlanacaktır (Odaman, 2005: 24). Ayrıca işçinin ölümü gibi sonuçlar işçinin ailesini maddi ve manevi zararlar ile karşı karşıya bırakabilecektir.

İSG önlemlerinin alınması işçinin yaşamının önemli bir bölümünü oluşturan iş hayatındaki mutluluk düzeyini de doğrudan etkilemektedir. İSG önlemleri alınmış bir işyeri çalışanının motivasyonunun ve verimliliğinin yüksek olması beklenebilir (Demirbilek, 2005: 26). Buna bağlı olarak işin çıktılarındaki nitelik ve nicelik yönündeki artış da işverenin yararına olacaktır.

1.1.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşverenler Açısından Önemi

Amerikalı araştırmacı H.W. Heinrich'e göre İSG'ne yönelik çabalarla verimlilik ve kaliteye yönelik çabalar birbirine oldukça benzerdir (Tekin, 1991: 333). Bu sebeple İSG tedbirlerinin alınmasıyla birlikte işyerindeki doğrudan ve dolaylı maliyetler azaltılabilir. İş kazası ve meslek hastalıklarının iş günü kayıpları, malzeme ve araçlara verdiği zararlar, hukuki harcamalar gibi doğrudan maliyetleri olduğu gibi hesaplanması zor dolaylı maliyetleri bulunmaktadır. Oysa İSG önlemleri alınarak iş kazası ve meslek hastalıklarının sebep olacağı acı ve ıstırapların yanı sıra makine, malzeme ve ürün kayıpları gibi ekonomik kayıpların önüne geçilebilecektir. Bunlara ek olarak iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi dolaylı olarak verimlilik ve üretimde artışa sebep olacaktır (Aksoy, 1982: 20).

1.1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Devlet Açısından Önemi

İş kazası ve meslek hastalıkları sadece üretimdeki veya verimlilikteki etkileriyle sınırlı kalmayıp üretim miktarındaki azalışa bağlı olarak refah düzeyini de olumsuz etkilemektedir. Bir başka deyişle iş kazası ve meslek hastalıkları ülke ekonomileri üzerinde olumsuz etkiler yapabilmektedir.

Toplumun önemli bir kısmını oluşturan işçi sınıfı toplumsal olarak büyük bir güç taşımaktadır ve iş kazası ve meslek hastalıkları gibi acı ve ıstıraba sebep olabilen olaylar birey-devlet ilişkilerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı

İLO 2014 yılı rakamlarına göre her yıl; 270 milyon kişi iş kazası geçirmekte ve yüz 60 milyon kişi meslek hastalığı ile karşılaşmaktadır. 2 milyon 200 bin kişi ise iş kazası ve

meslek hastalığı sebebiyle yaşamını kaybetmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2014 verilerine göre iş kazası sebebiyle her 5,5 saatte bir kişi iş göremez şekilde engelli hale gelmekte; her 10,8 saatte bir kişi hayatını kaybetmekte ve her 7 dakikada bir iş kazası olmaktadır. 2014 yılında iş kazası veya meslek hastalığı sonucu gelir bağlanan sigortalıların sayısı 132'dir. İş kazası sonucu ölen sigortalıların cinsiyet dağılımında ise büyük fark bulunmaktadır. SGK 2014 verilerine göre ölenlerin 1589'u erkek iken 37'si kadındır. Aynı tabloyu ortaya koyan "İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri" konulu Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) araştırmasına göre 2007 yılı içerisinde bir işte çalışan kişilerden %2,9'u iş kazası geçirmiştir. %3,7'si ise çalıştığı işle alakalı bir meslek hastalığı yaşamıştır.

Söz konusu istatistikler göz önüne alındığında iş kazaları ve meslek hastalıklarının hem Türkiye hem de Dünya'da yüksek oranlara ulaştığı görülmektedir. Bu oranların düşürülmesinde iş kazası ve meslek hastalıklarının ortak bir tanımının yapılması ve sebeplerinin iyi kavranması önemli rol oynayacaktır.

1.2.1. İş Kazası Kavramı

İş kazası kavramı çalışma kavramının ortaya çıktığı ilk çağlardan günümüze kadar varlığını sürdürmüştür. Farklı dönemlerde değişik sebeplerle açıklanan iş kazaları; günümüzde sanayi devriminin bir çıktısı olarak değerlendirilmektedir. Gerçekten de sanayi devrimiyle birlikte işçiler alışık olmadıkları bir çalışma ortamına girmiş ve işyeri tehlikeleri önemli ölçüde artmıştır.

İş kazası İLO tarafından; önceden planlanmamış ve kontrol altına alınmamış belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olacak nitelikte olay şeklinde tanımlanmıştır (Özkılıç, 2005: 8). WHO tarafından ise; önceden planlanmamış kişisel yaralanmalara, maddi zarara ve üretimin durmasına neden olan olay olarak tanımlanmıştır (Gençler, 2002: 5).

İş kazası; işçinin işe giderken veya işletme içinde çalışırken veya çalışma araçlarının bakımını ve korumasını yaparken aniden ortaya çıkan ve bedensel zararlar veren bir olaydır (Dizdar, 2001: 26). Ancak bu tanım iş kazasının sonuçlarını bedensel zararlar ile sınırlamaktadır. Modern İSG sistemlerinde işçi bedensel ve ruhsal bir bütün olarak ele alınmakta ve hem işyerinde hem de işyeri dışında korumaktadır. Bu sebeple iş

kazaları şu şekilde tanımlanabilir; işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya o işin gereği aniden ortaya çıkan bir etken sebebiyle bedence ve ruhça zarara uğramasına sebep olan olaylardır (Güzel ve Okur, 1990: 184).

6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ¹ m.3/g'ye göre iş kazası; “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olaydır.”

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SGSK)² m.13'e göre iş kazası;

- a) Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaylardır.

Bir olayın İSG anlamında iş kazası olarak kabul edilebilmesi için, olayın işçinin ruh ve beden bütünlüğüne zarar vermesi, işyerinde çalışmaktayken veya işin yürütümü nedeniyle işyeri dışındayken beklenmedik bir şekilde başına gelmesi gerekmektedir (Karakaş, 2009: 13).

¹ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, R.G. 20.06.2012, s. 28339

² 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, R.G. 16.06.2006, s.26200

1.2.1.1. İş Kazalarının Oluşum Teorileri

İş kazalarının meydana gelişiyle ilgili pek çok teori vardır. Bunlara örnek olarak Heinrich Domino Teorisi, Çok Yönlü Sebeplilik Teorisi, Tesadüfler Teorisi, Etkilenen Eğilim Teorisi, Kazaya Eğilimlilik (Sakarlık) Teorisi, Enerjinin Transferi Teorisi, Semptomlar Sebeplere Karşı Teorisi verilebilir (Telman ve diğerleri, 2015: 73-77)

1.2.1.1.1. Heinrich Domino Teorisi

1931 tarihli bu teori iş kazalarıyla ilgili geliştirilen ilk geliştirilen teorilerden biridir (Dizdar, 2001: 28). Teoriye göre kazaların oluşmasında %88 oranında kişilerin güvensiz davranışları, %10 oranında güvensiz çalışma ve %2 oranında talihin etkisi vardır. Bu teoriye göre kazaların meydana gelmesinde beş evre vardır. Bunlar; planlama, organizasyon, idare, yönetme ve kontrol etmedir. Heinrich'e göre bu beş evre domino taşlarına benzemektedir. Bu evrelerden herhangi birinin zayıf veya yetersiz olması kazanın olma olasılığını artıracaktır (Telman ve diğerleri, 2015: 74, Safety Institute of Australia, 2012:4-5)

Domino teorisindeki domino taşları kaza nedenlerini temsil etmektedir. Söz konusu taşlardan bir tanesi yıkıldığında diğerleri de birer birer yıkılmaya başlayacaktır. Buna "Kaza Zinciri" ismi verilmektedir. Domino teorisine göre kazaların nedenleri (Work Zone Safety and Efficiency Transportation Center (t.y.);

1. Kişisel zarar görme sadece bir kazanın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.
2. Kaza bireysel veya mekanik bir problemin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.
3. Bireysel ve mekanik problemler sadece umursamaz bireyler veya yetersiz ekipmanlar sebebiyle ortaya çıkmaktadır.
4. Bireysel hatalar bireyin sosyal çevresinden kaynaklanmaktadır.
5. Sosyal çevre bireyin nerede ve nasıl yetiştirildiğiyle ilgilidir.

Heinrich'e göre kazadan önceki faktöre daha fazla dikkat edilmelidir. Ayrıca bir işletmedeki İSG ile ilgilenen kişi daha önce saydığımız 5 faktörle ilgilenmeli ama öncelikle kazalar ve kazaya sebep olma ihtimali yüksek olan faktörlerle ilgilenmelidir. Buna ek

olarak yaralanmaya veya parasal kayba sebep olmayan kazalar odak noktası olmalıdır (Work Zone Safety and Efficiency Transportation Center (t.y.).

Heinrich'e göre sosyal çevre bireysel özelliklerle ilgilidir. Özellikle inatçılık, umursamazlık, aç gözlülük ve aileden miras özellikler bireysel hataları oluşturmaktadır. Bu hatalar sosyal çevre ile oluşmaktadır. Tehlikeli davranışlarda bulunan düşüncesiz ve umursamaz bireyler genellikle yetersiz fiziksel özelliktekiler ve bilgi ve yeteneği uygun olmayanlardır. Kaza zincirinin diğer halkası kazalardır. Heinrich'e göre kazalar, önlenemez ve birbirini takip eden nedenler serisidir. Kazalar sonrasında ise yaralanmalar oluşur (Disaster Management Institute, (t.y.), Erişim tarihi: 10.05.2016).

1.2.1.1.2. Çok Sebeplilik Teorisi

Domino teorisinden hareket eden bu teoriye göre kazanın oluşumunda çalışanların bilgi, beceri eksikliğine bağlı davranışsal durumlar ile işe uygun olmayan koruyucular, eski aletler ve güvensiz kullanım gibi çevresel durumlar etkili olmaktadır. Petersen(1971) tarafından oluşturulan çok sebeplilik teorisine göre kazaların pek çok sebebi bulunmaktadır. Bunları iki kategoriye ayırmıştır (Telman ve diğerleri, 2015: 75; Hosseinian ve Torghabeh, 2012: 55);

Sebepler:

- Bilgi eksikliği,
- Uygun olmayan personel istihdamı,
- Güvenlik kuralları üzerinde durulmaması,
- Yeterli eğitimin verilmemesi,
- İşin düzenlenmesindeki mühendislik hataları,
- Koruyucu malzeme yetersizliği,
- Yetersiz bakım yapılması,
- Kalitesiz ve yetersiz ekipman alımı,
- Yetersiz ödül/ceza uygulaması,
- Güvensiz metotların kullanılması.

Belirti:

- İlk yardım gerektiren haller,
- Kayda değer yaralanmalar,
- Kayda değer kaza,
- Malzemenin kaybı veya zarar görmesi,
- İş günü kaybı,
- Ölümler.

1.2.1.1.3. Tesadüfler Teorisi

Bu teoriye göre kazaya uğrama konusunda herkes eşit şansa sahiptir. Ne yaptığımız veya ne yapmadığımız kazaya uğrama ihtimalinizi etkilememektedir. Bu teoriye göre kazalar “kısmet” üzere meydana gelmektedir (Telman ve diğerleri, 2015; 75).

Teoriye göre kazaya sebep olan belirli bir model veya düzen yoktur. Gerçekleşen kazaların hepsi takdiri ilahidir ve söz konusu kazaları engellemenin herhangi bir yolu yoktur (Disaster Management İnstitute, (t.y.); Jovanovic vd., 2004, 330).

1.2.1.1.4. Etkilenen Eğilim Teorisi

Bu teoriye göre bir kez kaza geçirmiş olan işçinin gelecekte de kaza yapma olasılığı yüksektir. Örneğin; vinç kullanan kişi daha önce kaza yaptıysa yine kaza yapma olasılığı daha önce kaza yapmayanlara göre daha yüksektir (Telman ve diğerleri, 2015: 76).

Teoriye göre küçük bir ihtimal de olsa kazalardan korunmak adına önlemler alınabilir. Yani daha önce kaza yapmış olanların kazalardan koruyucu önlemler alarak kazaların engellenmesi mümkündür (2.0 Accident Causation Theories, (t.y), Erişim Tarihi: 11.05.2016)

1.2.1.1.5. Kazaya Eğilimlilik/Sakarlık Teorisi

Bazı kimseler kaza yapmaya daha eğilimli olabilmektedir. Bunda sebep kişilik yapısı ve farklı düşünce şekilleri olabilmektedir. Çeşitli kişilik testleri ile kazaya yatkınlık

ölçülerek tehlikeli sınıftaki işlere işçi yerleştirirken tercih yapılabilir (Telman ve diğerleri, 2015: 76).

Kişilik testlerine bağlı olarak işçinin çalışma ortamı ve koruyucu ekipmanları da düzenlenebilir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kişilere göre özelleştirilmesi gereken önlemlerdir.

1.2.1.1.6. Enerji Transferi Teorisi

Bu teoriye göre her kaza gerçekleştiğinde enerji değişimi söz konusu olmaktadır. Bu sebeple enerji değişimine bağlı olarak kazaların meydana geldiğini, kazaların engellenmesi için enerji transferinin göz önünde bulundurularak koruyucu veya sınırlayıcı önlemler alınabilir (Telman ve diğerleri, 2015: 76).

Teoriye göre, tehlike; zarar verme potansiyeline sahip enerjiye sahip kaynaktır. Kaza veya yaralanma ise tehlike kontrol mekanizmasında problem olduğu durumda enerjinin kontrol edilememesinden dolayı ortaya çıkmaktadır. Bu mekanizmalar fiziksel veya yapısal önleyici mekanizmalar, bariyerler, prosedürler ve süreçler içerebilirler (Safety Institute of Australia, 2012: 8).

1.2.1.1.7. Semptomlar Sebeplere Karşı Teorisi

Bu teoriye göre kazalar anlık veya süregelen sebepler nedeniyle olmaktadır. Anlık sebepler çalışanın güvenli olmayan davranışları ve güvenli olmayan şartlarıdır. Süregelen sebepler ise yönetimle ilgili faktörler, çevre ve çalışanın fiziksel ve zihinsel durumu olabilir (Telman ve diğerleri, 2015: 77).

Petersen'in bu teorisine göre yönetim iş güvenliği konusunda kapsamlı politikalara sahip değildir. Ayrıca iş güvenliğine ilişkin sorumluluklar açıkça belirtilmemiştir. Buna ek olarak işçiler gerektiği gibi bir eğitimden ve oryantasyondan geçirilmiyorlardır (Accident Causation, (t.y), Erişim Tarihi: 11.05.2016).

1.2.1.2. İş Kazalarının Nedenleri

İş kazası istatistikleri göz önüne alındığında iş kazaları sadece sosyal açıdan değil ekonomik ve siyasal açıdan da büyük önem arz etmektedir. Toplumun önemli bir bölümünü etkileyen iş kazaları sadece işçileri değil, işverenleri, sendikaları ve devleti de etkilemektedir.

Kazaların oluşumunda etkili pek çok faktör olmakla birlikte genel hatlarıyla; psikolojik faktörler, teknik faktörler ve fizyolojik faktörler olmak üzere üç grupta inceleyebiliriz.

1.2.1.2.1. Psikolojik Faktörler

İşçi bir birey olarak üretim sürecinin bir çıktısı değildir. Bu sebeple psiko-sosyal özellikleri her zaman göz önünde bulundurulmalı ve onun özelliklerine uygun bir çalışma ortamı kurulmalıdır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan etmenlerin başında kişisel ve psiko-sosyal özellikler gelmektedir. Örneğin 18-24 yaş arası işçilerde iş kazasına maruz kalma olasılığı diğer işçilere göre %50 fazladır (OSHA, (t.y.)).

Algılama ve kavrama farklılıkları, cinsiyet, alkol ve uyuşturucu benzeri madde kullanımı gibi kişisel özellikler de kaza riskinin artırmaktadır. Ayrıca SGK 2012 verilerine göre kadınlar erkeklere göre daha az iş kazası geçirmektedir. Buna ek olarak iş stresine bağlı dikkat eksikliği de iş kazalarına sebep olabilecektir.

Kişisel özelliklerden risk alma eğiliminde olma, eğitim düzeyi³ ve prosedürlere uymamakta direktme gibi özellikler de iş kazası olasılığını artırmaktadır. Bunlara ek olarak (Sabuncuoğlu, 2005: 265);

- Yaş, cinsiyet, eğitim, deneyim,
- Zihinsel meşguliyet,

³ TÜİK 2013 verileri göre eğitim düzeyi arttıkça İSG önlemlerine riayet etme düzeyi artmakta ve iş kazası oranları azalmaktadır (TÜİK, 2013).

- Duygusal durum,
- Anksiyete, depresyon, üzüntü,
- Fobiler, zihni yetersizlik, davranış bozukluğu,
- İlaç, uyuşturucu veya alkol bağımlılığı ve
- Yorgunluk, uykusuzluk, alkol, sakinleştirici ilaç gibi yeteneklere geçici olarak zarar veren şeyler iş kazası ihtimalini artırmaktadır.

1.2.1.2.2. Teknik Faktörler

Sanayi devrimi sonrası hızla gelişen teknoloji her geçen gün yeni teknik ve imkânlarla üretim sürecini yeniden şekillendirmektedir. Günümüzde üretim her ne kadar bilgisayar ve robotlarla yapılsa bile üretim sürecinde kullanılan her makine, teçhizat, araç ve gereçler ayrı ayrı riskleri beraberinde getirmektedir.

İşyerindeki fiziksel çevre koşullarına bağlı gelişen kazalar iş kazalarının oldukça önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. İşyerinde karşı karşıya kalınan tozlar, gazlar, radyasyon, gürültü, titreşim, ergonomik olmayan makine tasarımı, ısı, vücut yapısı zorlayan işler teknik nedenler olarak sıralanabilir. Teknik nedenler özelliği gereği uygun somut adımlar atılarak çözümlenebilen işyeri sorunlarıdır.

1.2.1.2.3. Fizyolojik Faktörler

İş kazalarına sebep olan insana bağlı faktörlerden bir tanesi fizyolojik faktörlerdir. Fizyolojik faktörler, fiziksel arıza ve eksikliklere bağlı olarak iş kazalarına sebep olabilmektedir. Örneğin, görme duyusundaki keskinlik ile iş kazası arasında yakın bir ilişki vardır (Kural, 2006: 106).

Fizyolojik faktörlere bağlı iş kazalarını önlemenin yolu çalışanın işin işçiye, işçinin de işe uyumunun sağlanmasıdır. Bir başka deyişle kişiler işe yerleştirilirken fiziksel özellikleri de göz önünde bulundurulmalıdır.

1.2.2. Meslek Hastalığı Kavramı

İşyerlerindeki kötü ve ağır çalışma koşulları işçilerin geçici veya kalıcı sakatlanmalarıyla sonuçlanmıştır. Meslek hastalıkları iş kazalarından farklı olarak ani ve dıştan gelen bir olay sonucu ortaya çıkmıyor olup genellikle uzun bir sürede ortaya çıkmaktadır (Dizdar ve Kurt, 2001: 47).

Meslek hastalığı, mesleki bir faaliyetin yürütümü sırasında işçinin işin niteliğine ya da yürütme koşullarına göre yinelenmesi sebebiyle maruz kaldığı bedensel veya ruhsal arızadır (Demircioğlu ve Güzel, 2002: 182).

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. Maddesine göre ise; "Meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir". 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. Maddesinde de aynı tanıma yer verilmiştir.

6331 sayılı Kanun md.3'de ise "mesleki risklere maruz kalma sonucu ortaya çıkan hastalık" şeklinde geniş kapsamlı, detaysız bir tanım yapılmıştır. İŞK'nda ise meslek hastalıklarına ilişkin bir tanım yapılmamıştır.

İş kazası ile meslek hastalığı arasındaki ayırt edici unsur; meslek hastalığı tekrarlanan bir sebeple gerçekleşirken iş kazasının ani olarak ortaya çıkmasıdır. Diğer bir ifadeyle işçinin belirli bir süre benzer şartlara maruz kalması durumunda meslek hastalıkları ortaya çıkmaktadır.

Meslek hastalıkları üretim süreci, kullanılan kimyasallar, hammadde, ekipman, çalışma pozisyonu ve sektör gibi pek çok nedene bağlı olarak ortaya çıkabilir. Bu konuda Dünya'da kabul görmüş meslek hastalıkları listesi olamamakla birlikte İLO meslek hastalıklarını 4 ana başlık altında 106 adet olarak sıralamıştır (Kılış, 2014: 16). Bunlar ajanlarla meydana gelen meslek hastalıkları (fiziksel, kimyasal ve biyolojik), hedef organ ve sistemlerin meslek hastalıkları (solunum, deri, kas, iskelet), mesleki kanserler ve diğerleridir (ÇSGB, 2011: 21).

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER

Çalışma yaşamının başından beri varlığını sürdüren iş kazası ve meslek hastalığı tehlikesi Sanayi devrimiyle birlikte büyük kitlelerin sorunu haline gelmiştir. İnsan hayatının herhangi bir ayırım gözetilmeksizin korunması gerektiği üzere İSG önlemleri sadece işçi veya işverenin sorunu değildir. Devlet sosyal devlet ilkesi gereği tarafsız niteliğinden sıyrılmıştır. Böylelikle İSG üçlü bir ilişkiyi ortaya çıkartmıştır. Bu ilişkinin aktörlerinden birinin devlet olması İSG'nin salt bir özel hukuk konusu olmaktan çıkartmış ve aynı iş hukukunda olduğu gibi karma bir hukuk dalı haline getirmiştir. Dolayısıyla hem özel hukuk temeline hem kamu hukuku temeline sahip olan İSG farklı yaptırımları beraberinde getirmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının gelişiminde teknolojik ve sosyal gelişimler başrol oynamıştır. Başlarda işçinin belli başlı tehlikelere karşı korunması söz konusuken günümüzde işçinin işyeri içinde ve dışında hem bedensel hem ruhsal tehlikelerden korunması söz konusudur. Bu çerçevede İSG mevzuatı sürekli gelişmiştir. Çalışmamızda İSG mevzuatının gelişimini Osmanlı dönemi dâhil olmak üzere ele alacağız.

2.1. Osmanlı Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yasal Düzenlemeler

Osmanlı döneminde ortaçağın kasaba ekonomisi sistemi takip ediliyordu. Pazar ve üretim sınırlıydı, genişleyen pazarlar için yapılan üretim fiyatların düşmesine, eksik yapılan üretim ise fiyatların artmasına yol açacağı için yığın üretim yapılamıyordu (İnalçık, 2009: 297). Bu sebeple küçük atölye üretimi sistemi devam ettiriliyordu. Loncalar aracılığıyla sadece üretim kalitesinin yükseltilmesi, kalifiye eleman yetiştirilmesi, ustalık sertifikası verme ve ucuz üretim amaçları gerçekleştirilmekle kalınmıyor işçileri koruma görevi de üstleniliyordu (Karadağ, 2013: 303).

Osmanlı'da İSG adına ilk düzenlemeler madencilik alanında yapılmıştır. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi doğrudan olmasa da İSG ile ilgili ilk yazılı belgedir.

Daha çok üretimin artırılmasına yönelik karakter sergileyen bu Nizamname 'de işçileri korumaya yönelik kimi hükümler bulunmaktadır. Nizamname'nin 11.maddesine göre işveren ocakta çalışan işçilerin geceleri açıkta kalmaması için işçi koğuşları yapmalıdır. 29. maddeye göre işçilerin çalışma süreleri 10 saat ile sınırlanmıştır. 55 ve 66. maddelerinde ocağın uygun şartlarda yapılmaması sebebiyle meydana gelebilecek kazaların Ceza Kanunu hükümlerine göre cezalandırılacağı ve madenci veya ocak çavuşunun umursamazlığı sebebiyle meydana gelecek tehlikeler sebebiyle ocak kullanılmaz hale gelirse söz konusu kişiler şiddetle cezalandırılacağı ifade edilmiştir (Ülkekul (t.y.), 1-20).

Madencilik alanındaki ikinci düzenleme 1869 tarihli Maadin Nizamnamesidir. Nizamname 'ye göre işveren gerekli önlemleri alarak iş güvenliğini sağlayacak, işveren iş kazası yapana veya onun ailesine mahkeme tarafından hükmedilen tazminatı ödeyecektir, iş kazası işverenin hatasıyla gerçekleşiyse 15-20 altın daha fazla tazminat ödeyecektir ve her işveren hekim çalıştırmalı ve eczane bulundurmalıdır (Erkan, 1999: 22).

Büyük Millet Meclisi Hükümeti döneminde diğer bir ifadeyle Cumhuriyetin ilanından önce 28.04.1921 tarih ve 114 sayılı "Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanunu" kabul edilmiştir. Bu kanun ile işletme tarafından terk edilen kömür tozları açık artırma yoluyla satılıp işçi yararına kullanılması hükmolunmuştur (Yelekçi, 2002: 235).

Büyük Millet Meclisi Hükümeti dönemindeki bir diğer kanun ise 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı "Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun" 'dur. Bu kanun ile işçi ve işverenin zorunlu katılımıyla ihtiyat ve teavün sandıkları kurulması ile işverenlerin belirli durumlarda işçilere zorunlu sağlık yardımı yapması öngörülmüştür (Talas, 1983: 74).

2.2. Cumhuriyet Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yasal Düzenlemeler

Cumhuriyetin ilanında sonra ilk yasal düzenleme isi 21.01.1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunudur. Ardından yürürlüğe giren 22.04.1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu ile işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili hukuki sorumluluğu getirilmiştir (Yılmaz, 1998: 47-48).

Türkiye’de yürürlükte herhangi bir İSG kanunu bulunmadığı için 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nun ve Belediyeler Kanunu’nun ilgili hükümlerine başvurulmuştur. Belediyeler Kanunu ile işyerlerinin İSG’yle ilgili kimi konulardaki denetimi belediyelere verilmiştir. Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile zamanının oldukça ilerisinde hükümler getirilmiştir. İşyerine sağlık hizmetinin götürülmesi uygulaması bu kanun ile ilk kez mümkün olmuştur. Ayrıca endüstriyel kuruluşlarda, çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri, gebe kadınların doğumundan önce ve sonra çalıştırılma koşullarını düzenlemiştir.

Türkiye’deki İSG’ne yönelik pek çok düzenleme 1936 tarihli 3008 sayılı İŞK ile mevzuata girmiştir. 8 Haziran 1936’da kabul edilip 16 Haziran 1937’de yürürlüğe giren Kanun 1967 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. Bu süre. İçinde İSG’ne yönelik çalışmalar tek elden, Çalışma Bakanlığı⁴ bünyesindeki İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne yürütülmüştür.

3008 sayılı İŞK’nun sosyal ve ekonomik gelişmeler karşısında yetersiz kalması üzerine 12.08 1967 tarihinde 931 sayılı İŞK yürürlüğe girmiş ancak Anayasa Mahkemesince şekil yönünden tümüyle iptal edilmiştir. Bu iptal sonrası oluşan boşluk hızlı bir şekilde 931 sayılı İŞK’nun aynısı olan 1475 sayılı İŞK yürürlüğe girmiştir.

Çalışmamız kapsamında halen yürürlükte olan Kanun’ları ayrı başlıklar haline ele alacağız. Söz konusu başlıkları Kelsen’in normlar hiyerarşisine uygun şekilde inceleyeceğiz. Bu kapsamda Normlar Hiyerarşisinin tepesindeki Anayasa ve sonrasında sırasıyla yasalar, tüzükler ve yönetmelikler incelenecektir.

⁴ 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş Kanunu ile 28 Ocak 1946 yılında kurulmuştur.

2.2.1. 1982 Anayasası

Normlar hiyerarşisinin tepesindeki 1982 Anayasa'sı (AY.)⁵ her ne kadar doğrudan doğruya İSG düzenlemelerine yer vermese de Anayasanın özelliği gereği gelecekteki düzenlemelere yol gösterici bir ruhtadır.

İşverenin, çalışanların İSG'ni sağlama borcunun temel kaynağı Anayasa'dır. Anayasa'nın 2 ve 5. maddesinde sosyal devlet ilkesine 17. maddesinde yaşama hakkına 56. maddesinde sağlık hakkına 50. maddesinde yaş, cinsiyet, fiziki ve ruhi özelliklerine uygun işlerde çalışma hakkına ve dinlenme hakkına 60. maddesinde ise sosyal güvenlik hakkına değinilmiştir (Süzek, 2013: 855).

Anayasa m. 5'e göre; "insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamak" devletin Anayasal görevlerindedir. Bireylerin maddi ve manevi varlığının devlet koruması altında olmasının sonuçlarından bir tanesi de yaşam süreçlerinin her anında ve her alanında korunmasıdır. Bu sebeple devlet bireylerin çalışma hayatındaki maddi ve manevi varlığının devam ettirilmesine ve geliştirilmesine yönelik şartları hazırlamalıdır. Nitekim söz konusu maddenin gerekçesine göre; "Devlet, ferdin hayat mücadelesini kolaylaştıracaktır. Ferdin insan haysiyetine uygun bir ortam içinde yaşamasını gerçekleştirecektir. Bu sosyal devletin⁶ görevidir. Sosyal devlet her şeyden önce insana ve insanın düşünce hakkına saygılıdır ve bu sınırlar içerisinde ferdin hak ve hürriyetlerinin kullanılmasını sınırlayan engelleri ortadan kaldırmak onun başlıca görevleri arasındadır."

Anayasanın 17. maddesine göre ise "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir." Genel bir hüküm teşkil eden söz konusu madde ile açıkça düzenlenmeyen norm ile herhangi bir hak veya özgürlük ilişkilendirilebilir. Diğer bir ifadeyle kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı bir kapsayan hürriyettir (Gözler, 2011: 526).

⁵ 2709 Sayılı 1982 Anayasası, Kabul tarihi: 07.11.1982

⁶ Sosyal devlet "devletin sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik hayata aktif şekilde müdahalesini meşru ve gerekli gören bir anlayıştır." (Özbudun, 2009: 44), "Sosyal devletin görevi; sosyal adaleti sosyal refahı ve sosyal güvenliği sağlamaktır." Anayasa Mahkemesi Kararı 1991/ 43

Anayasa m.18'e göre; zorla çalıştırma ve angarya⁷ yasaktır. Bu maddenin istisnasına göre; “Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz”⁸

Yukarıda sayılan maddeleri göz önünde bulundurduğumuzda Devlet, Anayasa'dan kaynaklanan bu ödevlerini yerine getirmek için, gerekli mevzuatı hazırlayıp, uygulamaya koymak, güçlü bir iş güvenliği kurumu oluşturmak, mevzuatın işlerliğini denetlemek ve herhangi bir aksaklıkta gerekli idari ve cezai yaptırımları uygulamakla yükümlüdür (Süzek, 2013: 856). İşverenler ise devletçe düzenlenmiş mevzuata uymak yükümlülüğündedir.

AY. 'nın İSG konusundaki hükümleri yeterli olmamakla birlikte anayasanın görevi her konuyu derinlemesine düzenlemek olmadığı için temel ilkeleri belirlemesi açısından yol gösterici olduğu söylenebilir.

2.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İŞK'na⁹ erişinceye kadar mevzuatımızda üç farklı İŞK bulunmuştur. Bunlardan ilki olan 1936 tarihli 3008 sayılı İŞK'nun¹⁰ 54-62 maddeleri arasında İSG ile ilgili düzenlemeler bulunmaktaydı. Daha sonraki İŞK ise 931 sayılı İŞK'dur.¹¹ Anayasa mahkemesince şekil yönünden iptal edilen bu kanunda¹² 73-82 maddeleri arasında on madde İSG ile ilgili düzenlemeler içermekteydi. Anayasanın iptal kararı üzerine çıkan 1475 sayılı İŞK'nda¹³ da 73-82 maddeleri arasında on madde İSG konularını düzenlemekteydi. Nihayetinde 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İŞK Avrupa Birliği politikalarını yansıtır nitelikteydi.

İŞK.'nun 77 ve 89. maddeleri arasındaki 13 madde İSG alanını düzenlemekteydi. Ancak İSGK ile birlikte bu maddeler mülga konuma düşmüştür.

⁷ “Angarya, kişinin; emeğinin karşılığını almadan zorla çalıştırılmasıdır.” (Özer, 1996: 92)

⁸ 1982 Anayasası m.18/2

⁹ 4857 sayılı İş Kanunu, RG., 10.06.2003, 25134

¹⁰ 3008 sayılı İş Kanunu, R.G., 15.06.1936, 3330

¹¹ 931 Sayılı İş Kanunu, RG., 12.08.1967, 12672

¹² Anayasa Mahkemesi Kararı T., 14.05.1970, Karar 26, Esas.40

¹³ 1475 sayılı İş Kanunu, RG., 01.09.1971. 13943

İŞK.'nun mülga 77.maddesine göre işverenler işyerinde İSG'nin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçiler de İSG konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. 2.fikrasına göre iş güvenliği uygulamalarına uyulup uyulmadığını denetleme görevi işverenlere verilmiştir.

İŞK.'nun mülga m.77/7/3'e göre, "İşverenler, işyerinde meydana gelen iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en geç iki gün içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar."

İŞK. m.77'ye göre işverenler İSG'ne yönelik tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümleri çirak ve stajyerlere de uygulamalıdır. İşverenler sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde bir İSG kurulu kurmakla yükümlüdür (İŞK. m.80). Bu kurullarda işveren veya işveren vekili, iş güvenliği ile ilgili mühendis veya teknik eleman, işyeri hekimi, insan kaynaklarında görevli bir görevli, sivil savunma uzmanı, işyerinde görevli ustabaşı ya da formen, eğer varsa işyeri sendika temsilcisi ve sağlık ve güvenlik konusunda görevli işçi temsilcisi yer alır (Güven ve Aydın, 2010: 149).

İşverenler İSG hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işletme dışında kurulu olan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet satın alarak da yerine getirebilirler (İŞK. m.81/2).

İşyerinde sağlık ve güvenlik açısından, işçilerin sağlığını bozacak ya da vücut bütünlüğünü tehlikeye düşürecek acil ve hayati bir tehditle karşılaşıldığında, işçilerin İSG kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep etme hakları vardır (İŞK. m.83/1). İşçinin talebi yönünde kurulun karar vermesi durumunda işçi gerekli önlemleri alınca kadar çalışmaktan kaçınabilir (İŞK. m.83/3).

İŞK. ile birlikte geçmişe nazaran pek çok ayrıntılı düzenleme yapılması olumlu olarak nitelendirilebilir. Ancak mevzuatın dağınık yapısı ve daha çok tercümeden ibaret olan 30'a yakın yönetmelik uygulayıcıların zaman zaman zorda kalmasına neden olmuştur (Kılıkış, 2014: 46).

İSGK'nun kabulüyle İŞK.'nun 2/4, 63/4, 69/4-5-6, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95 ve 105. maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

2.2.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İSGK.'na kadar İSG'ne yönelik müstakil bir kanun düzenlemesi yoktu, onun yerine İŞK. ve ondan öncesi 1475 sayılı İŞK'nda düzenlenmiştir. Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde yetersiz kalan bu düzenlemeler yerine 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilmiş ve 30 Haziran'da Resmi Gazete 'de yayınlanmış İSGK. ile ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir. Ancak söz konusu kanunun bazı maddeleri Ocak 2014'te, bazıları ise Temmuz 2016'da yürürlüğe girecektir.

Kanun, 5 bölüm ve 8'i geçici madde olmak üzere 39 maddeden oluşmaktadır. Kanunda işverenin yükümlülükleri 11 madde olarak düzenlenmiştir. Bunlar; "işverenin genel yükümlülükleri" (m.4), "İSG hizmetleri" (m.6), "işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları" (m.8), "risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma" (m. 10), "acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım" (m.11), "ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikelerin meydana gelmesi durumunda tahliye" (m.12), "iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim" (m. 14), "sağlık gözetimi" (m. 15), "çalışanların bilgilendirilmesi" (m.16), "çalışanların eğitimi" (m. 17) ve "çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması" (m. 18) .

İSGK. ile birlikte İŞK.'nun kimi hükümleri mülga duruma gelirken, daha önceki kanunlarda yer almayan kimi düzenlemeler getirilmiştir. Bu yeni düzenlemelere örnek olarak; "Çalışan Temsilcisi", "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi", "Güvenlik Raporu ve Kaza Önleme Politika Belgesi" ve "Belgelendirme-İhtar ve İptaller" başlıklı hükümler yer almaktadır (Balkır, 2013: 30).

İSGK'da olup, İŞK'da olmayan düzenlemeler ise; madde 1'deki "amaçlar", m.7'deki "İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi", m.20'deki "Çalışan Temsilciliği", m.21'deki "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi", m.29'daki "Güvenlik Raporu ve Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi", m.31'deki "Belgelendirme, İhtar ve İptaller", m.33'deki "Çalışan Unvan Değişikliği" ve m.35'deki "Kurumsal Unvan Değişikliği" düzenlemeleridir.

İSGK'da hüküm bulunmayan hallerde İŞK'nun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır. (m.27)

İSGK'da işçi yerine çalışan kavramına yer verilmiş ve İŞK. ile karşılaştırıldığında oldukça geniş kapsamlı bir tanım yapmıştır. Kanun'un tanımlar başlıklı 3.maddesine göre; "çalışan; kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişidir."

İSGK.'nun bir başka dikkat çekici özelliği uygulama alanının oldukça geniş tutulmasıdır. İSGK, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerleri de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır (İSGK, m.2/1). Ancak;

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri,

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,

c) Ev hizmetleri,

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri kanun kapsamı dışında tutulmuştur (İSGK, m.2/2).

İŞK'da yer alan; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işi çalıştıran ve 6 aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerleri şeklindeki sınırlama İSGK'da yer almamıştır. İŞK'nda yer alan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu olan işyerlerinin kapsamı da genişletilmiştir.

İŞK'nun kademeli olarak yürürlüğe girmesinin sonucu olarak, günümüzde kanunun işyerlerinde işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli gibi İSG profesyoneli çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin 6. madde ve bu yükümlülüğün desteklenmesine ilişkin 7. madde "4857 sayılı İŞK'nun mülga 81.maddesi kapsamında çalışanlar hariç, kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için" yürürlüğe girmemiştir. Bu işyerlerinin yükümlülüğü 01.07.2016 tarihinde başlayacaktır.

2.2.4. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

2011 yılında kabul edilen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na (TBK) kadar 1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanunu yürürlükte bulunmaktaydı. 818 sayılı Borçlar Kanunu (BK) işverenin İSG borcunu düzenleyen pek çok hüküm barındırmaktaydı. 86 yılın sonunda yürürlükten kalkan kanunun yerine gelen TBK daha önce BK'da bulunmayan hükümleri getirmekle kalmamış, İŞK'larında yer almayan hükümlere de yer vermiştir. Bunların başında çalışmamızın kapsamında bulunan işçinin kişiliğinin korunmasıyla ilgili m.417'de bulunmaktadır.¹⁴ Ayrıca m.418'de de ev düzeni içinde çalışmada işçinin kişiliğinin korunmasına dair hüküm bulunmaktadır.

Söz konusu maddeler ile işçinin sadakat borcunun karşılığı olan işverenin gözetme borcu düzenlenmiştir. İşverenin gözetme borcu; işçinin haklı menfaatlerini koruma ve gözetmeyi işçinin bu menfaatlerine zarar gelmesini önlemeyi içermektedir (Kaplan, 2011: 41). Hem sadakat borcu hem de gözetme borcu geniş kapsamlı borçlardır. Bu kapsamda işveren gözetme borcu gereği, işçiyi sağlığına uygun işte çalıştırmalı, işçiye iş verirken işçinin sağlık durumunu, doğum, gebelik gibi durumlarını göz önünde bulundurmalı, işçiyi yapacağı iş konusunda bilgilendirmeli hatta eğitmeli ve İSG önlemlerini almalıdır (Sümer, 2005: 81).

TBK m.417/1'e göre; "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

¹⁴ M.417'ye ek olarak sözleşmenin geçersizliğinin etkisi (m.394), sadakat ve sır saklama borcu (m.396), işçinin işverene verdiği zarardan sorumluluğu (m.400), ücret türleri (m.401-405), temerrüdü (m.408), hizmet sözleşmesinde ibra (m.420), işveren belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshi (m.430) maddeleri TBK'da bulunan ama daha önceki İş Kanunlarında yer almayan maddelerdir.

fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” Aynı maddenin 2.fikrasına göre “İşveren, işyerinde İSG’nin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de İSG konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”¹⁵

İşveren işçiyi koruma borcu kapsamında işçinin bedensel bütünlüğünü koruyucu tüm tedbirleri alması, maddi ve manevi değerlerine saygı göstermesi, işçinin özel bilgilerinin korunması ve başkalarıyla paylaşılmamasını, şeref ve onurunun, kişisel ve mesleki saygınlığının, ahlaki değerlerinin, özel yaşam alanının, genel olarak özgürlüğünün de korunmasını içermektedir (Çelik, 2015: 243-244; Süzek, 2013: 406).

Psikolojik ve cinsel taciz sebebiyle işçilerin sağlığı ve vücut bütünlüğü bozulabilmektedir (Sevimli, 2013: 125). Bu sebeple psikolojik ve cinsel taciz İSG kapsamında değerlendirilmelidir.

TBK m.418/1’e göre “İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür.”¹⁶ İşçi, kendi kusuru dışında bir sebeple meydana gelmiş kaza veya hastalık sonucunda iş görme edimini yerine getiremez duruma düşerse, işveren sosyal sigorta yardımından yararlanamayan en az bir yıl çalışmış işçisinin tedavisini ve bakımını iki hafta süreyle karşılamak zorundadır. Bir yıldan fazla çalışan işçinin her hizmet yılı için bu süreye dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün eklenir (m.418/2).

TBK ile birlikte hizmet ilişkilerini düzenleyen İŞK, Basın İŞK ile Deniz İŞK gibi özel kanunlarla TBK arasındaki ilişki tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışma özel kanun-genel kanun ilişkisi ve kanunların çıkış tarihi ekseninde incelenmiştir.

Kanunların çıkış tarihine göre TBK en yeni tarihlidir. Genel kanun-özel kanun ilişkisine baktığımızda ise TBK’nun genel nitelikli kanun olduğu açıktır. Herkese ve her

¹⁵ Söz konusu maddenin 818 sayılı Borçlar Kanunu’ndaki karşılığı m.332’dir; “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.”

¹⁶ Söz konusu maddenin 818 sayılı Borçlar Kanunu’ndaki karşılığı m.337/2’dir; “İş sahibi, bu halde kusuru olmaksızın nispeten kısa bir zaman için hizmetini ifaya muktedir olamayan işçiyi görüp gözetmek ve muktazi tedaviyi ifa ettirmek üzere iaşesiyle de mükelleftir.”

olaya uygulanması mümkün olan kanunlara genel kanun denilmektedir. Belli kişilere veya belli olaylara uygulanan kanunlara ise özel kanun denilmektedir (Kuluçluoğlu (t.y.), 8).

Medeni Kanun (MK.) m.5'e göre MK. ve TBK'nun genel nitelikli hükümleri uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerinde uygulanır. Bu durumda, İŞK'nun olmadığı dönemlerde Borçlar Kanunu doğrudan uygulama alanı bulurken, İŞK'nun çıkmasıyla birlikte kanunda yer almayan düzenlemeleri hükme bağlaması söz konusu olacaktır (Kuluçluoğlu (t.y.), 8; Tunçomağ ve Centel, 2014: 23; Kocaçimen (t.y.)).

2.2.5. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

01.01.2007 tarihinde yürürlüğe giren SGSK. m.13'de "İş kazasının tanımı, bildirilmesi, soruşturulması", m.14'de "Meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi, soruşturulması", m.21'de "İş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu" hükme bağlanmıştır. Bu özelliğiyle İSG konusunda başvuru kaynaklarından bir tanesidir.

SGSK. m.13'e göre iş kazası;

- a) Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaylardır.

Bir olayın İSG anlamında iş kazası olarak kabul edilebilmesi için, olayın işçinin ruh ve beden bütünlüğüne zarar vermesi, işyerinde çalışmaktayken veya işin yürütümü nedeniyle işyeri dışındayken beklenmedik bir şekilde başına gelmesi gerekmektedir (Karakaş, 2009: 13). Bu hüküm ile iş kazasının tanımının yapılmasından çok iş kazasının unsur ve koşulları sıralanmıştır.

SGSK.'na göre; işveren iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalan kişiye gereken sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. İşverenin bu yükümlülüklerine yerine getirmemesi yüzünden, eğer işçi bir zarara uğrarsa işveren bunu tazmin etmekle yükümlüdür (m.76).

İşveren sağlık raporu alınması gerektiği halde sağlık raporuna dayanmaksızın veya söz konusu işte çalışması tıbbi yönden elverişli olmadığı belirtildiği halde işçiyi çalıştırırsa, bu nedenle Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri tazmin ettirilir (m.76/3).

Ortaya çıkan iş kazası veya meslek hastalığı işverenin gerekli İSG tedbirlerini almamasından kaynaklanıyorsa, SGK tarafından yapılan sağlık harcamaları işverene tazmin ettirilir (m.76/4).

İşverenler, meydana gelen iş kazalarını derhal kolluk kuvvetlerine, SGK'na kazanın meydana gelmesinden itibaren 3 işgünü içinde bildirmek zorundadırlar (m.13). Meslek hastalığına yakalanan sigortalıyı, işveren durumu öğrendiği tarihten itibaren 3 işgünü içinde Kuruma bildirmelidir.

SGSK kapsamında iş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik olarak sağlık yardımları ve parasal yardımlar düzenlenmiştir. Bu kapsamda yapılan sağlık yardımları Genel Sağlık Sigortası kapsamında yapılmaktadır. Parasal yardımlar ise 5 başlıkta düzenlenmiştir. Bunlar; geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi ve iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesidir (Korkusuz, 2015: 297).

2.2.6. 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu

1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu 1930 tarihli oldukça eski bir kanun olmakla birlikte İSG'ne dair önlemleri içermesi sebebiyle önem taşımaktadır.

Kanununun 173-180. maddeleri arasında İSG'ne ilişkin hükümler bulunmaktadır. Kanununun 173. maddesinde 12 yaşından küçüklerin fabrika ve imalathanelerde ve madenlerde işçi ve çırak olarak çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. 174. maddesinde 12-16 yaş arası çocukların gece çalıştırılması yasaklanmıştır. 175. maddesinde gece ve yeraltı çalışmalarının 8 saati geçemeyeceği düzenlenmiştir. 177. maddesinde de gebe kadınların doğumdan üç ay öncesinde kendisinin ve çocuğun sıhhatine zarar verecek ağır işlerde çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. 179. maddesinde işyerinde kullanılan alet, edevat ve iptidai maddeler yüzünden meydana gelebilecek kazaların önlenmesine ilişkin tedbirlerin işverence alınması gerektiği düzenlenmiştir.

Adı geçen kanununun 180. maddesi 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile mülga konumuna düşmüş olup yine de zamanına göre oldukça ileri önlemler içerdiği için bu maddeye yer vermiş bulunmaktayız. Söz konusu maddeye göre; Devamlı olarak 50' den fazla işçi çalıştıran işyerinde ve kaza tehlikesinin yüksek olduğu işyerlerinde işveren işyeri hekimi çalıştırmak zorundadır. Hastanesi olmayan yerlerde işyerlerinde bir hasta odası ve ilk yardım malzemeleri bulundurulmalıdır. 100'den 500'e kadar devamlı çalışan işçisi bulunan işyerlerinde revir, 500'den fazla işçisi olanlar ise her yüz kişiye bir yatak düşecek şekilde hastane açmak zorundadırlar.

Tüm bu maddeler göz önünde bulundurulduğunda oldukça eski tarihli bu kanunun çağının ilerisinde hükümler içermekte olduğu söylenebilir.

2.2.7. 5393 Sayılı Belediyeler Kanunu

2005 tarihli 5393 sayılı Belediyeler Kanunu¹⁷ belediyeleri kapsamaktadır. Belediyelerin denetim alanının genişliği göz önünde bulundurulduğunda söz konusu kanun önem arz etmektedir. Söz konusu Kanun incelendiğinde doğrudan belediye çalışanlarına yönelik İSG'ne dair bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak oldukça geniş bir kapsama sahip

¹⁷ 5393 sayılı Belediyeler Kanunu, R.G., 03.07.2005, 25874

olan İSGK, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine uygulanacağı için Belediyeler Kanunu'nda ilgili maddelerin olmaması kabul edilebilir (İSGK. m.2/1).

Belediyeler Kanunu m.53'e göre; “ Belediye; yangın, sanayi kazaları, deprem ve diğer doğal afetlerden korunmak veya bunların zararlarını azaltmak amacıyla beldenin özelliklerini de dikkate alarak gerekli afet ve acil durum planlarını yapar, ekip ve donanımı hazırlar.”

2.2.8. Tüzükler

İSG sisteminin ayrıntılı ve teknik düzenlemeler gerektirmesinden dolayı tüzükler tarafından desteklenmesi gerekmektedir. İSG adına tüzükler önemli olup İSGK'nu genişletici bir rol oynamıştır. Bu kapsama 25.07.2014 tarihine kadar 1475 sayılı İŞK döneminde çıkan tüzükler yeni düzenlemeler gelene kadar yürürlükte kalmaya devam etmiştir. Bunlara örnek olarak;

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü¹⁸
- Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü^{19 20}
- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük
- Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük²¹

bulunmaktadır. Ancak söz konusu tüzüklerin hepsi mülga konumuna düşmüştür.

Günümüzde çalışma mevzuatının uygulanmasında müfettişlerce Devlet adına yapılacak izleme, denetleme ve teftişin ilkeleri, teftiş hizmetinin örgütlenmesine ilişkin kurallar, işyerlerinde tutulacak teftiş defterlerinin biçimi, ne yolda doldurulacağı ve bununla ilgili işlemler, müfettiş ve müfettiş yardımcılarının görev, yetki ve nitelikleriyle işe alınmaları ve çalışma yöntemlerini düzenlemek üzere İş Teftiş Tüzüğü,²² iyonlaştırıcı

¹⁸ R.G., 11.01.1974, 14765.

¹⁹ R.G., 12.09.1974, 18553.

²⁰ R.G., 22.10.1984, 14752.

²¹ R.G., 24.12.1973, 15004.

²² R.G., 28.08.1979, 16738, m.1

radyasyon kaynaklarını bulunduran, kullanan, imal, ithal ve ihraç eden, alan, satan, taşıyan, depolayan, resmi ve özel kuruluşlar ve gerçek kişilerce uyulması gereken kuralları düzenleyen Radyasyon Güvenliği Tüzüğü;²³ Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname²⁴ yürürlükte bulunmaktadır.

2.2.9. Yönetmelikler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayalı olarak çıkarılmış yönetmelikler (<http://www.mevzuat.gov.tr/Yonetmelikler.aspx>)

- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik²⁵
- Tozla Mücadele Yönetmeliği²⁶
- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği²⁷
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik²⁸
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik²⁹
- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik³⁰
- Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik³¹
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik³²
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik³³

²³ R.G., 07.09.1985, 18861, m.1

²⁴ R.G., 06.05.1939, 4201

²⁵ R.G., 24.12.2013, 28861

²⁶ R.G., 05.11.2013, 28812.

²⁷ R.G., 11.09.2013, 28762.

²⁸ R.G., 12.08.2013, 28733.

²⁹ R.G., 16.08.2013, 28737.

³⁰ R.G., 20.08.2013, 28741.

³¹ R.G., 22.08.2013, 28743.

³² R.G., 15.06.2013, 28678.

³³ R.G., 06.08.2013, 28730.

- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik³⁴
- Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik³⁵
- Elle Taşıma Yönetmeliği³⁶
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik³⁷
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik³⁸
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik³⁹
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik⁴⁰
- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik⁴¹
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik⁴²
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik⁴³
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁴⁴
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik⁴⁵

³⁴ R.G., 23.08.2013, 28744.

³⁵ R.G., 28.07.2013, 28721.

³⁶ R.G., 24.07.2013, 28717.

³⁷ R.G., 24.07.2013, 28717.

³⁸ R.G., 20.07.2013, 28713.

³⁹ R.G., 17.07.2013, 28710.

⁴⁰ R.G., 16.07.2013, 28709.

⁴¹ R.G., 13.07.2013, 28706.

⁴² R.G., 02.07.2013, 28695.

⁴³ R.G., 18.06.2013, 28681.

⁴⁴ R.G., 15.05.2013, 28648.

⁴⁵ R.G., 29.12.2012, 28512.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği⁴⁶
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği⁴⁷
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik⁴⁸
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik⁴⁹
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği⁵⁰
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik⁵¹
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği⁵²
- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik⁵³
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik⁵⁴
- Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği⁵⁵
- Askerî İşyerleri İle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik⁵⁶
- İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik⁵⁷
- Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik⁵⁸

⁴⁶ R.G., 29.12.2012, 28512.

⁴⁷ R.G., 29.12.2012, 28512.

⁴⁸ R.G., 18.01.2013, 28532.

⁴⁹ R.G., 25.01.2013, 28539.

⁵⁰ R.G., 05.02.2013, 28550.

⁵¹ R.G., 30.03.2013, 28603.

⁵² R.G., 25.04.2013, 28628.

⁵³ R.G., 30.04.2013, 28633.

⁵⁴ R.G., 16.04.2013, 28620.

⁵⁵ R.G., 23.12.2003, 25325.

⁵⁶ R.G., 16.08.2013, 28737.

⁵⁷ R.G., 29.06.2015, 29401.

⁵⁸ R.G., 20.08.2013, 28741.

- Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik⁵⁹
- Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik⁶⁰
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁶¹

ise 4857 sayılı İŞK'na göre çıkarılmış ve halen yürürlükte olan İSG'ne ilişkin yönetmeliklerdendir (<http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=306&icid=0>)

⁵⁹ R.G., 30.12.2013, 28867

⁶⁰ R.G., 20.12.1989, 20378

⁶¹ R.G., 06.04.2004, 25425

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMA BORCUNUN HUKUKİ DAYANAĞI VE İÇERİĞİ

İş sözleşmesi işveren arasında bir bağımlılık ilişkisi kuran sözleşmedir. Bu sebeptendir ki, taraflara karşılıklı olarak kimi sorumluluklar yükler, işverenin işçiyi gözetme borcu ise işçinin sadakat borcunun karşılığıdır. Bu kapsamda işverenin sorumluluğu; işçinin özellikle canı, ruhi ve fiziki bütünlüğü, mülkiyet hakkı, mesleki şerefi, işletmedeki yeri ve itibarı, özel hayatı, düşüncelerini açıklama hürriyeti ile sendikalara üye olabilme serbestisini korumaktır (Kaplan, 2003: 3)

3.1. Borcun Hukuki Dayanağı

İşyerlerinde İSG önlemlerinin alınması işverenin gözetme borcunun doğal bir sonucudur. Ayrıca işçilerin karşı karşıya kalabileceği risklere karşı korunması sosyal devlet olmanın da bir zorunluluğudur. Bu sebeple devlet işçi-işveren ilişkisine müdahale ederek her iki tarafa sorumluluklar yükler ve kendi kurmuş olduğu kurumlar aracılığıyla bu yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğini denetler. Bu yükümlülüklerle uymamanın sonucu olarak da çeşitli idari ve cezai yaptırımlar öngörür.

İşverenin İSG'ni sağlama borcunun temel kaynağı Anayasa'dır. AY. m.2 ve 5'de sosyal devlet ilkesine m.17'de yaşama hakkına m.56'da sağlık hakkına m.50'de yaş, cinsiyet, fiziki ve ruhi özelliklerine uygun işlerde çalışma hakkına ve dinlenme hakkına m.60'da ise sosyal güvenlik hakkına değinilmiştir (Süzek, 2013: 855). Devlet anayasadan kaynaklı bu görevlerini yerine getirmek için gerekli mevzuatı hazırlamak, uygulamaya koymak, güçlü bir iş güvenliği kurumu oluşturmak, hazırladığı mevzuatın işlerliğini denetlemek ve herhangi bir aksaklıkta gerekli idari ve cezai yaptırımları uygulamakla yükümlüdür (Süzek, 2013: 856)

İSGK'nun çıkmasıyla birlikte 4857 sayılı İŞK'nun İSG'ne yönelik maddeleri mülga olmuş olup İŞK'na göre çıkarılmış yönetmeliklerden İSGK'na aykırı olmayanları ile birlikte İSGK ve TBK işverenin İSG borcunun kaynağını oluşturmaktadır.

İŞK'nun mülga maddeleri ile sağlanması planlanan her hüküm eksiksiz bir şekilde İSGK'da yerini bulmuştur. Örneğin İŞK mülga m.77'ye göre işverenler, işyerlerinde İSG'nin sağlanması için gereken her türlü önlemleri almakla, araç ve gereçleri eksik olmaksızın sağlamakla yükümlüdür. Burada işverenin “gerekli her türlü önlemi almak zorunda” olması hükmü İSGK'da yer almamakla birlikte buna karşılık olarak İSGK/m.4/f.1'de “işle ilgili sağlık ve güvenliği sağlamakla” yükümlü olduğu bildirilmiştir. Burada daha dar bir kapsam ifade edilmekle birlikte aynı maddenin a bendinde işveren “mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması... için çalışmalar yapar” ifadesi ile işvereni İSG ile ilgili her türlü tedbiri alma yükümlülüğü altına sokar.

İşverenin gözetme borcunun kaynağı olan TBK m.417' “işçinin kişiliğinin korunması” başlığı altındaki hükümler işverenin işçileri koruma ve gözetim borcu açısından özel hukuk niteliği taşıyan düzenlemelerin hukuki dayanağını oluşturmaktadır (Kaplan, 2013: 91).

İş sözleşmesi işçi ile işveren arasında bir bağımlılık ilişkisi kurmaktadır. Bu bağımlılık ilişkisi kapsamında işçi, işverene hem kişisel hem ekonomik yönden bağımlıdır. Bu sebeple işçinin başına gelebilecek kişisel ve ekonomik tehlikelere karşı korunması görevi işverendedir. İş sözleşmesinin bu özelliği nedeniyle işveren işçiyi korumak ve gözetmekle yükümlüdür. Başka bir ifadeyle koruma ve gözetme borcu işçinin işverene bağlılığının karşılığıdır (Aydın, 2002: 60; Reisoğlu, 1968: 203).

Gözetme borcu, işverenin işçisini korumak, işçinin gördüğü iş dolayısıyla karşılaşılabileceği tehlikelere karşı gerekli önlemleri almak, işçinin çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek zarar verici davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerden oluşmaktadır (Uluslan, 1990: 1). İşveren gözetme borcu kapsamında, iş ilişkisi çerçevesinde işçiyi somut iş ile bağdaşmayan ve işçinin kişiliğine yönelik saldırılara karşı da korumakla yükümlüdür (Ertürk, 2002: 87).

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu öğretide, dürüstlük kuralı görüşü, edimden bağımsız koruma yükümlülüğü görüşü, hizmet sözleşmesinin özelliklerine bağlayan görüş, borç ilişkisinde yer alan genel koruma yükümlülüğüne dayandıran görüş, topluluk münasebetine dayandıran görüş gibi pek çok görüş ile temellendirilmiştir.

Dürüstlük kuralı görüşüne göre iş sözleşmesi işverenle işçi arasında sıkı bir güven ilişkisi kurmakta olup karşılıklı borçlar yüklemektedir. Dolayısıyla bu borçların yerine getirilmesinde dürüstlük ilkeleri göz önünde bulundurulmalıdır (Uluslan, 1990: 1; Süzek, 2013: 407; Çelik, 2014: 245; Tunçomağ ve Centel, 2015: 133; Yavuz, 2013: 481).

Edimden bağımsız koruma yükümlülüğü görüşüne göre, iş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte taraflara asli edimler ve yan edimler olmak üzere iki tür sorumluluk yüklenmektedir. Türk İş Hukuku'nda bir sözleşmenin tipinin belirlenmesinde asli edim yükümlülüğü göz önünde bulundurulmuştur. Türk İş Hukuku'nun bu özelliği yan edimlerin görmezden gelinmesi sonucu doğurmaktadır.

İş ilişkilerinde işçinin işverene olan bağımlılığının kişisel olması ve sürekli borç ilişkisi doğurması işçi ile işveren arasındaki sosyal teması arttırmaktadır. Bu durum da işverenin koruma yükümlülüğünü öne çıkarmaktadır. Tüm bunlar değerlendirildiğinde iş sözleşmesi sadece bir özel hukuk ilişkisi olmayıp sosyal bir ilişkiyi de beraberinde getirmektedir. Bu sebeple işverenin söz konusu olan koruma yükümlülüğü edimden bağımsız bir yükümlülüktür (Başbuğ, 2013: 7).

Hizmet sözleşmesinin özelliklerine bağlayan görüşe göre, işçi bir birey olarak üretim sürecinin en önemli parçasıdır. Buna karşılık işçinin birey olma özelliği her zaman göz önünde bulundurulmalıdır. Birey olma özelliği, işveren her ne kadar bir birey olarak algılanmasa da işçi ile işveren arasında sosyal bir ilişkinin varlığına sebep olur. Bu sebeptir ki işveren işçiyi korumakla yükümlüdür. Bu durum iş ilişkisine farklı bir boyut olarak kişiler hukuku ilişkisi boyutu katmaktadır (Uluslan, 1990: 2).

Borç ilişkisinde yer alan genel koruma yükümlülüğüne dayandıran görüşe göre, iş sözleşmesi işçi ve işverene sadece asıl edimi değil yan edimleri de yüklemektedir. Yan edimlerin varlığının tespitinde ise MK.m.2'de ki dürüstlük kuralı ölçü olarak kabul edilmelidir. TBK m.83'e göre borç ilişkisinde asli edimlere ek olarak yan edimler de

bulunmaktadır. Yan edimler sadece asli edim dışında kalan edimleri temsil etmiyor olup asli edimin ifasına yardımcı olan sorumluluklar da olabilir. İşverenin koruma ve gözetme yükümü de bu yan hükümlerdendir. Bu yükümlülükler tüm borç ilişkilerinde vardır. Bu sebeple iş sözleşmesinde de bu yükümlülük bulunmaktadır (Kaplan, 1992: 29).

Topluluk ilişkisine dayandıran görüşe göre, iş sözleşmesiyle taraflar arasında kişisel bir ilişki kurulmaktadır (Kaplan, 1992: 29). Kişisel bir ilişkinin sonucu olarak taraflar arasında güven ilişkisi oluşmaktadır. Güven ilişkisi, iş sözleşmesinde, işverene bağımlı olan işçi yönünden işvereninden koruma ve gözetme beklentisini doğurmaktadır. Dolayısıyla işçinin sadakat borcuna uygun davranışlarına karşılık olarak işveren onu korumalı ve gözetmelidir (Uluslan, 1990: 3). Bir başka deyişle iş ilişkisi taraflar arasında maddi bağdan çok kişisel bağ kuran bir sözleşmedir. Bu sebeple taraflar arasında manevi bir borç doğurmaktadır (Demir ve Demir, 2009: 2).

İSGK'nu İSG konusunda tazmin edici bir düzenlemeye yer vermediği için bu kanunun yer vermediği uyuşmazlık türlerinde TBK hükümleri uygulanacaktır. Bu konuda açılacak maddi, manevi ve destekten yoksun kalma tazminatları TBK hükümlerine göre karara bağlanacaktır (Akın, 2013: 64). Diğer bir ifadeyle TBK'da ki yükümlülüklerle aykırılık özel hukuk yaptırımları doğururken, İSGK hükümlerine aykırılık özel hukuk yaptırımlarıyla birlikte kamu hukuku yaptırımlarını gündeme getirir (Tunçomağ ve Centel, 2015: 130).

6331 sayılı Kanun; işverenin işçiyi koruma borcunun pozitif hukuk dayanağıdır. İşverenin İSG'yle ilgili sorumlulukları “İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri” başlığı altında kanunun ikinci bölümünde yer bulmaktadır. Bunlar (Kurt, t.y.: 152);

- Risk değerlendirmesi yapmak veya yapılmasını sağlamak,
- Acil eylem planları yapmak,
- Çalışanlara İSG konusunda gerekli İSG eğitimlerini vermek,

• İşyerinin tehlike sınıfına göre, tehlikeli veya çok tehlikeli işlerde çalışanlara mesleki eğitim vermek,

• İlk yardım eğitimleri vermek,

• Yangın eğitimleri vermek,

• İşyerlerinde İSG Kurulu oluşturmak,

• Çalışan temsilcisi seçmek veya atamak,

• Kanunen tutulması zorunlu olan onaylı defterleri tutmak,

• İş güvenliği ile ilgili araç, gereç ve malzemenin teminini sağlamak,

• İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve teknik personel çalıştırmak veya bunlara ilişkin hizmetleri ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden temin etmek yer almaktadır.

İSG'ye yönelik desteğe ilişkin usul ve esaslar 24.12.2013 tarihli Resmi Gazete 'de⁶² yayınlanmış olan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik (DESYÖN)'te açıklanmıştır. Söz konusu destekten SGK tarafından tescil edilmiş işyerleri yararlanabilmektedir. Bu işyerlerinden Türkiye genelinde 10'dan az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin işverenleri faydalanır (DESYÖN m.4).

İşverenler bu destekten yararlanmak için öncelikle SGK'na başvuruda bulunmalıdır. Kurum, işverenlerin yararlanacağı desteğin bedelini 3'er aylık dönemler halinde hesaplayarak dönem sonundaki tutarları, takip eden 2. ayın sonunda ilgili işverene ödeyecektir. Ancak Kuruma yasal süresi içerisinde ödenmemiş prim ve prime ilişkin borç varsa ilgili tutar bu borca mahsup edilir. Destek kapsamına giren işverenler destekten yararlanabilmek için aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde kuruma vermelidir. İşverenin bunu yerine getirmemesi durumunda yaptırım olarak; işveren tespitini yapıldığı ayı takip eden aydan başlanılarak sağlanan destekten 3 yıl süre ile

⁶² RG., 24.12.2013, 28861

faydalanamayacak ve kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan itibaren yapılan ödemeler kurumca işverenden yasal faizi ile birlikte geri alınacaktır (DESYÖN m.6, 8, 9).

3.2. Borcun Kapsamı

İSGK'dan önce İSG'ne ilişkin düzenlemeler oldukça dağınık bir karakter göstermekteydi. Ancak bu kanunla birlikte düzenlemeler tek elde toplanmıştır. Ancak İSGK ile birlikte kapsamda oldukça büyük bir genişleme söz konusu olmuştur. İstisnaları hariç oldukça geniş çapta işçiyi ve işvereni ilgilendirmesi dolayısıyla çeşitli yararlar ve külfetler getirmiştir. Örneğin; önceki düzenlemede; kamu işyerlerinde ve 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini çalıştırma zorunluluğu bulunmuyordu. Ancak bu düzenlemeyle kapsam içine alındılar.

İSGK m.2'ye göre; "Bu kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır." Bu yeni düzenleme ile birlikte önceki 50 kişi çalıştırma ölçütü ortadan kalkmıştır. Diğer bir ifadeyle çalışan sayısı ölçüt olmaktan çıkarılmıştır. Türkiye'de 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin geri kalana oranı SGK 2013 verilerine göre %98'dir (SGK İstatistik Yıllıkları).

İŞK ile işyerinde uzman çalıştırabilmenin koşulu işçi statüsünde çalışan istihdam etmektir. Ancak İSGK ile birlikte, sözleşmeli personel, memur, ücretli öğretmen gibi herhangi bir ayırım yapmadan bütün işyerlerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunlu hale gelmiştir.

Geçmişte SSK'na tabi çalışanlar, Deniz İŞK'na, Mesleki Eğitim Kanununa, Basın İŞK'na, Devlet Memurları Kanununa, Borçlar Kanuna tabi çalışan ayırımı yapılmışken, İSGK ile birlikte bu sınırlamalar oldukça büyük ölçüde ortadan kalkmış ama tahmin edilebileceği gibi bazı istisnalar da söz konusu olmuştur. Bunlar (İSGK/m.2/f.2);

- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi gibi işyerlerinde çalışanlar hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetlerinde çalışanlar,

- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinde çalışanlar,
- Ev hizmetlerinde çalışanlar,
- Yanında başka bir çalışanı bulunmayan, kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi gerçekleştirenler,
- İyileştirme kapsamında meslek edindirme, eğitim, güvenlik gibi faaliyetlerde yer alan hükümlü ve tutuklular kapsam dışında tutulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli her türlü önlemi alma sorumluluğu özerklik sağlayacak şekilde işverene verilmiş olmakla birlikte; devletin denetim ve kontrol sorumluluğu ortadan kalkmamaktadır. İşveren, iş güvenliği yönetim sistemi kurarak; çalışanların yaşlarını, cinsiyetlerini, fiziksel ve zihinsel durumlarını, deneyimlerini, becerilerini dikkate alacak; özel gözetim ve diğer etkili yöntemleri uygulayacaktır (Bakır, 2012a.:24).

3.3.6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Yükümlülükleri

İşverenin İSG'ne ilişkin yükümlülükleri, genel yükümlülükler ve buna ilişkin hizmetler olarak İSGK'nda ikiye ayrılmıştır.

İşverenin genel yükümlülüğü İSGK m.4'de düzenlenmiştir. İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede (f.1);

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların İSG alanındaki yükümlölükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, İSG tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

Bu hükümler ele alındığında amaçlanan; işverence İSG için gerekli tedbirlerin önceden alınması diğer bir ifadeyle önleyici tedbirlerin alınması amaçlanmaktadır. Bu tedbirlerin belirlenmesi için risk değerlendirmesi yapılması gerekmektedir. Risk değerlendirme işlemi teknik bir işlem olup işveren tarafından başka kurumlara da yaptırılabilir ancak başka kuruma yaptırılmış olması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

Söz konusu hükümler ile işverene işçinin niteliklerine ve özelliklerine uygun iş verme yükümlölüğü verilmiş olup, işçiye görev verirken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğun göz önüne alınması gerektiği belirtilmiştir. Özellikle özel olarak korunması gereken genç, yaşlı, engelli, kadın gibi çalışanlara yönelik koruyucu, önleyici tedbirler alınmalıdır.

İşveren, İSG tedbirlerinin maliyetleri çalışanlara yansıtamaz. Bu hüküm oldukça yerinde bir hüküm olup, işveren tarafından her işçinin kendi İSG tedbirlerini almasını isteme gibi bir dayatma yoluna gitmesi de engellenmiştir.

3.3.1. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Gerekli Her Türlü Önlemi Alma Yükümlülüğü

İŞK mülga m.77'ye göre işverenler, işyerlerinde İSG'nin sağlanması için gereken her türlü önlemleri almakla, araç ve gereçleri eksik olarak sağlamakla yükümlüdür. Burada işverenin "gerekli her türlü önlemi almak zorunda" olması hükmü İSGK'da yer almamakla birlikte İSGK/m.4/f.1'de "işle ilgili sağlık ve güvenliği sağlamakla" yükümlü olduğu bildirilmiştir. Burada daha dar bir kapsam ifade edilmekle birlikte aynı maddenin a bendinde işveren "mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirlerin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması... için çalışmalar yapar" ifadesi ile işvereni İSG ile ilgili her türlü tedbiri alma yükümlülüğü altına sokar. Yargıtay'ın bir kararına göre iş güvenliğiyle ilgili tedbirler mevzuatta yer almasa bile alınması gerekiyorsa alınır.⁶³

İşverenin koruyucu önlem alma borcu kapsamı gereklilik, o andaki teknik ilerleme durumuna elverişlilik ve yapılan işin niteliği dikkate alınarak tespit edilmelidir. Çünkü her işyeri ve işletmenin alması gereken İSG önlemleri başta işyerinin teknik özellikleri olmak üzere ekonomik ve mali özelliklerine de bağlıdır. Mülga İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü m.4'e göre; "İşverenin, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması, kullanılan makinalarla alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya hammaddelerden zehirli veya zararlı olanları, yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirilmesi iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır." Ayrıca, Yargıtay kararına göre işveren iş güvenliği tedbirlerini aklın, ilmin, fen ve tekniğin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediğine göre alır.⁶⁴ İşveren sadece mevzuatta yer alan önlemleri almakla mükellef olmayıp ayrıca bilim ve tekniğin gerekli kıldığı diğer İSG önlemlerini de alması gerekmektedir (Süzek, 2013: 868, Aktay ve diğerleri, 2006: 143).

İşverenin uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alması sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı gibi çalışanların İSG alanındaki yükümlülükleri de, işverenin

⁶³ Yargıtay. 10. HD. 09.11.1988, E.1988/7518, K.1988/7851,

⁶⁴ Yargıtay 10 HD, 28.06.2013, E. 2012/24352 K. 2013/14697, Yargıtay 21 HD, 18.02.2014, E.2013/19318 K. 2014/2598, Yargıtay 21 HD, 08.07.2014, E. 2013/21984 K. 2014&16206

sorumluluklarını etkilemez (İSGK, m.4/f.2,3). Ayrıca işveren İSG önlemlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz (İSGK/m.4/f.4).

3.3.2. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyulup Uyulmadığını Denetleme Yükümlülüğü

İşverenin en önemli görevlerinden bir tanesi de denetleme yükümlülüğüdür. İşveren İSG'yle ilgili tüm önlemleri alsa da işçileri gerekli olan tüm eğitimlere tabi tutsa da bu yükümlülük önemini korumaktadır.

İSGK/m.4/f.1, b bendi uyarınca işveren “işyerinde alınan İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.” İşveren işçi sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre, hangi önlemlerin alınması gerektiğinin, bu önlemlerin işverence alınıp alınmadığının ve alınmış önlemlere sigortalı işçinin uyup uymadığının takibini yapmak zorundadır (Güven ve Aydın, 2013: 164).⁶⁵ Aynı şekilde İSG eğitiminden sonrada işveren tarafından işçinin İSG ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetimi yapılmalıdır (Yıldız, 2010: 2).

Her türlü koruma tedbirlerinin alınmasına rağmen işçi kendi kusuru ile kazaya uğrarsa veya kazanın meydana gelmesine sebep olursa, bu durumda kural olarak işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.⁶⁶

İŞK m.25/f.2, 1 bendinde belirtildiği üzere, işçinin işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshi söz konusu olabilmektedir. Tüm bunlar değerlendirildiğinde işverene işyerindeki İSG konusunda oldukça geniş yetkiler ve sorumluluklar yüklenmiştir. Bu noktada işverenin görevi gerekli tedbirleri eksiksiz bir şekilde almak ve işçilerin bu tedbirlere ne ölçüde uyduğunu denetlemektir. Denetlemenin şekli konusunda kanunda hüküm bulunmamasıyla birlikte işveren yapılan işin niteliğine, işçilerin niteliğine ve tehlike sınıfına uygun şekilde denetim ile sorumludur.

Gerektiğinde önlemlerin uygulanmasını sağlamak amacıyla işverenler tarafından, alınan tedbirlere ve kurallara uymayan çalışanlar uyarılmalı, gerektiğinde disiplin cezaları

⁶⁵ Yargıtay 10 HD, 13.06.2011, E. 2010/1015 K. 2011/8678

⁶⁶ Yargıtay 21HD, 05.04.2012, E. 2012/4196 K. 2012/5289

verilmeli ve halen devamı durumunda diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmamak amacıyla iş sözleşmesi sona erdirilmelidir (Hekimler, 2012).

3.3.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında İşçilere Eğitim Verme ve Onları Bilgilendirme Yükümlülüğü

İşverenin en önemli yükümlülüklerinden bir tanesi de işçilerin eğitimidir. Çalışma yaşamında insan faktörü en az teknik faktör kadar dikkate alınmalıdır. Meydana gelen iş kazalarının %80-95'i çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklanmaktadır (Dursun, 2012: 1). Ayrıca İSO'nun mülga 77.maddesinin gerekçesine göre; sosyolojik bir gerçek olarak işçilerin bir bölümünün tedbirlere uymayı ihmal ettiği, bunun nedeni de işçilerin, İSG konusunda yeteri kadar eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olmalarıdır (Ekmekçi, 2005: 48). Bu sebeple işverence işçilerin eğitime yönelik atılmış her bir adım doğrudan doğruya İSG konusunda atılmış büyük bir adımdır. İSG alanında verilen eğitimler işverenin aldığı teknik önlemleri destekleyici nitelik taşımaktadır, hatta vazgeçilmez bir parçasıdır. Bu sebeptir ki Kanunun 17.maddesi 1.fikrasında işverene çeşitli görevler verilmiştir; “işveren, çalışanların İSG eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle, işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.”

İSG'ne ilişkin birçok detay yönetmeliklerle düzenlenmektedir. Hem İSG'ne ilişkin mülga maddeleri içeren İŞK'na dayalı İSGK'na aykırı olmayan yönetmelikler hem de İSGK'na göre çıkmış olan yönetmeliklerle düzenlemeler yapılmaktadır. Söz konusu düzenlemeler çoğunlukla Avrupa Birliği direktiflerinin birebir tercümesinden oluşmaktadır. Bu yönetmeliklerden İş sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁶⁷ (İSGEYÖN) ve Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Çalışanların Eğitimlerine Dair Yönetmeliği⁶⁸ (TÇT) aşağıda incelenecektir.

⁶⁷ R.G., 15.05.2013, 28648

⁶⁸ R.G., 13.07.2013, 28706

3.3.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

İSGEYÖN Kanununun 16, 17 ve 30. maddelerine dayanılarak, Kanun kapsamında bulunan işyerlerini, bu işyerlerinde çalışanlara eğitim verecek kişi, kurum ve kuruluşları kapsayan, çalışanlara verilecek İSG eğitimlerinin usul ve esaslarını belirlemek üzere çıkarılmıştır. Yönetmeliğin ikinci bölümüne göre işverenin İSG eğitimleriyle ilgili olarak sağlamakla yükümlü olduğu koşullar (m.5);

- Eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması sağlamak,
- Eğitimler için gerekli uygun yer, araç ve gereçlerin temin etmek,
- Çalışanların hazırlanan bu eğitim programlarına katılmalarını sağlamak,
- Eğitim programı sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesini sağlamak.

Ayrıca işveren m.20'ye göre seçilen çalışan temsilcisinin de özel olarak eğitimini sağlamalıdır. (İSGEYÖN m.17/f.2)

Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların, bu işlerle ilgili gerekli mesleki eğitimleri almış olduklarını belgelemeleri gerekir. Aksi halde gerekli eğitimi almadığını belgelemeyenlerin çalıştırılmaları mümkün değildir (İSGK.m.17/f.3).

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına tutulan çalışanların, çalışmaya engel durumlarının ortadan kalkmasından sonra tekrar işlerine başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının nedenleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri konusunda ilave bir eğitime tabi tutulmaları gereklidir. Ayrıca sebebi her ne olursa olsun altı aydan fazla süre ile işten uzak kalan çalışanlara tekrar işe başlamadan önce hatırlatma niteliğinde bilgilerini yenileme eğitimi verilmelidir (İSGK.m.17/4).

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine, başka işyerlerinden çalışmak

üzere gelen çalışanların, yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri hakkında yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitim aldıklarına dair belgeleri olmaksızın çalıştırılmaları, işe başlatılmaları mümkün değildir (İSGK.m.17/5; İSGEYÖN.m.5/4).

İşveren, geçici iş ilişkisi kurulan işverene Kanununun 16. maddesi uyarınca bilgi vermeli ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanlarına bu konular hakkında gerekli eğitim verilmesini sağlamalıdır (İSGEYÖN.m.5/2). Alt işveren-asıl işveren ilişkisinin kurulduğu durumlarda ise; alt işverenin çalışanlarının İSG eğitimlerinden asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur (İSGEYÖN.m.5/3).

İSGK 17.madde kapsamında verilen eğitimlerin maliyetleri çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

Çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları kapsamında İSG eğitimlerine katılmakla, eğitimlerde edindikleri bilgileri yaptığı işlerde uygulamakla ve bu konulardaki talimatlara ve kurallara uymakla yükümlüdürler (İSGEYÖN.m.9).

Çalışanların eğitimleri; işyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından, işçi-işveren kuruluşları veya bunların kurdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kurumları tarafından veya ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından uzmanlık alanları dikkate alınarak verilir (İSGEYÖN.m.13). Eğitimlerin işyerinde görevli kişiler tarafından verilebilmesi söz konusu olduğu gibi işyeri dışından hizmet alımı yoluyla da gerçekleştirilebilmesi mümkündür. Ancak bu hizmetin dışarıdan alınması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldıramaz. (İSGK. m.4/2)

İSGEYÖN’ne göre eğitim konuları genel olarak (Kılıkış, 2014: 106);

- Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,
- Meslek hastalıklarının nedenleri ve korunma yolları,
- İşyerlerindeki risk etmenleri,

- İş ekipmanlarının ve kişisel koruyucuların kullanımı,
- Elektrik tehlikeleri,
- Tahliye ve kurtarma vb. konularda olmaktadır.

İSGEYÖN m.11'e göre çalışanlara verilecek eğitimler, çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince belirlenen periyotlar içinde

- Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat,
- Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat,
- Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için düzenlenir.

3.3.3.2. Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Çalışanların Eğitimlerine Dair Yönetmelik

TÇT'de, İSGK'na göre belirlenen tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların mesleki eğitimlerinin usul ve esasları düzenlenmiştir. Yönetmelik, Kanuna göre belirlenen tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan ve Yönetmeliğin ek-1'inde belirtilen işleri ve bu işlerde çalışanları kapsamaktadır.

Yönetmeliğin ekinde yer alan mesleki eğitim alınacak işlere ait çizelgede bulunan işlerde çalışacakların (örneğin; seramik imaline ilişkin işlerde, suni ipek imalinde, selüloz üretim işlerinde, kükürtün eritme yoluyla üretme işleri, kurşun kaynak işleri, sünger avcılığı işlerinde, matbaacılık işlerinde vb.) yapılan işe uygun mesleki eğitim belgelerinin olup olmadığı ÇSGB iş müfettişleri tarafından denetlenmelidir (m.7). İşverenler çalışanların mesleki eğitim belgelerinin birer örneğini, çalışanların özlük dosyalarında saklamak ve gerekli hallerde yetkili memurlara göstermek zorundadırlar (m.7/2). Yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemeyenler çalıştırılmamalıdır (Orhan, 2012: 28).

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin işverenleri, çalıştıracakları kişilerin mesleki eğitim aldıklarına dair belgelerini kontrol etmekle yükümlüdür (Kılıkış, 2014: 107).

İSG'nin amacına ulaşabilmesi işçilerin eğitilmiş olmalarına bağlıdır (Ekmekçi, 2006: 101) Ancak işçilerin önemli bir bölümü İSG tedbirlerine gerekli itibarı göstermemektedir. Bunun sebebi işçilerin yeterince eğitilip, bilgilendirilmemiş olmalarıdır (Günay, 2004: 625). Ancak bu eğitimin niteliği de önem taşımaktadır. Yargıtay bir kararında eğitimin niteliklerinin yetersizliği üzerinden durmuştur.⁶⁹İSGK dönemi işçilerin eğitimi konusunda İŞK dönemine göre daha ayrıntılı düzenlemeler yapmıştır. Bu sayede İSG konusunda bilinç artacak ve ideale ulaşılabilecektir.

3.3.4. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçilerin Görüşlerinin Alma, Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğü hemen her yönetmelikte yer almaktadır (Kılış, 2014: 109). İşçilerin işyerinde çeşitli süreçlerde rol oynaması işyeri aidiyeti, verimliliği ve üretim kalitesini arttırabilmektedir. İşçilerin süreçlere katılmalarıyla birlikte işyerini benimseme süreci hızlanacak, aldığı kararlarda işyeri için avantajlı olanları tercih edecektir. Aksi durumda ise işçi işyerine ve işverene karşı düşmanca davranışlar sergileyecek veya işi savsaklayacaktır. İşte bu noktada İSG konusunda görüşleri alınan ve katılımı sağlanan işçiler İSG'ne yönelik tedbirleri daha çok benimseyebilecek ve ayrıca denetiminde de rol oynayabilecektir. İş sağlığı ve güvenliği konularında, korumanın süjesini oluşturan işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması etkili bir koruma ve önleme için oldukça önemlidir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2012: 1207).

İşte bu sebeple; işveren görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya 2 ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine imkân sağlar. Çalışan temsilcilerinin belirlenmesinde işyerindeki riskleri ve dengeli dağılımı göz önünde bulundurmalıdır (Binbir, 2012: 521). İşveren, çalışan temsilcilerinin İSG ile ilgili konularda onların görüşlerini alıp, onlara teklif getirme hakkı tanır, bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve katılmalarını sağlar. Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerini alır (İSGK. m.18/1).

⁶⁹ Yargıtay. HDK, 16. 06. 2004, E. 2004/21-365, K. 2004/369

İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin, işyerinde görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi, risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi, çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanlara verilecek eğitimin planlanması konusunda görüşlerinin alınmasını sağlar (İSGK. m.18/2).

Ayrıca, işveren; çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde İSG için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı haklarını kısıtlayamaz (İSGK. m.18/3).

İşveren, işçilerin aktif bir şekilde İSG faaliyetlerinde yer almasını sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük gereği; “İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:” (İSGK. m.20/1)

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir,
- b) Elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki,
- c) Yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç,
- ç) Beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört,
- d) Bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş,
- e) İki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir (İSGK. m.20/3). Görevlerini yürütmeleri

nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır (İSGK. m.20/4).

3.3.5. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

Risk değerlendirmesi; işyerinde var olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır (Binbir, 2012: 510).

Risk değerlendirmesi faaliyetleri sonucu işveren; işyerindeki tehlikeleri öğrenip, riskleri önceden belirleyebilir, böylelikle çalışanlar için gerekli güvenli ortamı sağlayıp, iş kazalarını önler, kayıpları azaltır, kalite ve verim artışı sağlar ve ayrıca acil durumlara hazırlıklı olur (Yüksedağ, 2013: 111)

Kanunun 10. maddesinde risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırmaya ilişkin hükümler yer almaktadır. Ayrıca, Kanun kapsamındaki tüm işyerlerini kapsayan, işyerlerinde İSG yönünden yapılacak olan risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını belirlemek üzere, Kanunun 10. ve 30. maddelerine dayanılarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (RİSKYÖN) ile de bu konu ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 4. maddesine göre; işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin belirlenmesi amacıyla yapılması gereken tüm çalışmalar “risk değerlendirmesi” olarak tanımlanmıştır.

İşverenler çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlamak, devam ettirmek ve geliştirmek amacıyla İSG yönünden risk değerlendirmesi yapmak/yaptırmak zorundadırlar (İSGK.m.10; RİSKYÖN.m.5). İşverenin risk değerlendirmesi yaparken/yaptırırken; belirli risklerden etkilenecek olan çalışanların durumları, kullanılacak iş ekipmanları, kimyasal madde ve hazır müstahzarların seçimleri,

işyerinin tertip ve düzeni ve özel olarak korunması gereken genç, yaşlı, engelli, gebe ve emzikli kadın çalışanlar gibi grupların durumlarını dikkate alması zorunludur (İSGK.m.10). Aynı zamanda İSG yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamlarda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını da sağlamakla yükümlüdür (İSGK.m.10/4).

İşverenin risk değerlendirmesi yaparken göz önünde bulundurması gereken ilke ve amaçlar Kanununun 5.maddesinde sayılmıştır;

a) Risklerden kaçınmak,

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek,

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek,

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek,

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak,

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek,

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek,

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek,

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

İşyerindeki risk değerlendirmesi işveren tarafından oluşturulan bir ekiple gerçekleştirilir (RISKYÖN.m.6/1). İşveren ihtiyaç hallerinde ekibe destek olmak amacıyla işyeri dışındaki kişilerden veya kuruluşlardan yararlanabilir (RISKYÖN.m.6/2).

Risk değerlendirme aşamaları yönetmeliğin nc bölümünde düzenlenmiştir. Risk değerlendirmesi; tüm işyerlerinde tasarım ve kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risklere karşı önlemlerin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiği durumlarda yenilenmesiyle gerçekleştirilir (RİSKYÖN.m.7).

İşverenler yapılan risk değerlemesi sonuçlarına göre, İSG tedbirlerini ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanları belirlerler. Bu belirlemelerden sonra işyerlerinde uygulanacak olan tedbirler, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri çalışanların sağlık ve güvenlikleri yönünden koruma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilecek nitelikte olmalıdır (İSGK.m.10).

Yapılan risk değerlendirmeleri, işyerlerinin tehlike sınıflarına göre belirli aralıklarla yenilenmelidir. Buna göre; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en geç iki yılda bir; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en geç dört yılda bir, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en geç altı yılda bir yenilenmelidir. Ancak bazı durumlarda bu srelerin geçmesi beklenmeden risk değerlendirmelerinin yenilenmesi gerekmektedir (RİSKYÖN.m.12).

İşverenin, risk değerlendirmesi yapmak/yaptırmak yükümlülüğünü yerine getirmiş olması, işyerinde İSG'ni sağlama yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Ayrıca işveren risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi ya da kişilere konu ile ilgili tüm bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür (RİSKYÖN.m.5).

İşyerinde ortaya çıkabilecek sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işyerinde çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak için gelen çalışanlar ve bunların işverenleri mutlaka bilgilendirilmelidir (RİSKYÖN.m.16).

Aynı işyerini birden fazla işverenin paylaşması durumunda, her işverene ait iş için ayrı ayrı risk değerlendirmesi yapılır. Bir işyerinde bir veya birden fazla alt işverenin olması durumunda her alt işveren gerekli olan risk değerlendirmesini yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür (RİSKYÖN.m.14).

3.3.6. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

Çalışanların bedensel ruhsal durumları İSG noktasında önem taşımaktadır. Bu sebeple çalışanların sağlıkları işe girişlerinde ve işte geçirdikleri zaman içinde takip edilmelidir. İşçilerin sağlığının takip edilmesinde, işyerlerinde, işyeri hekimi çalıştırmak veya bu hizmeti ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak almak zorundadırlar (Yüksekdağ, 2013: 156).

İşveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. İşveren; işçilerin işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıkları muayenelerini yaptırmakla sorumludur. (İSGK. m15/1)

Sağlık gözetiminden kaynaklanan tüm maliyetler işverence karşılanmalıdır. İşverenin bu maliyetleri herhangi bir şekilde çalışanlara yansıtması mümkün değildir (İSGK. m.15/4).

Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminden ya da hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik birimlerindeki işyeri hekimlerinden alınmalıdır. İşverenin, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalıştıracağı kişilerin işe uygun olup olmadığına dair raporları olmaksızın çalıştırması mümkün değildir (İSGK. m.15/2).

Kanunun geçici 3.maddesine göre; bu Kanunun yürürlüğünden önce çalışanların almış oldukları periyodik sağlık raporları süresi doluncaya kadar geçerli olacaktır.

3.3.7. İşverenin İş Kazasını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü

İSGK'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte işverenlere çeşitli yükümlülükler getirilmiştir. İşverenler, işyerinde meydana gelen iş kazalarının ve ortaya çıkan meslek hastalıklarının kayıtlarını tutmakla, gerekli incelemeleri yapmakla ve ilgili raporları

düzenlemekle görevlidirler. Ayrıca, işyerinde meydana gelen ancak ölüme veya yaralanmaya sebep olmadığı halde işyerinin veya iş araç gereçlerinin zarara uğramasına yol açan ya da zarara uğratma ihtimali olan olayları inceleyerek ilgili raporları düzenlemelidirler (İSGK, m.14/1). Böylece İSGK'nun iş kazalarını önleme amacı daha da pekiştirilmiştir.

İşveren, iş kazalarını meydana geldikten sonraki 3 işgünü içinde, meslek hastalıklarını da sağlık kurumları ya da işyeri hekimi tarafından kendisine bildirimini yapıldığı tarihten itibaren 3 işgünü içinde SGK'na bildirmelidir (m.14/2). İfadeye göz attığımızda “iş kazasının meydana geldiğinden sonraki 3 işgünü içinde” ibaresi dikkat çekmektedir. Buna göre iş kazasının yaşandığı gün ile tatil günleri bu sürenin hesaplanmasında hesaba katılmaz.

İSGK'ne göre, işyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder. Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç 10 gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir. Ayrıca madde 14'ün uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir (İSGK.m.14/3, 4, 5).

3.3.8. İşverenin Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele, İlk Yardım Yapma ve Tahliye Yükümlülüğü

İşveren; çalışma ortamını, işyerinde kullanılan maddeleri, iş ekipmanlarını çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel olan acil durumları belirlemelidir. Bu belirlemeden sonra da ortaya çıkabilecek olumsuz etkileri önleyici ve sınırlayıcı tedbirleri almak zorundadır (İSGK, m.11/1, a). Ayrıca bu olumsuz etkilerden korunmak için gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmalı ve acil durum planları hazırlamalıdır (İSGK, m.11/1, b). Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri

konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıda çalışanı görevlendirir ve her zaman hazır bulunmalarını sağlar. İşveren, özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar (İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (ADHYÖN), m.5/d, e).⁷⁰

Tehlike sınıflarına göre farklı miktarlarda olmakla birlikte işyerleri bünyesinde çeşitli tehlikeleri barındırırlar. Bu sebeple ciddi ve yakın bir tehlikenin var olması durumunda işçilerin neler yapması gerektiği önceden belirlenmelidir.

Ciddi, yakın ve önlenemeyen bir tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren; çalışanların işlerini bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrıлып güvenli bir yere gidebilmeleri konusundaki gerekli düzenlemeleri önceden yapmak ve bu konuda çalışanlara gerekli talimatları vermekle yükümlüdür. Durumun devam etmesi halinde gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışında, herhangi bir zorunluluk olmadığı sürece, çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez (İSGK, m.12).

İşverenler, çalışanların kendilerinin veya diğer çalışanların güvenliği açısından ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirlerine derhal haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlamalıdır. Çalışanlar böyle bir durumda gerçekleştirdikleri müdahaleden dolayı, herhangi bir dikkatsiz davranışları olmadığı sürece sorumlu tutulamazlar. (İSGK, m.12/2).

Eğer işyerlerinde yaşlı, engelli, gebe veya kreş var ise çocuklara tahliye esnasında refakat edilmesi için tedbirler alınır. Ayrıca acil durum müdahale ve tahliye yöntemleri oluşturulurken çalışanlar dışında müşteri, ziyaretçi gibi işyerinde bulunması muhtemel diğer kişiler de göz önünde bulundurulur. (ADHYÖN. m.10/4, 6)

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak acil durum planı işverenlerce ortaklaşa hazırlanır. Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri,

⁷⁰ R.G., 18.06.2013, 28681

iş hanları, sanayi bölgeleri veya sitelerinin işyerlerince hazırlanan acil durum planlarının koordinasyonu yönetim tarafından yürütülür. (ADHYÖN. m.17)

Yönetmelikte günümüzde çokça tercih edilen istihdam şekillerinden alt işveren ilişkisi de göz ardı edilmemiştir. Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde acil durum planlarının hazırlanması konusunda işyerinin bütünü için asıl işveren, kendi çalışma alanı ve yaptıkları işler ile sınırlı olmak üzere alt işverenler sorumludur şeklinde hükme bağlanmıştır. (ADHYÖN. m.18)

3.3.9. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İlgili Organizasyonları Oluşturma Yükümlülüğü

İSGK ile işyerinde İSG önlemlerini belirlemek, uygulamak, uygulamayı denetlemek, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik çalışmalar yapmak amacıyla işyeri örgütlenmelerinin oluşturulması öngörülmüştür. Bu örgütlenmeler İSG'nin maddi tarafını oluşturmakta olup İSG'nin en önemli araçlarından biridir. Ancak söz konusu örgütlenmeler tüm işverenler için bir yükümlülük olmayıp belirli sayıda çalışan ve iş güvenliği profesyonellerinin çalışma sürelerine bağlanmıştır.

3.3.9.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

İşverenin; İSG önlemlerini alma yükümlülüğü yanında, bu alandaki hükümlerin uygulanmasını sağlamak amacıyla işyerinde bir organizasyon oluşturma yükümlülüğü de bulunmaktadır (Güven ve Aydın, 2010: 148).

İSG kurullarının oluşturulması tüm işyerleri için söz konusu değildir, sadece belli koşulları yerine getiren işyerleri bakımından İSG kurulları oluşturma zorunluluğu bulunmaktadır (Centel, 2013: 13).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (İSGKYÖN)⁷¹ İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere İSG kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile birden çok kurul

⁷¹ R.G., 18.01.2013, 28532

bulunması halinde kurullar arasında koordinasyon ve işbirliği yöntemlerini belirlemek amacıyla.

Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur (İSGKYÖN. m.4/1).

İŞK mülga 80.maddesine göre sanayiden sayılan, en az 50 işçinin çalıştığı ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işverenler İSG kurulu oluşturmakla yükümlüdür. İSGK'da ise "sanayiden sayılan işler" ibaresi çıkarılarak kapsam genişletilmiştir.

Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; asıl işveren alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve daha fazla ise asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı kurul kurar. İSG faaliyetlerinin yürütülmesi ve kurullarca alınan kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır. Ancak alt işveren işçisi sayısı 50'den az iken alt işveren asıl işverence kurulan kurul tarafından alınan kararların uygulanması ile ilgili olarak koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar (İSGKYÖN. m.4/2, a, b). İşyerinde kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayan asıl işveren, alt işveren tarafından oluşturulmuş olan kurula işbirliği ve koordinasyonun sağlanması için yetkili bir kişiyi vekâleten atamalıdır. Kurul oluşturma zorunluluğu bulunmayan alt işveren ve asıl işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonun asıl işveren tarafından yapılması şartıyla asıl işveren ve alt işveren birlikte bir kurul oluşturmalıdırlar (İSGKYÖN. m.4/2, c, ç).

İSG kurulu; işverenin veya işveren vekilinin, işveren tarafından atanan iş güvenliği uzmanının; işyeri hekiminin; insan kaynakları, personel, sosyal işler ya da idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişinin ve sivil savunma uzmanının; formen, ustabaşı ya da ustanın ve çalışan temsilcisinin katılımı ile oluşur (İSGKYÖN. m.6).

İşveren kurulu sadece kurmakla değil gerekli eğitimleri aldirmekle da yükümlüdür. Yönetmeliğin 7.maddesine göre kurulun üyelerine ve yedeklerine İSG konularında eğitim verilmesi işverence sağlanır.

Kurul, işveren veya işveren vekilinin başkanlığında üye tam sayısının salt çoğunluğu ile ayda en az bir defa toplanır. Ancak bu süre işyerinin tehlike sınıfına göre değişebilir. Tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesi söz konusudur. Toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile karar alınır ve toplantı sonunda bu kararları içeren bir tutanak düzenlenir (İSGKYÖN.m.9).

İşveren kurulca alınan kararları uygulamak zorundadır. Ancak kurul kararlarından İSG mevzuatına uygun olmayanları uygulamayabilir (Centel, 2013: 20)

3.3.9.2. İşverenin İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Yükümlülüğü

İşveren, işyerlerinde alınması gereken İSG tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; çalışanları arasından ilgili yönetmeliklerde belirtilen nitelikleri haiz bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı görevlendirir. On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri ayrıca diğer sağlık personeli görevlendirir. Gerekli nitelikleri haiz olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (İSGHYÖN değişik m.5/1)⁷² Kısacası çalışan sayısı ve gerekli personel konusundaki düzenlemeler ile madde yumuşatılmıştır. Sayılan özellikleri taşımayan işverenler Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri 'ne yönlendirilmiştir. Bir başka deyişle; işveren, işyerinde gerekli niteliklere sahip personel bulunmaması halinde yukarıda sayılan yükümlülüklerin tamamını veya bir kısmını Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden (OSGB) hizmet olarak alabilir.

İşverenler; İSG hizmetlerini yerine getirmesi için görevlendirdiği personelin etkin bir şekilde çalışması için gerekli her türlü kolaylığı sağlayarak, görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli araç, gereç, mekân ve zaman gibi bütün ihtiyaçları karşılamak ve bu konuda düzenleme ve planlama yapmakla yükümlüdürler (İSGK.m.6/1-b; İSGHYÖN.m.5/5). Yönetmelikte işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin fiziksel şartlarına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapılarak bu konuda belirli bir standardın sağlanması

⁷² R.G., 29.12.2012, 28512, İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği Değişiklik, R.G., 18.12.2014, 29209

amaçlanmıştır. Bunlara ek olarak; işveren, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürütmesi için görevlendirdiği kişiler veya hizmet aldığı kuruluşlar arasındaki işbirliğini de sağlamak zorundadır (İSGK.m.6/1, c).

İşverenler, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların İSG ile ilgili mevzuata uygun olan ve tarafına yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmekle yükümlüdürler (İSGK.m.6/1-ç).

İşverenler, işyerinden görevlendirecekleri ya da dışarıdan hizmet olarak alacakları işyeri hekimlerini, iş güvenliği uzmanlarını ve diğer sağlık personelinin görevlendirmeden önce, bu konularda çalışan temsilcilerinin görüşlerini de almalıdırlar (İSGHYÖN.m.6/1-a). İşverenler, görevlendirdiği ya da hizmet aldığı OSGB'lerde görev yapan bu kişilerin çalışma saatleri, görev ve yetkileri ve sorumlulukları konusunda çalışan temsilcilerini ve çalışanları bilgilendirmek zorundadırlar (İSGK.m.6/1-d; İSGHYÖN.m.6/1-b). İşverenler, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelenleri ve bunların işverenlerini; çalışanların sağlık ve güvenliklerini etkilediği bilinen ya da etkilemesi olası konular hakkında ve görevlendirdiği işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları, diğer sağlık personeli ya da hizmet aldığı OSGB konusunda bilgilendirmek zorundadır (İSGK.m.6/1-d; İSGHYÖN.m.6/1-c).

İşyerinde yürütülen İSG faaliyetlerine ait her türlü kayıtlar ve çalışanların işten ayrılma tarihlerinden itibaren en az 15 yıl boyunca da kişisel sağlık dosyaları işverence saklanmak zorundadır (İSGHYÖN.m.7). Böylelikle meslek hastalıklarının gelişim sürecinin takibi de mümkün olmaktadır.

Çalışanların işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işverenleri çalışanlara ait kişisel dosyaları yazılı olarak talep etme hakkına sahiptir ve önceki işveren de bir ay içinde bu dosyanın bir örneğini onaylayarak yeni işverene göndermekle yükümlüdür (İSGHYÖN.m.7/2). Bu şekilde işçinin sağlık durumunun uzun vadeli takibi yapılabildiği gibi işçinin iş kazasına yatkınlığı da belirlenebilir. Bu sayede işyerinde işçiye yönelik gözetim önlemleri alınması mümkün olacaktır.

İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda İSGB karar. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde,

diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir. (İSGHYÖN.m.5/3). İş sağlığı ve güvenliği birimi; işyerinde İSG hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi temsil etmektedir.

İSGB; en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulur. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilir (İSGHYÖN. m.10/1). Ancak işyerinde tam süreli olarak işyeri hekimi görevlendirilmesi durumunda, diğer sağlık personellerini görevlendirme zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. (İSGK. m.6/3)

Tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerekli olmayan hallerde işveren, görevlendirdiği kişi veya OSGB'nin görevlerini yerine getirmeleri amacı ile asgari olarak şu şartları sağlar; İşveren elli veya daha fazla çalışanının olduğu işyerlerinde; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli için sekiz metrekareden az olmamak üzere iki oda tahsis etmelidir ve işyerinde meydana gelebilecek acil durumlarda çalışanların en yakın sağlık birimlerine ulaştırılmasını sağlamak üzere hazırda bir araç bulundurmak zorundadır (İSGHYÖN.m.11/2).

İşverenin işyerinde elliden az çalışanı olması durumunda ise; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin İSG hizmetlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmesini sağlamak için çalışma süreleri boyunca kullanılmak üzere uygun bir yer sağlanmalıdır (İSGHYÖN. m.11/3).

Birden fazla işyerinin bulunduğu yerlerde ve elliden az çalışanı olan işverenler, İSG hizmetleri için, koordinasyon yönetim tarafından sağlanmak üzere ortak olarak kullanabilecekleri bir mekân oluşturabilirler. Bu mekânda hizmet sunulacak kişi sayısı elliden az ise 11/3. maddede yer alan koşullar, elliden çok ise 11/2. maddede yer alan koşullar geçerli olacaktır (İSGHYÖN.m.11/4).

İSG hizmetlerinin yerine getirilmesinde kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere 10'dan az çalışanı bulunanlardan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine

sağlanacak desteğin belirlenmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik (İSGHDHYÖN)⁷³ çıkarılmıştır.

Yönetmeliğe göre destekten yararlanacak işyerlerinin tespitinde (İSGHDHYÖN, m.4/2),

a) Aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli işyerinin bulunması halinde, aynı işveren tarafından 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında Türkiye genelinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalıştırılan toplam sigortalı sayısı esas alınır.

b) İşverenden iş alan alt işverenlerce çalıştırılan sigortalılar toplam çalışan sayısına dahil edilir.

c) İşyerinde çeşitli nedenlerle ay içinde çalışması bulunmayan ve ücret ödenmeyen sigortalılar toplam çalışan sayısına dahil edilir.

ç) Her bir ayda Kuruma verilmiş asıl ve ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısından, iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısı düşülür.

d) Ay içinde işe giren veya işten çıkan sigortalılar da sigortalı sayısına dahil edilir.

e) 5.6.1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler çalışan sayısının tespitinde dikkate alınmaz.

İşyerinin, İSG-KATİP'e⁷⁴ kayıtlı onaylanmış ve devam eden İSG hizmetlerinin verilmesine ilişkin, hizmet sunucusu ile yapılmış bir sözleşmesinin olması şarttır.

⁷³ R.G., 24.12.2013, 28861

⁷⁴İSG-KATİP: İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili iş ve işlemlerin Genel Müdürlükçe kayıt, takip ve izlenmesi amacıyla kullanılan İSG kayıt, takip ve izleme programını ifade eder (İSGHYÖN, m.4/1, d).

İSG hizmetlerinin yerine getirilmesi için sağlanacak desteğin uygulanması; destek sağlanacak ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin özellikleri göz önüne alınarak; SGK tarafından ödenecek İSG hizmet bedellerinin tespiti, ödenecek kısmı ve ödeme şekli; destekten yararlanacak işyerlerinin taşınması gereken koşullar ve İSG hizmeti verecek kuruluşların özelliklerine ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığının da görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenmiştir (İSGK.m.7/2).

İSG hizmetlerinin Bakanlıkça desteklenmesinin sağlanması için, Bakanlık; Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve diğer ilgili meslek kuruluşları ile işbirliği içinde hareket edebilir (İSGK.m.7/3).

İşyerinde tehlikeli bir durumun varlığı halinde, sağlık ve güvenliklerinin tehlikede olduğunu düşündüklerinde, İSG kuruluna, işyerinde kurul bulunmuyorsa doğrudan işverenden durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptirler (İSGHYÖN.m.8).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. İŞVERENİN VE ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ, HAKLARI VE SORUMLULUKLARI

4.1. Çalışanların Yükümlülükleri

İş kazası ve meslek hastalığı vakalarının önlenmesinde işverenlerin olduğu kadar işçilerin de yükümlülükleri bulunmaktadır. Söz konusu yükümlülükleri yerine getirmek işyerinde gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalığı vakalarını azaltmak veya sonlandırmak adına oldukça önemli olduğu için işçilerin bu yükümlülüklerinin bilincinde olması ve işverenlerin de bunun takibini yapması önem arz etmektedir.

4.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyma Yükümlülüğü

Çalışanlar, İSG ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür (İSGK m.19/1). Bu kapsamda;

- a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,
- b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak,
- c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek,

- d) TeftiŖe yetkili makam tarafından iŖyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, iŖveren ve alıŖan temsilcisi ile iŖ birliği yapmak ve
- e) Kendi görev alanında, İSG'nin sağlanması için iŖveren ve alıŖan temsilcisi ile iŖ birliğine gitmek yükümlülüğü vardır.

4.1.2. İŖ Kazasını Bildirme Yükümlülüğü

alıŖanlar bir iŖ kazası veya meslek hastalığı ile karŖılaŖma durumunda yetkili makama baŖvuru veya Ŗikyette bulunmasıyla ilgili olarak mevzuatta herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak bu hükmün bulunmayıŖı baŖvuru veya Ŗikyet hakkının olmadığı anlamına gelmemektedir. Hatta böyle bir Ŗey için düzenlemeye gerek yoktur, alıŖanların yetkili kurumlara baŖvuru hakkı iŖin doğasında bulunmaktadır (Demircioğlu ve Kaplan, 2015: 187).

4.1.3. alıŖanın İŖverene Tehlikeyi Haber Verme Yükümlülüğü

İSGK m.19/2'ye göre alıŖanlar, iŖyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karŖılaŖtıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, iŖverene veya alıŖan temsilcisine derhal haber vermek yükümlülüğündedir. Ayrıca teftiŖe yetkili makam tarafından, iŖyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, iŖveren ve alıŖan temsilcisi ile iŖ birliği yapmak yükümlülüğündedir.

Söz konusu tehlike konusunda iŖçinin bilgisi ve tecrübesi varsa bu konuda gayret göstermesi ve tehlikenin giderilmesi konusunda gerekli önerilerde bulunması gerekir (Tokol ve Alper, 2011: 214). Bir baŖka deyiŖle iŖçinin tehlikeyi haber vermesi yeterli değildir. Gerektiğinde zm önerileriyle de katkıda bulunması gerekmektedir.

4.2. alıŖanları Hakları

İSGK'da, daha önceki bölümlerde yer aldığı üzere, iŖverenin pek çok yükümlülüğü vardır. İŖverene yüklenen tüm bu yükümlülükler aynı zamanda alıŖanların haklarını da oluŖturmaktadır. İŖverenin söz konusu yükümlülüklerini yerine getirmemesi alıŖanın

sağlığı veya canına mal olabileceği için işçi işverenden yükümlülüklerini yerine getirmesini isteme hakkına sahiptir.

4.2.1. Katılım Hakkı

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması İSG önlemlerinin etkinliğinin sağlanması adına önem arz etmektedir. Üretim sürecinin en önemli parçası olan çalışanların deneyimlerinden yararlanmanın İSG adına yararlı olacağı açıktır.

Konuya ilişkin düzenleme İSGK m.18’de yapılmıştır. İlgili maddeye göre işveren, İSG ile ilgili konularda işçilerin görüşlerini almalı, teklif getirme hakkı tanımalı ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını sağlamalıdır. Ayrıca yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konusunda da görüşlerini almalıdır. Görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda çalışanlara ve iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine bu görevler düşmektedir.

4.2.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İSGK m.13’de yer verilen çalışmaktan kaçınma hakkı 4857 sayılı Kanun döneminde m.83’de yer almaktaydı. Her iki yasa da temelini 155 sayılı İLO sözleşmesi m.13’ten almaktadır. İlgili maddeye göre, sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakın tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçinin, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı korunması gerekmektedir.

İSGK m.13 uyarınca ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar, işyerinde İSG kurulu varlığında kurula, kurul bulunmuyorsa işverene başvurarak durumun sağlanması ile gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak kararını verir ve durumu bir tutanakla tespit eder. Karar, başvuruda bulunan çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurulun veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir (Demircioğlu ve Kaplan, 2016: 180). Maddenin lafzından da anlaşıldığı üzere tehlikenin hem ciddi, hem yakın olması gerekmektedir.

Tehlikenin varlığına ilişkin değerlendirme ise çalışan tarafından yapılmayacaktır. Kurul veya işveren çalışanın talebi yönünde karar verirse gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecektir (Kılıkış, 2014: 136). Tehlikenin yakın olmasından anlaşılması gereken ise, tehlikenin halen gerçekleşmemiş ancak kısa bir süre içinde gerçekleşebilir olmasıdır (Demircioğlu ve Kaplan, 2016: 180). Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda yakın ve ciddi tehlikenin varlığı her somut olayda ayrı olarak değerlendirilmelidir.

Çalışan tehlikeli durumun devam ettiği sürece çalışmaktan kaçınmaya devam edebilir. Çalışanlar için tehlike sona erdiğinde çalışan çalışmaya başlamakla yükümlüdür. Aksi durumda çalışmaktan kaçınma hakkının kötüye kullanılması söz konusudur. İşverenin çalışmaktan kaçınan işçiye iş sözleşmesi hükümlerine uygun, yakın ve ciddi tehlike içermeyen bir iş vermesi durumunda işçinin sadakat borcu kapsamında söz konusu işi yerine getirmesi gerekmektedir. Bir başka görüşe göre ise İSG tedbirleri yüksek maliyetli ve uzun zamanda yerine getirilebilecekse ancak makul bir süre için işçinin başka yere nakli gerekmektedir (Göktaş, 2008: 228). Tabi her olayın özelliği ayrı olarak değerlendirilmeli ve işçi aleyhine birtakım sonuçlara yol açması engellenmelidir.

İSGK m.13/2 uyarınca, çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile yasalardan ve iş sözleşmesinden doğan hakları saklıdır. Ancak çalışmaktan kaçınmaya sebep olan yakın ve ciddi tehlikenin ortadan kalktığı veya kontrol altına alındığı hallerde işçinin çalışmaktan kaçınmaya devam etmesi durumunda ücret hakkı saklı kalmayacaktır. Hatta dürüstlük kurallarına aykırılık oluşturması durumunda işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih hakkı kullanılabilir.

Çalışma süresi işçinin kıdemini ve kıdeme bağlı haklarının belirlenmesinde önem arz ettiği için çalışmaktan kaçınılan süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır (Göktaş, 2008: 231).

4.2.3. İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

İş sözleşmesi ile çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir (İSGK

m.13/4). Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeline ise böyle bir hak tanınmamış olup sadece, bu dönemde fiilen çalışmış sayılırlar (İSGK m.13/4).

Bu çerçevede İŞK m.24/1.a'ya göre; iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebep ile işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olursa işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

4857 sayılı İŞK'nun yürürlükten kaldırılan m.83'e göre; "İSG kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanununun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak iş sözleşmesini feshedebilir."

4.3. İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi Üzerine İşyerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığının Ortaya Çıkması

4.3.1. Sorumluluk Kavramı ve Sebepleri

Sorumluluk kişinin kendi davranışlarının sonuçlarını üstlenmesi demektir. Sorumluluk Türk Dil Kurumu tanımına göre, uyulması gereken bir yargıya veya kurala uyulmaması üzerine suçlu düşme durumudur. Bir başka tanıma göre sorumluluk, bir kimsenin bir başkasına verdiği zararları gidermeyi kendisine ödev bilmesidir (Eren, 2008: 1-3). Bir diğer tanıma göre, alacaklının alacağını alabilmek için borçluya ait malvarlığına cebri icra yoluyla el koyabilme yetkisine sahip olması ve borçlunun da buna katlanmak zorunda olmasıdır (Bilgili ve Demirkapı, 2014: 19). İş kazası ve meslek hastalığı durumunda alacaklı işçi borçlu ise işverendir.

Sorumluluk en geniş anlamıyla bir kimsenin hukuka aykırı fiil veya borç ilişkisine dayalı davranışı sonucu ortaya çıkan zararı tazmin etme yükümlülüğüdür (Kaplan, 1992: 53). Bir başka tanıma göre, "yapılan işte söz konusu başarısızlıkların, yapılanların ya da yapılmayanların sonuçlarına katlanma gereği"dir (Tekinay vd., 1993: 23-24).

Görüldüğü üzere sorumluluk kavramı üzerine hukuk terminolojisinde uzlaşmış bir tanım bulunmamaktadır. Bu tanımlamalar arasında iki tanesi öne çıkmaktadır. Bunlar, "...den sorumluluk" ve "...ile sorumluluk"tur (Akıncı, 2006: 48-49):

“...Den Sorumluluk ”da tazminat ödeme yükümlülüğü söz konusudur. Söz konusu tazminatın kaynağı bir sözleşme olabileceği gibi kanun da olabilir. Akdi sorumluluk durumunda borcunu gerektiği gibi ifa etmeyen borçlu, kusursuzluğunu ispat edemezse sebep olduğu zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Görüldüğü üzere burada şahıs ile sorumluluk söz konusudur.

“...İle Sorumluluk ”da borcunu ifa etmeyen borçlunun mal varlığına alacaklı tarafından devletin cebri icra organları ile el atılabilir. Bu durumda borçlu el atmaya katlanma sorumluluğundadır. Söz konusu durumda borçlu malvarlığı ile sorumlu olmaktadır.

Herkes hukuk tarafından korunan şahıs ve mal varlıklarında meydana gelen zararı zarar verene tazmin ettiremiyorsa kendisi bu zarara katlanmak zorundadır. İlkeyi tersten okuduğumuzda ise zarar gören uğradığı zararı hukuki sebepler bulunması halinde zarar verene yüklemeye şansına sahiptir. İşte burada ortaya çıkan zararı başkasına tazmin ettirme imkânını sağlayan sebeplere sorumluluk sebepleri denilmektedir (Kaplan, 1992: 54; Eren, 2008: 446).

4.3.2. Sorumluluk Türleri ve İşverenin Hukuki Sorumluluğu

6331 sayılı İSGK ile birlikte kamu hukuku yaptırımları getirilmiş olup bunlar, idari para cezası ve işin durdurulmasıdır. Ancak kazanın meydana gelmesinden sonra işverenin hukuki sorumlulukları ve zararın nasıl tazmin edileceği konusu açıklığa kavuşturulmamıştır. Bu sebeple zararın tazmin edilmesi için 6098 sayılı TBK’na başvurmak gerekir. Ancak bu noktada da bazı görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bir görüşe göre işverenin hukuki sorumluluğu kusursuz sorumluluk iken bir diğer görüşe göre ise işverenin hukuki sorumluluğu kusur sorumluluğudur. Çalışmamız kapsamında sorumluluk türleri hakkında açıklama yaptıktan sonra yine aynı başlık altında işverenin hukuki sorumluluğuna ilişkin görüşlere yer verilecektir.

4.3.2.1. Kusursuz Sorumluluk Görüşü

Türk Borçlar Hukuku sisteminde kusur sorumluluğu genel sorumluluk prensibiyken kusursuz sorumluluk istisnaidir. Diğer bir ifadeyle, kusursuz sorumluluk esasına

dayanabilmek için bu halin yasada açıkça düzenlenmesi gerekmektedir. Kusuru bulunmadığı halde doğan zarardan sorumlu tutulmaya kusursuz sorumluluk adı verilmektedir (Kılıçoğlu, 2014: 318). Sebep sorumluluğu olarak da ifade edilen kusursuz sorumluluğun ortaya çıkışında kusur sorumluluğunun mevcut gelişmeler için yetersiz hale gelmesi etkili olmuştur. Günümüzde kusursuz sorumluluk hallerine yer verilmezse, pek çok olayda zarar verenin kusuru ispat edilemeyeceği için zarar gören zararını tazmin edemeyecektir (Akıncı, 2006: 157; Reisoğlu, 2012: 179).

Kusursuz sorumluluk hallerinde sorumluluğuna hükmedilen kişi çoğu kez kendi davranışı değil, başkalarının davranışı sebebiyle sorumlu tutulmaktadır. Bu durumlarda zararı veren kişi ile zarara sebep olan kişi aynı kişi olmayabilir. Bu sebeple kusursuz sorumluluk kavramına ayrıca sebep sorumluluğu ismi verilmektedir (Akıncı, 2006: 158). Aynı zarardan dolayı kusursuz veya kusurlu sorumlu tutulabilen başka kişilerin varlığı, kusursuz sorumlu kişinin sorumlu tutulmasını engellemez. Ancak aralarında rücu ilişkisi ortaya çıkabilir (Kılıçoğlu, 2014: 319).

TBK'da kusursuz sorumluluk m.65-71'de düzenlenmiştir. Bu kapsamda Hakkaniyet Sorumluluğuna, Özen Sorumluluğuna ve Tehlike Sorumluluğuna ilişkin düzenlemeler yer almıştır. Özellikle TBK ile yeni gelen tehlike sorumluluğu çalışmamız adına önem arz etmektedir. TBK m.71'e göre, "Önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsil olarak sorumludur". TBK m.71/1'e göre "Belirli bir tehlike hali için öngörülen özel sorumluluk hükümleri saklıdır". Böylelikle herhangi bir yasada tehlike arz eden belirli işletmeler için özel sorumluluk kuralları öngörülmüşse doğan zararlar bu yasaların hükümleri çerçevesinde talep edilebilecektir (Reisoğlu, 2012: 197). Hukukumuzda özel sorumluluk kurallarının fazla sayıda olmadığı göz önünde bulundurulduğunda bu maddenin kapsamına pek çok işletme girecektir. Ayrıca "Ticari İşletme" deyimini kullanılmayışı da tehlike sorumluluğunun "ticari işletme"ler ile sınırlanmamasına sebep olmuştur.

Tehlike sorumluluğu bir özen sorumluluğu değildir. Tehlike sorumluluğu kusursuz sorumluluğun en ağır türüdür. Bu sebeple tehlike sorumluluğu söz konusu olduğunda dar yorumlanır. Dolayısıyla bir işletme, araç veya çalışanların seçiminde özen gösterilmesine

rağmen, sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişliyse, o işletme önemli tehlike arz eden bir işletme sayılır ve doğan zararlardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur (Reisoğlu, 2012: 199).

Öğretide işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunu ileri süren görüş sahiplerinin gerekçeleri farklılık göstermektedir. Bu görüşlerden ilki, mevzuatımızda kanun boşluğu olduğunu ve bunun kusursuz sorumluluk esasıyla doldurulması gerektiğini belirtmektedir. Çünkü TBK m.112 İŞK'nun işçiyi koruma amacına uygun nitelikte değildir. Bu sebeple oluşan kanun boşluğu MK'n 1/2. maddesi ile doldurulmalıdır (Süzek, 2013: 417).

Benzer görüşte olan Gürsoy (1974: 193)'a göre kusursuz sorumluluk istisna olmakla birlikte sadece kanunun öngördüğü hallerde söz konusu olmayacaktır. Kanun boşluğu bulunan yerlerde hakim yeni bir sorumluluk sebebi yaratmaya veya mevcut bir sorumluluk türünü başka bir sorumluluk türüne çevirmeye yetkilidir.

Bir diğer görüş ise kanun boşluğu görmemiş olup. İŞK'nun mülga 77.maddesine göre (Şimdiki İSGK 4, TBK 417/2) işverene yüklenen “her türlü önlemi alma yükümlülüğünün” TBK m.332'de yer alan hakkaniyet sorumluluğundan farklı olarak kusursuz sorumluluk niteliğinde ele alınabileceğini belirtmektedir. Söz konusu maddelere göre işveren her türlü önlemi alma yükümlülüğündedir. Dolayısıyla işverenin kusursuz sorumlu olduğunu savunulmaktadır (Oğuzman ve Öz, 2005: 187; Demircioğlu ve Kalyon, 2013: 44).

Eren (1974: 87)'e göre İş Hukuku'nun işçiyi korumaya yönelik özelliği göz önünde bulundurulduğunda işyerinin arz ettiği tehlike, ister az, ister çok olsun kusursuz sorumluluk söz konusudur.

Çelik (2015: 275)'e göre ise düzenleme boşluğunun kusurlu sorumluluk ile doldurulması yerinde olmayacaktır. Bu sebeple Yargıtay'ca kabul edilen kusursuz sorumluluğa dayanan anlayışın kabul edilmesi gerekmektedir. Yargıtay kararlarına bakıldığında ise sorumluluğun çoğunlukla kusursuz sorumluluk ilkesi ile açıklandığı görülmektedir. Yargıtay kusursuz sorumluluk ilkesini açıklarken ise hakkaniyet ilkesi ve tehlike ilkesinden yararlanmaktadır. Çalışmamızda tehlike ilkesine yer verilmiş bulunup

hakkaniyet ilkesine göre, oluşumunda işverenin hiçbir kusuru bulunmasa dahi kazadan kaynaklı olarak işçinin iş kazasından duyduğu elem ve ıstırabın bir bölümüne katılması düşüncesine dayanır. İşveren, işçinin elem ve ıstırabına hakkaniyetin gerektirdiği ölçüde katılır (Yarg. HGK. 18.3.1987, E. 86-9-722, K. 87-203).

Yargıtay'ın göz önünde bulundurduğu ilkelerden tehlike ilkesine göre tehlikeyi yaratan onun sonuçlarına da katlanmalıdır. İş kazası ve meslek hastalığı durumunda sorumluluk sadece kasti veya suç sayılır bir eylem sonucu meydana gelen zararlara ilişkin olmayıp tehlike ilkesine dayalı kusursuz sorumluluk da söz konusudur (Yarg. 21. HD: 23.1.1996, E. 95-7235, K.96-122).

Görüldüğü üzere öğreti de ve Yargıtay kararlarında kusursuz sorumluluk görüşü ağırlık taşımaktadır. Özellikle Yargıtay kararlarında tehlike sorumluluğu ilkesi ön planda olup bir işletme, araç veya çalışanların seçiminde özen gösterilmesine rağmen, sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişliyse, o işletme önemli tehlike arz eden bir işletme sayılır ve doğan zararlardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumlu tutulur.

4.3.2.2. Kusur Sorumluluğu Görüşü

TBK'da hukuka aykırı eylemin sorumluluk doğurması için kasten veya ihmal ile işlenmesi öngörülmüştür. Bir başka ifadeyle, haksız eyleme dayanan kusurun giderilmesi borcu için kusur kurucu öğedir. Haksız bir fiil ile bir başkasına zarar vere kimse, ancak kusurluysa bu zararı tazmin ile yükümlüdür (TBK, m.49/1, BK, m.41/1).

Kusur, hukuka uygun olmayan, hukuk düzeninin kınadığı bir irade noksanlığıdır. (Reisoğlu, 2012: 171) “Kusur, somut/soyut olarak değerlendirilen, sübjektif/objektif olarak kavranan, sentetik/analitik biçimde tasarlanan, bir bileşim/bileşke yapısında düşünülen, normal (olağan)/çok fazla (olağan dışı) özen (titizlik, dikkat vb.)’le öngörülebilecek/öngörülmesi gereken, hukuka aykırı/hukuku ve davranış normu (kuralı)na aykırı bir davranışı önleyebilecek/önlemesi gerekirse, onu öngörememek/öngörmemek ve önleyemememiz/önleyememiş olmaktan ibaret, ayıplanabilir-kınanabilir bir sistemi içeren ve sahibine yüklenebilmesi şart olan/şart olmayan bir tür davranış hatası, bir tür bilgi/beceriye zekâ-bilinç ve/veya iradi eksiklik ya da zayıflıklardır” (Kılıçoğlu, 2006: 16)

Hukuk düzeninin kusurlu olarak atfettiği davranışlar kınanabilir davranışlardır. Kınanabilir davranışlar, o davranışın belirli koşullar altında bireylerden beklenen ortalama hareket tarzına uygun olmamasından kaynaklanabilir. (Karahasan, 1989: 160). Kusur kavramı gündelik hayatta hata kavramı ile eş anlamlı kullanılmakla birlikte iki kavram birbirinden tamamen farklıdır. Hukukta hata teknik anlamda irade bozukluğu hallerinden bir tanesidir (BK, m.30). Kusur kavramı ise irade bozukluğuyla ilgili değil, sorumlulukla ilgili bir kavramdır (Kılıçoğlu, 2014: 313).

TBK m.112'ye göre "Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür." TBK m.417/f.II ve III'e göre "İşveren, işyerinde İSG'nin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak; işçiler de İSG konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." "İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir." Tüm bu düzenlemeler göz önünde bulundurulduğunda, işveren, İSG önlemlerini almadığı ispatlanmadıkça işçinin gördüğü zararı tazminle yükümlüdür. Bu kapsamda işverenin gözetme borcunu ihmalden doğan sorumluluğunun hukuki niteliği bir kusur sorumluluğudur (Şen, 2014: 42; Mollamahmutoglu vd., 2014: 1408; Eyrenci vd., 2014: 369; Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 348, Şakar, 2014: 99).

İSGK'na göre işveren gerekli her türlü önlemi almakla sorumludur. Bu kapsamda mevzuatta öngörülün veya öngörülmesin tehlikeler belirlenmeli ve o dönemki teknolojik imkanlar dahilinde tüm önlemleri almalıdır. Bu durumda gerekli her türlü önlem alındığı halde yine de iş kazası meydana gelmiş ise işvereni sorumlu tutmak mümkün olmaz.

İşverenin iş kazasından sorumlu tutulabilmesi için benzer işe sahip, dikkatli, makul ve sorumluluk sahibi bir işverenin davranış şeklini göstermesi beklenmektedir. Bu objektif davranışları sergilememeleri durumunda ise kusur sorumluluğu devreye girmektedir (Süzek, 2014: 414).

İşverenin göstermesi gereken özen, işyerinin ve işin niteliğine göre değişmekte, tehlike arttıkça özen gösterme yükümlülüğü de artmaktadır. İşveren teknik konulardaki bilgisizliğini mali imkanlarının yeterli olmamasını, çalışma hayatının genelinde, işletmenin dahil olduğu işkolunda ya da benzer işletmelerde bu yönde önlemlerin alınmadığı şeklinde bir uygulama olduğu gibi konuları ileri sürerek sorumluluktan kurtulamaz (Süzek, 2014: 414).

Kusur sorumluluğunda işverenin kusuru oranında sorumlu olması söz konusudur. Bu sebeple işçinin zararlarını tam olarak karşılayamama durumu söz konusu olabilir. Öğretide savunulduğu üzere zararların tamamı ya da tamamına yakın kısmının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanması daha yerinde olacaktır.

İşverenin kusurunun söz konusu olabilmesi için, işyeri koşullarından kaynaklanan tehlike ile ortaya çıkan zarar arasında nedensellik bağının bulunması gerekmektedir. Nedensellik bağı, mücbir sebep, zarar görenin veya üçüncü kişinin ağır kusuru nedeniyle kesilebilir. Bu durumda işverenin sorumluluğuna gidilemez.⁷⁵

SGSK m.21'e göre; "İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır." İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir (SGSK m.21/4).

⁷⁵YHGK, 20.03.2013, E. 2012/21-1121, K. 2013/386

4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Aykırılığın Yaptırımları

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık özel hukuk ve kamu hukuku yaptırımlarını beraberinde getirmektedir. Çalışmamızda bu yaptırımları kamu hukuku ve özel hukuk yaptırımları olarak iki ana başlık altında işleyeceğiz.

4.4.1. Özel Hukuk Yaptırımları

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklı hukuki sorumluluğunun temeli borcun hiç ve gereği gibi ifa edilmemesine dayanmaktadır. İlgili TBK m.112'ye göre, "borç hiç ve gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür." Bu bağlamda, iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan işçi ya da ölen işçinin mirasçıları, sosyal güvenlik kurumunca yapılan ödemelerin zararını karşılayamaması durumunda, TBK m.54'e göre bedensel zararlar kapsamında maddi tazminat davası açabilir.⁷⁶ Bu kapsamda tedavi giderlerinin, kazanç kaybının, çalışma gücünün azalmasından⁷⁷ ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar işverenden talep edilebilecektir.

İşçinin ölmesi durumunda ise TBK m.53'e göre cenaze giderleri⁷⁸, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri⁷⁹ ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar⁸⁰ işverenden talep edilebilecektir.

Maddi tazminat aynen tazmin veya para ile tazmin şeklinde gerçekleşebilir. Aynen tazminde haksız fiilden önceki durum yeniden ve aynen oluşturulurken, para ile tazminde haksız fiil sebebiyle meydana gelen zarar para ile ödeme suretiyle ortadan kaldırılır. Para

⁷⁶ BK m.46/1'e göre, "Cismani bir zarara duçar olan kimse, külliyen veya kısmen çalışmaya muktedir olmamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanı ve bütün masraflarını isteyebilir."

⁷⁷ Kişinin bedensel, ruhsal ve zihinsel yeteneklerine bağlı ortaya çıkan verimliliğidir (Uluslan, 1990: 145)

⁷⁸ Ölenin ekonomik ve sosyal durumuna göre yapılması normal olan cenaze merasimine ilişkin giderleri, gazetelere verilen ilanların ve mezar yaptırmanın sebep olduğu giderler mirasçılara zarara sebep olan tarafından ödenir (Reisoğlu, 2012: 220)

⁷⁹ Zarar gören kişinin iyileşmesi için yaptığı giderler ve ileride yapılması kaçınılmaz olan yine aynı amaca yönelik giderler (Uluslan, 1990: 147)

⁸⁰ Yasal zorunluluk bulunmasa dahi ölen şahıstan sürekli ve düzenli olarak eşya veya hizmet yoluyla yardım gören kimseler, ölüm gerçekleşmeseydi söz konusu yardımlar devam edecek idiyse yardımdan yoksun kalma sebebiyle maddi tazminat talebinde bulunabilir (Reisoğlu, 2012: 220).

ile tazmin de çalışma kabiliyetinin tamamının veya bir kısmının kaybedilmesi, ölüm sebebiyle yardımdan yoksun kalma gibi nitelik söz konusu olduğunda “gelir (irat) bağlanması” suretiyle tazmin daha yararlı olacaktır (Reisoğlu, 2012: 215). Tazminatın şekli hakim tarafından durumun gereğine ve özellikle kusurun ağırlığına göre tayin edilir (TBK m.51/1). Bu doğrultu da aynen tazmin iş kazası ve meslek hastalığı vakalarında söz konusu olamaz.

İş kazası ve meslek hastalığı ile karşılaşan işçi maddi tazminata ek olarak TBK m.56/1’göre manevi tazminat talep edebilir. İlgili maddeye göre; “Hakim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.” Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre de: “Ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verebilir.”

Manevi tazminatın amacı sadece rahatlama duygusu vermek değil, zarar veren tarafı dikkat ve özen göstermek konusunda etkileyecek bir yaptırımla caydırıcı olabilmektir.⁸¹ Bir başka deyişle maddi tazminatta zarar görenin maddi varlığındaki azalmanın telafisi söz konusuysen manevi tazminatta zarar görenin ruhi sarsıntısını giderecek maddi olanakların yaratılması söz konusudur.

İş kazası ve meslek hastalığı kaynaklı hukuki sorumlulukta kişisel varlıklara saldırı söz konusudur. TBK m.56’ya göre kişi haksız fiil sonucu yaralandıysa bir başka deyişle “bedensel bütünlüğü zedelendiye” manevi tazminat talebinde bulunabilir. Çünkü kişi haksız fiil sonucu acı ve ıstırap çekmiş veya yaşamı boyunca üzerinde taşıyacağı bedensel bütünlüğüne yönelik zararlarla karşılaşmış olabilir. Bunların tazmin edilmesi gerekecektir (Kılıçoğlu, 2014; 441). İlgili maddenin ikinci fıkrasına göre sadece yaralanan kişi değil onun yakınları da manevi zararlarının tazmin edilmesini isteyebilir. Ancak zarar gören kişinin yakınlarının talepte bulunabilmesi için yaralanan kişinin ağır bedensel zarara uğraması gerekmektedir (TBK, m.56/2).

⁸¹Yarg. HGK. 23.6.2004, K.2004/370

Haksız fiil sonrası ölüm gerçekleşmesi durumunda ölen kişinin ölüm gerçekleşene kadar ki dönemde talep ettiği manevi tazminat mirasçılara geçer.⁸² Bunun dışında ölenin yakınları tarafından ölüm sebebiyle manevi zarara uğrayan yakınları uğradıkları manevi zararı kanıtlamaları durumunda manevi tazminata hak kazanacaklardır (TBK, m.56/II).

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, sosyal güvenliğin ilk uygulama alanı bulduğu risk grubudur. İş kazası ve meslek hastalığı ile karşılaşan kişiye SGK tarafından çeşitli sağlık ve parasal yardımlar yapılmaktadır. Bu kapsamda özür lülük haliyle karşılaşan kişiye sağlanan yardımlar 5510 sayılı kanunun 16. maddesinde düzenlenmiştir;

- a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi,
- b) Sigortalıya iş göremezlik gelirinin bağlanması,
- c) İş Kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması,
- d) Gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,
- e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneğinin verilmesi.

Kısa vadeli sigorta kollarından olan iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle iş göremez duruma gelen sigortalının zarar görmesine sebebiyet veren üçüncü kişiler ve işveren, SGK'nun rücu hakkı kapsamında bu zararları tazmin etmek durumunda kalabilmektedir. Bu konuya ilişkin düzenlemeler 5510 sayılı kanunun 21. maddesinde bulunmaktadır. İlgili maddeye göre;

1. İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere,

⁸² Manevi tazminat istemi, karşı tarafça kabul edilmiş olmadıkça devredilemez; miras bırakan tarafından ileri sürülmüş olmadıkça mirasçılara geçmez (Medeni Kanun, m.25/IV).

Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

2. İş kazasının, süresinde işveren tarafından SGK'na bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, SGK'nca işverenden tahsil edilmektedir.
3. Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyece elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir.
4. İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.

Üçüncü kişileri çalıştıranların kusuru varsa, Borçlar Kanunu'na göre istihdam edenin sorumluluğu çerçevesinde değerlendirilecektir (Korkusuz ve Uğur, 2015: 311). SGK'nun işverene rücu edebileceği miktar, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine 5510 sayılı kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamıdır (5510, m.21/1). 5510 sayılı kanun gereğince yapılan ödemeler genellikle iş göremezlik ödenekleri, malullük ve ölüm aylıkları cenaze yardımları gibi ödemelerdir. SGK'nca yapılan ödeme miktarı tazminat hesaplanmasında dikkate alınarak tazminattan indirim yapılacaktır (Korkmaz ve Alp, 2014: 332).

4.4.2. Kamu Hukuku Yaptırımları

Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev ÇSGB'na bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişliğince yapılır (İŞK, m.91/1). Çalışma mevzuatının uygulanmasında

müfettişlerce Devlet adına yapılacak izleme, denetleme ve tefrişin ilkeleri İş Teftiş Tüzüğüne belirtilmiştir.⁸³

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi toplumdaki her bir bireye, işverene ve devlete katkılar sağlamaktadır. Bu sebeple devlet İSG önlemlerinin alınmasında ve bunların denetlenmesinde etkin rol almak zorundadır.

İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğine göre iş teftişi “Çalışma süreleri, ücretler, İSG, işçilerin refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, kayıt dışılık, işsizlik, istihdam ve iş gücü piyasası uygulamaları gibi çalışma şartlarına ve ortamına ilişkin tüm mevzuat hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak araştırma, inceleme ve denetlemeyi kapsayan ve Devlet adına gerçekleştirilen tefriş faaliyetleri ile mevzuat ile verilen diğer teftiş faaliyetlerini” ifade etmektedir.

İSGK m.24’e göre bu Kanunun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, İSG yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. İSGK kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı İŞK’nun 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri uygulanır.

4.4.2.1. İşin Durdurulması

İSGK m.25’e göre; “ İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.”

İşyerinin kapatılması ile işin durdurulması farklı kavramlardır. İşyerinin kapatılmasında işyerine giriş, çıkış tamamen engellenirken işin durdurulmasında işin

⁸³ İş Teftiş Tüzüğü, 28 Ağustos 1979, R.G: 16738

durdurulduğu kısımda üretim yapılmaması söz konusudur (Demircioğlu ve Kaplan, 2016: 283). Ancak işyerinin tamamında işin durdurulması bir bakıma işyerinin kapatılması sonucunu doğuracaktır.

Yasada işin durdurulması prosedürüne yer verilmiştir. İSGK m.25/2'ye göre; İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, İSG bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.” “ İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, (Ek ibare: 6645-4.4.2015/ m.2) “kolluk kuvvetleri marifetiyle” yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, (Ek ibare: 6645-4.4.2015/ m.2) “kolluk kuvvetleri marifetiyle” aynı gün yerine getirilir.”

İSGK dönemindeki işin durdurulması prosedürü İŞK'na göre farklılık göstermektedir. İŞK döneminde işçi ve işveren temsilcilerinin yer aldığı bir komisyon aracılığıyla işin durdurulması söz konusuysen İSGK ile birlikte bu husus tamamen İSG bakımından teftişe yetkili müfettişlerden oluşan bir kurula teslim edilmiştir.

İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Öte yandan Mahkeme kararı kesindir. Bir başka deyişle temyiz edilemez (İSGK, m.25/4).

İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır (İSGK, m.25/5).

İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür (İSGK, m.25/6).

İSGK'na, 6645 sayılı yasayla ile yapılan ek ile işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işverene vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir (İSGK, m.25/78).

İşin durdurulması halinde durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz.⁸⁴ Kanaatimizce işin durdurulması tedbir niteliğindedir ve bir cezalandırma yöntemi olan para cezası ile aynı nitelikte değildir. Bu sebeple söz konusu düzenleme yerinde değildir.

4.4.2.2. İdari Para Cezaları

İdari para cezaları kamusal yaptırımlardan olup İSGK m.26'da idari para cezaları ve uygulanması başlığı altında düzenlenmiş bulunmaktadır.⁸⁵ İdari para cezalarının başlıcaları şunlardır;

- İş Güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için beşbin Türk Lirası (aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktarda),
- Diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene ikibinbeşyüz Türk Lirası (aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktarda),
- Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek nitelikteki konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirmeyen işverene binbeşyüz Türk Lirası,
- Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından İSG ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen önlemleri

⁸⁴ 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, R.G: 4/4/2015, m.4

⁸⁵ Ayrıntılı bilgi için bakınız: (Demircioğlu, 2008: 483-497; Demircioğlu ve Kaplan, 2016: 278)

yerine getirmeyen işverene yerine getirilmeyen her bir önlem için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

- İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkililerini, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlayan veya bu kişilerin görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütmesini engelleyen veya işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurması gerekmesine karşın bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası,
- Risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene üçbin Türk Lirası (aykırılığın devam ettiği her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası),
- İş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmayan/yaptırmayan işverene binbeşyüz Türk Lirası,
- Çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemelen acil durumları belirlemeyen ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almayan, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmayan, acil durum planlarını hazırlamayan, acil durumlarla mücadele için önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirmeyen, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırmayan, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapmayan veya çalışanlara gerekli talimatları vermeyen işverene, uyulmayan ger bir yükümlülük için bin Türk Lirası (aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktarda),
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutmayan gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlemeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, İş kazası ve meslek hastalıklarını süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmeyen işverene ikibin Türk Lirası, Çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmaları veya sağlık raporu alınması

yükümlülüğüne uyulmaması durumunda bu durumdaki her bir çalışan için işverene bin Türk Lirası,

- İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, sahip oldukları hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, ateşle ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler ile ilgili bilgilendirme yükümlülüğünün ihlali durumunda bilgilendirilmeyen her bir çalışan için işverene bin Türk Lirası,
- Çalışanlara ve çalışan temsilcilerine İSG eğitimi verilmemesi, iş kazası ve meslek hastalığı geçirenlere ilave eğitim verilmemesi, altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara bilgi yenileme eğitimi verilmemesi durumunda işveren, her bir aykırılık için çalışan başına ayrı ayrı beşyüz Türk Lirası,
- Çalışanların, işyeri yetkili sendika temsilcilerinin veya çalışan temsilcilerinin İSG ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkı tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı bin Türk Lirası,
- Çalışan temsilcisi görevlendirmeyen, görevlerini yürütmeleri nedeniyle çalışan temsilcilerinin haklarını kısıtlayan veya görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli olanakları sağlamayan işverene bin Türk Lirası,
- İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmayan, kurul kararlarına uymayan işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,
- Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarmayan yönetimlere beşbin Türk Lirası,
- Bakanlığın İSG ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapmasına, numune almasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmasına engel olan işverene beşbin Türk Lirası,
- İşyerinde işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemeyen veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek ve durumlarına göre başka bir iş vermeyen işverene ihlale uğrayan her bir

çalışan için bin Türk Lirası (aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktarda),

- Büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene ellibin Türk Lirası, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işveren seksenbin Türk Lirası,
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası,
- Çalışanlarına, standartlara uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmeyen işverenlere çalışan başına beşyüz Türk Lirası,
- Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmayan işverenlere çalışan başına beşyüz Türk Lirası,

idari para cezası verilir. Söz konusu idari para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. Tahsil edilen idari para cezaları genel bütçeye gelir kaydedilir. Ancak bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları ise doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumunca verilir. Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen idari para cezalarının tebliğ, itiraz ve tahsilinde 5510 sayılı Kanununun 102. maddesi hükümleri uygulanır. Verilen diğer idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir.

6645 sayılı Yasayla İSGK m.26'ya eklenen 3. fıkraya göre yukarıda belirtilen idari para cezaları;

Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden;

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
- Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden;

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
- Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,

Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden;

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
- Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak,

uygulanır.

İŞK’da idari para cezaları “işveren veya işveren vekili” sorumlu tutulmaktaydı. İSGK’da ise İSG’ne ilişkin düzenlemelere aykırılıktan ötürü idari para cezasından yalnızca bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren sorumlu tutulmaktadır. Ancak İSGK m.3/II’ye göre “işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır” ifadesi ile işveren vekilleri de cezai yaptırımlarıma tabi tutulabilir. Buna ek olarak öğretilerde bu düzenlemenin işveren vekilinin sorumlu tutulması açısından yeterli olmadığı da savunulmaktadır (Demircioğlu ve Kaplan, 2016: 282).

İSGK kapsamında idari para cezalarına karşı başvuru yolu belirtilmediğinden Kabahatler Kanunu m.27’ye başvurulması gerekmektedir. İlgili maddeye göre; “İdari para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idari yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir.”

4.4.2.3. Maden İşyerinde Geçekleşen Ölümlü İş Kazaları Nedeniyle Kamu İhalesinden Yasaklanma Yaptırımı

6645 sayılı Kanun ile İSGK’na eklenen ek madde 25/A ile ölümlü maden kazalarına yönelik olarak kamu ihalelerinden yasaklanma yaptırımı öngörülmüştür. İlgili maddeye göre; “Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile

tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26. Maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.

Atıf yapılan 4735 m.26/2'ye göre; tüzel kişilerin şahıs şirketi olması halinde şirket ortaklarının tamamı, sermaye şirketi olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında yasaklama kararı verilir. Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları halinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir.

4.4.2.4. Cezai Yaptırımlar

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili gerekli tedbirlerin alınmaması sebebiyle ortaya çıkabilecek ölüm ve yaralanmalar Türk Ceza Kanunu'nun ilgili 85 ve 86. maddelerindeki taksirle öldürme ve taksirle yaralama hükümlerine göre cezalandırılmaktadır (Öztürk, 2015: 349). Söz konusu cezalar hapis cezası olmakla birlikte bu suçlar ilk kez gerçekleştiğinde işverenin alacağı cezalar hürriyeti bağlayıcı nitelikte olmayabilmekte, tekrarı halinde ise önemli hapis cezaları ile karşılaşma ihtimali doğmaktadır (Akın, 2008: 2010). Suçun niteliği taksirle sorumluluk olabileceği gibi bilinçli taksir veya olası kast da olabilmektedir (Yiğit, 2015: 113). Bu kapsamda cezalar, yaralanmalarda 3 aydan 1 yıla kadar, ölümlerde ise 2 yıldan 6 yıla kadar hapis olarak belirlenmiştir.

Taksirle Yaralama Suçu Türk Ceza Kanunu (TCK) m.89/1'de düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre; "Taksirle başkasının vücuduna acı verene veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır."

TCK m.22/2'ye göre taksirle yaralama, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık nedeniyle, bir davranışın suçun yasal tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır.

Taksirli bir eylemden sorumluluğun unsurları;⁸⁶

1. Suçun taksirle işlenebilen bir suç olması,
2. Hareketin iradiliği,
3. Neticenin iradi olmaması,
4. Hareketle netice arasında nedensellik bağının bulunması ve
5. Sonucun öngörülebilir olmasına karşın öngörülmemiş olmasıdır.

Taksirle yaralanma birden fazla kişinin yaralanması ile de sonuçlanabilmektedir. Bu durumda TCK m.89/4'te göre; “ Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” Taksir sonucu ölüm gerçekleşmesi durumunda ise TCK m.85'e başvurulur.

TCK m.85'e göre; “Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”.

TCK m.22'ye göre kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi hali bilinçli taksir olarak tanımlanmaktadır. Failin bilinçli taksir içinde hareket etmiş olması durumunda ceza üçten birden yarısına kadar artırılır.

Şu ana kadar belirttiğimiz suçlar TCK m.50'ye göre hapis cezası süresi uzun dahi olsa adli para cezasına çevrilebilmektedir. Ancak bilinçli taksir durumunda cezanın adli para cezasına çevrilmesi mümkün olmamaktadır. Öte yandan hapis cezasının para cezasına çevrilmesi durumunda ertelenmesi mümkün değildir. Diğer koşullarda ise taksirli öldürmeden dolayı iki yıla kadar olan hapis cezası ertelenebilir.

⁸⁶ Yargıtay Ceza Genel Kurulu, 31.3.2015, 2013/12-654 E., 2015/75 K.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İSG'deki gelişmeler ile sanayileşme arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Sanayileşme ile birlikte gelen işçilerin alışık olmadıkları çalışma düzeni, zorlu çalışma şartları ve işveren yanlısı tutum işçilerin sağlıklarını ve buna mukabil geleceklerini olumsuz etkilemiştir. Bir başka deyişle sanayileşme ile başlayan süreç beraberinde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını da beraberinde getirmiştir. Çalışmanın tarihi kadar geçmişe dayanan iş kazası ve meslek hastalıkları günümüzdeki bilinç ve teknolojik gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda hala oldukça yüksektedir. İstatistikî veriler göstermektedir ki iş kazası ve meslek hastalığı konusunda alınması gereken mesafe çoktur. Bu sebeptendir ki İSG konusundaki çalışmaların tedbirlerin ve denetimlerin artırılarak sürdürülmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda İSG'ne ilişkin hukukî düzenlemelerin başında İSGK gelmektedir. İSGK'dan önce İSG alanında en önemli düzenlemeler 4857 sayılı İŞK ile yapılmıştı. Ayrıca 6098 sayılı TBK, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve 5510 sayılı SGSK gibi pek çok Kanunda İSG'ne ilişkin hükümler yer almaktadır. İSGK ile işyerinde İSG örgütlenmesinin oluşturulması, risk değerlendirmesi yapılması, denetleme ilkelerinin belirlenmesi ve aynı çalışma alanındaki işverenler arası İSG koordinasyonunun sağlanmasına yönelik düzenlemeler yapılmak suretiyle Avrupa Birliği müktesebatına uygun düzenlemeler getirilmiştir. Bu olumlu gelişmelere rağmen İSGK'nın eksik kaldığı noktalar elbetteki bulunmaktadır ve öğretilerde de çokça tartışılmaktadır. Bu çalışma kapsamında İSG mevzuatının eksiklikleri ortaya konmaya çalışılmış ve ayrıca işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında İSG önlemlerini alma borcuna yer verilmiştir. Bunlara ek olarak işverenin ve işçilerin borçları ve işçilerin hakları ortaya konmuştur. İş kazası ve meslek hastalığı söz konusu olduğunda karşılaşılan süreç ve çalışanların haklarına da ayrıca yer verilmiştir. İSGK'ya yönelik eleştirilerimizi aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

İSGK'da İŞK'dan farklı olarak işçi kavramı yerine çalışan kavramına yer verilmiştir. İlgili düzenlemeye göre; “Bu Kanun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.” Buna göre İŞK'nun uygulama alanı oldukça genişletilmiş bulunmaktadır. Ancak öğreti de eleştirildiği üzere terim hukuk terminolojisine uygun olmayıp kamu çalışanlarını da İSGK'nun uygulama alanına katmak adına kullanılmıştır. Bu sebeple bu tür bir kullanım hukuk tekniği bakımından sakıncalıdır.

İSGK kapsamı her ne kadar genişletilse de İSGK'nun uygulama alanı açısından kapsam dışı bırakılan işler ve kişiler de bulunmaktadır. Bu kapsamda hükümlü ve tutukluların kapsam dışı kalması Anayasa Mahkemesine eşitliğe aykırı olduğu gerekçesiyle taşınmış ancak yerinde bulunmamıştır. Kanaatimizce bazı işyerlerinde İSGK'nun uygulanmaması yerinde olmakla birlikte söz konusu işyerlerine yönelik İSG düzenlemelerinin varlığı önem taşımaktadır. Aksi takdirde Anayasa'daki “yaşama hakkı ve maddi ve manevi varlığı koruma hakları” zedelenmiş olacaktır.

İSGK'nun kapsamına yönelik bir diğer eleştiri ise çırak ve stajyerlerin durumudur. Bilindiği üzere çıraklar ve stajyerler hakkında analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları uygulanmazken iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortaları uygulanmaktadır. Ancak çırak ve stajyerler işyerinde yapılacak iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmelerinde çalışan sayısına dahil edilmemektedirler. Oysaki bir birey olarak çırak ve stajyerlerinde çalışan sayısına dahil edilmesi gerekmektedir.

İSGK ile birlikte İŞK döneminden farklı olarak büyüklük farkı bulunmaksızın tüm işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu durumda tek bir çalışanı olan işverenler de işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam etme, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet almak veya işveren iş güvenliği uzmanlığı veya işyeri hekimliği için gerekli sertifikalara sahipse bu görevler işveren tarafından yerine getirilmesi söz konusu olacaktır. Ayrıca işyeri hekimliği belgesine sahip olmayan hekimlere, ondan az çalışanı bulunan az tehlikeli işyerlerinde çalışma olanağı getirilmiştir. Öğretide de tartışılan bu konu işverenlerin Bakanlıkça verilen eğitimi

tamamlaması durumunda İSG hizmetlerini devam ettirebilmesi göz önünde bulundurulduğunda kabul edilebilir bir düzenlemedir.

Bakanlıkça verilen eğitimi tamamlayan işverenlerin İSG hizmetlerini verebilmesi öğretide çokça tartışılmıştır. Buna ek olarak söz konusu eğitimin açıköğretim sistemi tarafından yapılması da tartışmalıdır. Teknik yönü olan bu alanda yüz yüze eğitimin daha yerinde olacağı kanaatindeyiz.

Son dönemlerde çokça görülen iş ilişkilerinden asıl işveren-alt işveren ilişkisine yönelik olarak İSGK’nda ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Ancak alt işveren ilişkisi dışında aynı çalışma alanında birden fazla işverenin varlığının mümkün olduğu diğer ilişkiler göz ardı edilmiştir. Örneğin işverenin alt işverenle koordinasyonun sağlanmasının gerektiği durumlarda ve bilgilendirme yükümlülüğünün bulunduğu durumlarda aynı yükümlülüklerin aynı çalışma alanında çalışan diğer işverenlere karşı da yerine getirilmesi gerekmektedir. Kanun’da yer verilmeyen bir diğer nokta da alt işveren ilişkisinin bir alt işveren ve bir asıl işveren arasında gerçekleştirilmesi gerektiği ve bir işyerinde birden fazla alt işverenin olabileceğidir. Bu noktada özellikle 50’den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde kurulan kurula hem alt işveren hem asıl işveren temsilci atayabilecektir. Ancak birden fazla alt işverenin olduğu durumlarda alt işverenler arası temsilci atama konusunda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Kanaatimizce uygulamada ortaya çıkabilecek tereddütleri engellemek üzere İSGK’nda bu konuda bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır. Aksi durumda da alt işverenlerin birbirlerinin kurullarına temsilci atamalarında bir sakınca olmadığı görüşündeyiz.

İSG risklerine karşı korunmanın en etkili yöntemlerinden biri de riskleri tanımadır. Bu kapsamda İSGK’nun en önemli düzenlemelerinden, mevzuatımıza yeni kazandırılmış risk değerlendirmeye başvurmak gerekmektedir. Risk değerlendirmesi; “ işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır.” İSGK’nda risk değerlendirmesinde görev yapacak kişilerin görev tanımları ve zarar gören işçi ve işverene karşı sorumlulukları düzenlenmemiştir. Kanaatimizce bu konuya yönelik düzenlemeler İSGK’nda yapılmalıdır.

Risk değerlendirmesine yönelik bir diğer eleştiri ise oldukça karmaşık ve maliyetli bir süreç olarak küçük ve orta ölçekli işletmeler bakımından ağır bir yükümlülük olmasıdır. Ayrıca risk değerlendirmesi yapan kişilerin uzmanlığı da önem taşımakta olup risk değerlendirmesinin başarısını etkilemektedir. Bunlara ek olarak risk değerlemesinin yenileme sıklığı da göz önünde bulundurulmalıdır ki İSGY’nde de işyerinin risk seviyesine göre bu süreler belirlenmiştir. Ancak söz konusu süreler Türkiye’deki iş güvenliği kültürü ele alındığında uzun kalmaktadır. Bu sebeple srelerin daha aşağıya çekilmesi yerinde olacaktır.

Kanun’a göre işveren, çalışan ve temsilcilerini, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici önlemler, ilk yardım, afet ve yangınla mücadele gibi konularda bilgilendirmekle yükümlüdür. Bu kapsamda başka işyerinden gelen çalışanların işverenlerine de bilgi vermek zorundadır. Ancak bu düzenleme yeterli olmayıp başka işyerinden gelen çalışanlara da bilgilendirme yapılması yerinde olacaktır.

İSGK’na göre “elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.” Söz konusu kurul elliden fazla çalışanı olmayan işyerlerinde de kurulursa kararlarının bağlayıcılığı konusunda İSGK’nda açık bir yanıt bulunmamaktadır.

İşK döneminde de yer alan iş güvenliği uzmanları, Bakanlıkça yetkilendirilmiş ve iş sağlığı güvenliği alanında görev yapmakta olan uzmanlardır. İSGK’na göre; “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendis ve mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik eleman” iş güvenliği uzmanı olarak adlandırılmaktadır. Bu maddeye göre Bakanlıkta veya ilgili kuruluşlarında çalışan müfettişlerin mühendis ve mimar olmasından veya teknik eleman olmasından bahsedilmemiştir. Bir başka deyişle müfettişlerin mühendis, mimar veya teknik eleman olması gerekmemektedir. Öğretide bu durum tartışmalıdır. Buna ek olarak iş güvenliği uzmanlarının eski düzenlemede 5 yılda bir eğitimlerini yinelemeleri gerekirken İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ile yetki belgelerini vize ettirmeleri yeterli görülmüştür. Oysa iş kazalarının çokça

yaşandığı ve mevzuatın sürekli değiştiği ülkemizde eğitimlerin yenilenmesi büyük önem arz etmektedir.

İSG mevzuatında iş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri de ayrıntılı olarak düzenlenmiş bulunup düzenlemelere işyerinin tehlike sınıfı kaynaklık etmektedir. Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika, tehlikeli sınıfta 20 dakika, çok tehlikeli sınıfta 40 dakika olan bu süreler iş güvenliği uzmanlarının görevleri ve İSG adına önemleri göz önünde bulundurulduğunda yeterli değildir.

6331 sayılı Kanun'a göre iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görev aldığı işyerinde İSG ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları önlem ve tavsiyeleri belirleyerek işverene yazılı olarak bildirmelidir. Bunların düzeltilmesinden işveren sorumludur. Söz konusu durumların acil ve hayati tehlike içermesi durumunda gerekli tedbirler alınmadığında iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi ÇSGB'nın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilmelidir. Bildirim yapmadığı tespit edilen iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınacaktır. Belgesi askıya alınan iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin iş sözleşmesinin durumu ise mevzuatta yer almamaktadır. Kanaatimizce bu süre içinde işçinin iş sözleşmesi sona ermemektedir. Bunun yerine askıya alınmaktadır.

İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından Bakanlığa yapılacak bildirim süresi Kanun'da belirtilmemiş olup Yönetmelikler'de "makul bir süre"den bahsedilmektedir. Ancak bildirim sürelerinin belirlenmesi belirsizliği ortadan kaldırmak adına yararlı olacaktır.

Bildirim yükümlülüğüne ilişkin belirsiz olan bir diğer nokta ise bildirim yükümlülüğüne aykırılığın tespitinin kim tarafından, nasıl yapılacağıdır. Öğretide tespit bir yargı kararıyla yapılması gerektiği savunulmakta olup kanaatimizce tespit idari bir makam tarafından yapılması yerinde olacaktır.

Bildirim yapan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin durumu ise önem arz etmektedir. Nitekim söz konusu çalışanlar işveren tarafından istihdam edilmektedirler. İşveren aleyhine yaptıkları bildirimler ülkemiz iş kültürü göz önünde bulundurulduğunda olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. Bu noktada öğretide özel bir iş güvencesinin

gerektiğini ve aksini savunanlar bulunmaktadır. Kanun'da yer aldığı üzere iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevinin gereği olarak yaptığı bildirimlerden dolayı iş sözleşmesinin sona ermesi ile karşı karşıya kalmaz. Böyle bir durumla karşı karşıya kalması durumunda hiçbir hak kaybıyla karşı karşıya kalmaması noktasında hüküm bulunmaktadır. Ancak uygulamada iş sözleşmesinin bildirim sebebiyle sona erdirilip erdirilmediğinin ispatı sorun olacaktır. Bu sebeple iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimine yönelik özel bir güvence öngörülmesi yerinde olacaktır.

İSGK'na göre ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar, işyerinde İSG kurulu varlığında kurula, kurul bulunmuyorsa işverene başvurarak durumun saptanması ile gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Başvurunun ne şekilde yapılacağı konusunda açık bir düzenleme var olmayıp yazılı olmasında yarar olduğu görüşündeyiz. Başvurunun işveren tarafından değerlendirildiği senaryoda işverenin tek karar mercii olması yerine işyeri hekimi, çalışan temsilcisi ve iş güvenliği uzmanına danışmasında yarar olacaktır.

İSGK'nda ne çalışanların ne de çalışan temsilcilerinin işyerinde İSG önlemlerinin alınmamasından ötürü yetkili makamlara başvuru ve şikâyet hakkına yer verilmiştir. Ancak öğretilerde belirtildiği üzere bu hakkın açıkça düzenlenmesine gerek yoktur, işin doğası gereği bu hak zaten mevcuttur. Bu hakkını kullanan işçilerin iş sözleşmeleri 4857 sayılı Kanun gereği feshedilememektir. Ancak İSGK'da yetkili makama başvuruda bulunan çalışanlara yönelik bir güvence sağlanması yerinde olurdu.

İş kazası ve melek hastalığı durumunda 5510 sayılı Kanun'a göre o yer yetkili kolluk gücüne derhal ve Sosyal Güvenlik Kurumuna da en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde yazı ile bildirilmek zorundadır. 506 sayılı Kanun döneminde ise kazadan sonraki iki gün içinde bildirilmesi gerekmekteydi. Kanaatimizce bu sürenin uzatılması yerinde olmamıştır. Çünkü iş kaza ve meslek hastalıklarının SGK'na bildirilmesi iş kazasına veya meslek hastalığına tutulanlara gerekli yardımların yapılabilmesi için gereklidir.

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından dolayı hem hukuki hem cezai sorumluluğu bulunmaktadır. Hukuki sorumluluğunun niteliği konusunda öğretide görüş birliği olmadığı gibi yargı kararlarında da farklı dönemlerde farklı görüşler söz konusudur.

Öğretide söz konusu sorumluluğun kusur sorumluluğu mu kusursuz sorumluluk mu olduğu tartışmalıdır.

TBK'na göre kusur sorumluluğu asıl olup, kusursuz sorumluluk istisnadır. Bu sebeple kusursuz sorumluluktan bahsedebilmek için bunun kanunda açıkça düzenlenmiş olması gerekmektedir. Bu sebeple işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu iş sözleşmesine aykırılıktan kaynaklı kusur sorumluluğudur.

Öğretide savunulan diğer görüş ise işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu kusursuz sorumluluktur. Kusursuz sorumluluğu savunan akademisyenler kendi içinde farklı nedenleri dayanak almaktadır. Bir görüşe göre TBK'da yer alan kusur sorumluluğu görüşü iş hukukundaki koruyucu niteliğe uygun düşmemekte ve yetersiz kalmaktadır. Bu sebeple kanunda boşluk yer aldığını ve bu boşluğun kusursuz sorumluluk ilkesi ile doldurulması gerektiğini savunmaktadır.

Yargıtay kararları zaman içinde farklılıklar göstermiştir. Başlangıçta haksız fiil sorumluluğunu, ardından sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğu daha sonra ise kusursuz sorumluluğu, bazı kararlarında ise tehlike sorumluluğu görüşünü benimsemiştir.

Kanaatimize göre işverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklı sorumluluğu kusur sorumluluğu esasına dayanmaktadır. Çünkü TBK'da asıl olan kusur sorumluluğudur ve Kanunda açıkça düzenlenmedikçe kusursuz sorumluluğa başvurulamaz. Ayrıca kusurun miktarı da sorumluluğun ortaya çıkışında önem arz etmez sadece tazminatın miktarına etki etmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkması durumunda işverenin cezai sorumluluğunun niteliği taksirli öldürme veya taksirle yaralama şeklindedir. Türk Ceza Kanunu'nun ilgili maddeleri uyarınca hapis cezası veya adli para cezası ile cezalandırılır.

İSG günümüze gelene kadar müstakil bir Kanuni düzenleme sahip değildi. 6331 sayılı Kanun Avrupa Birliği müktesebatına uygun olması ve ayrıntılı düzenlemeler getirmesi nedeniyle olumlu bir gelişme arz etmektedir. Ancak yukarıda da sayıldığı üzere aydınlatılması ve doldurulması gereken alanlara sahiptir. Söz konusu alanların düzeltilmesi halinde 6331 sayılı Kanun umut verici bir düzenleme olduğu kabul edilmelidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

2.0 Accident Causation Theories, (t.y), <http://www.hhs.iup.edu/lhrhodes/safe610lhr/safe610-03-accidInv/safe610-03-accidInv-02-theories.html>, (11.05.2016)

Accident Causation, (t.y), <https://etshare.pbworks.com/f/Chapter%203.pdf>, (11.05.2016)

Akın, Levent (2008), **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu**, Tisk Akademi, 1,

_____ (2013), **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, 9. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları

Akıncı, Şahin (2006), **Borçlar Hukuku Bilgisi**, 5. Baskı, Konya: Sayram Yayınları, s.48-49

Aksoy, Cezmi (1982), **İş kazaları: tanımı, önemi, nedenleri**, 1. Baskı, Ankara: MPM Yayınları

Aktay, A. Nizamettin, Arıncı, Kadir, Senyen/Kaplan, E. Tuncay (2006), **İş Hukuku**, 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık

Alper, Yusuf (1992), “**Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama ile Karşılaştırılması**”, Sosyal Siyaset Konferansları, 1. Baskı, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını

Altınel, Hüseyin (2011), **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, 1.Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık

Altundaş, Elif (2010), “Demiryolu İşçilerinin Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sağlık Sorunları”, **Türk Tabipleri Birliği (TTB) Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, 10 (37), 36-43.

Arıcı, Kadir (1999), **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, 1. Baskı, Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları

Aydın, Ufuk (2002), **İşçinin Kişiliğinin Korunması**, 1. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları

Bakır, Z. Gönül (2012a.), “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (28), 20-41.

_____ (2012b.), “İSG Hakkının Korunması: İşverenin İSG organizasyonu”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2 (1), 56-91.

_____ (2013), “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışanların Korunması”, **Türk Metal Sendikası Aylık Dergisi**, (167), 28-31.

Başbuğ, Aydın (2013)., **İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**, 1. Baskı, Ankara: Şeker-İş Yayınları

Baybora, Dilek (Ed.) (2013), **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 1. Baskı, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları

Baysal, Saadettin (1999), **İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri**, 1. Baskı, Ankara: Yodçem Yayın

Bilgili, Fatih ve Demirkapı, Ertal (2014), **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 5. Baskı, Bursa: Dora Basım Yayın,

Bilir, Nazmi (2004), **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 1. Baskı, Ankara: Hacettep Üniversitesi Yayınları

Binbir, Sinan (2012), **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla Birlikte Yargı Kararları, Açıklama ve Örneklerle İş Kanunu**, 8. Baskı, İstanbul: Yaklaşım Yayınları

Centel, Tankut (2013), “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (29), 15-30.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (1998), **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Genel Bilgiler**, Ankara: İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı,

_____ (2011), **Meslek Hastalıkları Rehberi**, Ankara: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü,

Çelik, Nuri; Canikoğlu, Nurşen; Canbolat, Talat (2015), **İş Hukuku Dersleri**, 28. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi

Demir, Fevzi ve Demir, Gönenç (2009), “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, **Kamu – İş**, 11 (1), 1-37.

Demirbilek Tunç (2005), **İş Güvenliği Kültürü**, 1. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık

Demircioğlu, Ali Murat (2008), “ İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Kamusal Yaptırımlar”, **Devrim Ulucan’a Armağan**, İstanbul, s.483-497

Demircioğlu, Ali Murat ve Centel, Tankut (2013), **İş Hukuku**, 17. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi

Demircioğlu, Ali Murat ve Güzel, Ali (2002), **İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu**, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası

Demircioğlu, Ali Murat ve Kalyon, Arzu Şen (2013), “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi, **DEÜHFD, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan Özel Sayısı**

Demircioğlu, Ali Murat ve Kaplan, Hasan Ali (2016), **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi

Disaster Management Institute, <http://www.hrdp-idrm.in/e5783/e17327/e24075/e27357/>,
(10.05.2016)

Dizdar, Ercüment N. ve Kurt, Mustafa (2001), **İş Güvenliği**, Ankara: Kale Matbaacılık

Dizdar, Ercüment N. (2001), “Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları”, **TBB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, 2 (6), 26-31.

Dursun, Salih (2012), **İş Güvenliği Kültürü**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi

Ekmekçi, Ömer (2005), **4857 sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, 1. Baskı, İstanbul: Legal Yayınları

_____ (2006), “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları”, **Mercek Dergisi**, (41), 100-107

Ekonomi, Münir (1987) , **İş Hukuku**, c.1, İstanbul: İTÜ Matbaası

Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, <http://www.ilocis.org/documents/chpt16e.htm>, (14.03.2016)

Eren, Fikret (1974), **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları

_____ (2008), **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları

Erkan, Necmettin (1999), **İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin İşçi Sağlığı, İş Güvenliği**, 1. Baskı, Ankara: MPM Yayınları

Erkul, İhsan (1986), **İşve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 1. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları

Ertürk, Şükran (2002), **İş İlişkisinde Temel Haklar**, 1. Baskı, Ankara Seçkin Yayınevi

European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), “Your Rights to Safe and Healthy Work–Advice for Young People”, <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/65/view>, (16.03.2016)

Eyrenci, Öner; Taşkent, Savaş ve Ulucan, Devrim (2014), **Bireysel İş Hukuku**, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi

Gençler, Ayhan (2002), “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı – “İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre (HESME) Eğitim Treni Panelleri – Çorlu Tebliği**

_____ (2007), “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, 7 (35), 14-28.

Gerek, Nüvit (2000), **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları

Göktaş, Seracettin (2008), **Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, 1. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları

Gözler, Kemal(2011), **Anayasa Hukukunun Genel Teorisi II**, 6. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi

Günay, Cevdet İlhan (2004), **İş Hukuku**, 2. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları

Gürsoy, Kemal Tahir (1974), “İşverenin Sorumluluğu”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 31 (1), 185-198.

Güven, Ercan ve Aydın, Ufuk (2013), **Bireysel İş Hukuku**, 4. Baskı, Eskişehir: Nisan Kitapevi

Güzel, Ali ve Okur, Ali Rıza (1990), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta Yayıncılık

Hekimler, Alpay (2012), “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri”, **Tekirdağ S.M.M.M Odası Sosyal Bilimler Dergisi**, (1), 1-19.

Hosseinian, Seyyed Shahab ve Torghabeh, Zahra Jabbarani (2012), “Major Teories of Construction Accident Causation Models: A Literature Review”, **International Journal of Advances in Engineering & Technology**, 4(2), 53-66

http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5722f253c970b8.63260239, Erişim Tarihi, 23.04.2016

<http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=306&icid=0> ,(18.03.2015).

<http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=306&icid=0> ; (18.03.2015)

<http://www.mevzuat.gov.tr/Yonetmelikler.aspx> ,(18.03.2015).

<http://mess.org.tr/ti.asp?eid=4924&icid=0> ,(18.03.2015).

<http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=306&icid=0> ,(18.03.2015).

International Labour Office, <http://laborsta.ilo.org>, (15.03.2016)

İnalçık, Halil (2009), **Devlet-i Aliyye Osmanlı İmparatorluğu Üzerine Araştırmalar-I**, 52. Baskı, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları

İnciroğlu, Lütfi (2008), **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, 2. Baskı, Ankara: Legal Yayınevi

Jovanovic, Jovica; Arandelovic, Mirjana ve Jovanovic, Milan (2004), Multidisciplinar Aspects Of Occupational Accidents and İnjuries, Facta Universitatis, 2(4), 325-333

Kaplan, Emine T. (1992), **İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, Ankara

_____. (2003), “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu-İş Dergisi**, 7 (2), 1-16.

_____ (2011), “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (24), 40-54

Karadağ, Ahmet (2013), **Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Türkiye’de Siyasal Hayat**, 1. Baskı, Ankara: Orion Kitapevi

Karahasan, Mustafa Reşit (1989), **Sorumluluk ve Tazminat Hukuku**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın

Karakaş, İsa (2009), **SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları**, 2. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi

Kılıçoğlu, Mustafa. (2014), **Borçlar Hukuku**, 2. Baskı, Ankara: Turhan Kitapevi

_____ (2006), **Tazminat Hukuku**, 2. Baskı, İstanbul: Legal Kitapevi

Kılış, İlknur (2014), **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 1. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık

Kocaçimen, Cemre (t.y.), **İş Mevzuatının Genel Değerlendirmesi**, <https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fwww.ankarabarusu.org.tr%2Fsiteler%2Fankarabarusu%2Fhgdmakale%2F2006-3%2F16.pdf>, (11.03.2016)

Korkmaz, Fahrettin ve Alp, Nihat Seyhun (2014), **Bireysel İş Hukuku**, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık

Korkusuz, Refik ve Uğur, Suat (2015), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi

Kuluçluoğlu, Erdal, “Türk Hukuk Sisteminde Normlar Hiyerarşisi ve Sayıştay Denetimine Etkileri”, **Sayıştay Dergisi**, (71), 3-22.

- Kural, Erol (2006), **Bir İş Güvenliği Mühendisinin Makaleleri ve Bildirileri**, 1. Baskı, İstanbul: MESKA Yayınları
- Kurt, Resul, “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarında Nelere Dikkat Edilmelidir?”, **Yaklaşım Dergisi**, (243)
- Mollamahmutoğlu, Hamdi (2005), **İş Hukuku**, 2. Baskı, Ankara: Turhan Yayınevi
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; Astarlı, Muhittin (2012), **İş Hukuku**, 4. Baskı, Ankara: Turhan Kitapevi
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; Astarlı, Muhittin ve Baysal, Ulaş (2014), **İş Hukuku**, 6. Baskı, Ankara: Turhan Kitapevi
- Odaman, Serkan (2005), “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Sonrasında İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi”, **Human Resources**, Mart, 24-33.
- Oğuzman, M. Kemal ve Öz, M. Turgut (2005), **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler**, Cilt II, İstanbul
- Orhan, Sadettin (2012), **100 Soruda Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası**, 1. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi
- Özbudun, Ergun (2009), **Türk Anayasa Hukuku**, 10. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları
- Özer, Atilla (1996), **Gerekçeli 1961 Anayasası ile Mukayeseli 1982 Anayasası**, 2. Baskı, Ankara: Lazer Ofset,
- Özkılıç, Özlem (2005), **İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, Ankara: MESS Yayınları

- Öztürk, Gizem Sarıbay (2015), **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi
- Öztürk, Teoman (2008), “İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış”, **Mühendis ve Makine Dergisi**, 49, 21-22
- Reisoğlu, Safa (2012), **Türk Borçlar Hukuku**, 23. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, s. 179
- Reisoğlu, Seza (1968), **Hizmet Akdi**, Ankara: Sevinç Matbaası
- Sabuncuoğlu, Zeyyat (2005), **İnsan Kaynakları Yönetimi(Uygulamalı)**, Bursa: Akademi Yayınları
- Safety Institute of Australia (2012), “Models of Causation: Safety”, **OHS Body of Knowledge**, Nisan
- Sevimli, K. Ahmet (2013), “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 3 (26), 107-147.
- Sümer, Haluk Hadi (2005), **İş Hukuku**, Konya: Mimoza Yayınları
- Süzek, Sarper (2014), **İş Hukuku**, 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi
- Şakar, Müjdat (2014), **İş Hukuku Uygulaması**, 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi
- Şen, Arzu (2014), “İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, 15
- Talas, Cahit (1983), **Sosyal Ekonomi**, 6. Baskı, Ankara: S. Yayınları
- Tekin, Füsun A. (1991), “İş Güvenliği ve Önemi”, **Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 9 (1), 329-360.

Tekinay. SELAHATTİN SULHİ; Akman. SERMET; Burcuoğlu. HALUK ve Altop. ATILLA (1993), **Borçlar Hukuku – Genel Hükümler**, 7. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi

Telman, Nursel ve diğerleri (2015), **Psikolojide İş Sağlığı ve Güvenliği**, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık

The World Health Organization, Occupational Health Page, http://www.who.int/occupational_health/en/, (15.03.2016)

Tiftik, Mustafa ve Adıgüzel, Ayşe (2016), “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, 1, 319-358.

Tokol, Aysen ve Alper, Yusuf (2011), **Sosyal Politika**, 1. Baskı, Bursa: Dora Basım Yayın

Topuzoğlu, İsmail (2001); “İş Sağlığında Temel Kavramlar ve Strateji”, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dergisi**, 4, 4-8.

TUİK, İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları, 2013; http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/2013_ISKAZALARI_VE_SAGLIK_P%20ROBLEMLERI_RAPORU.pdfosha.europa.eu/en/publications/factsheets/65/view, (16.03.2016)

Tunçomağ, Kenan ve Centel, Tankut (2015), **İş Hukukunun Esasları**, 7. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları

Turan, Kamil (1993), **Ferdi İş Hukuku C.II**, Ankara: Kamu-İş Yayınları

Ulusan, İlhan (1990), **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları

Ülkekel,Cevat, “Taş Kömürü Havzasında(İşletmelerinde) Bahriye Nezareti Yönetimi(1865-1908) ve Dilaver Paşa Nizamnamesi”, <http://kentvedemiryolu.com/indir.php?dosya=TAS-KOMURU-HAVZASINDA-ISLETMELERINDE-BAHRIYE-NEZARETI-YONETIMI-1865-1908-VE-DILAVER-PASA-NIZAMNAMESI.pdf>, (12.01.2016)

Work Zone Safety and Efficiency Transportation Center, http://academic.csuohio.edu/duffy_s/Section_03.pdf, (10.05.2016)

Yelekçi, Memduh (2002), **Sosyal Güvenlik Hukuku Kavramı, Tanımı ve Sonuçları**, Ankara: Yargı Yayınevi

Yıldız, Gaye Burcu (2010), “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, **Toprak İşveren Dergisi**, (86), 1-12.

Yılmaz, Gürbüz (1998), “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, **Mühendis ve Makine**, 39 (460), 4

Yiğit, Abdulvahap (2005), **İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı**, Bursa: Aktüel Yayınları

Yiğit, Onur (2015), “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazalarının Ceza Hukuku Yönüyle İrdelenmesi”, **Yargıtay Dergisi**, 41 (3), 128

Yüksekdağ, Fatma (2013), “İşverenlerin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü”, **Yaklaşım Dergisi**, (245)

ÖZGEÇMİŞ

Yusuf Erdem TUNÇ 08.11.1989 yılında İstanbul'da doğdu. İlköğrenimini Kocaeli Karamürsel 4 Temmuz İlköğretim Okulu'nda, ortaöğrenimini Karamüsel Anadolu Lisesi'nde tamamladı. 2011 yılında Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde lisans öğrenimini tamamladı. 2014-2015 eğitim ve öğretim yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrenimine başladı

Yusuf Erdem TUNÇ, bekâr olup, İngilizce bilmektedir.